

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a cross, a shield, and architectural elements. The Latin motto "OBIS CONSPICUA CAROLINA ACQUODUM" is inscribed around the perimeter of the seal.

**FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA LEGALIDAD LABORAL Y
SU EFECTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**

ALEXANDER ISRAEL GARCÍA DELGADO

GUATEMALA, ABRIL DE 2020

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

**FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA LEGALIDAD LABORAL Y
SU EFECTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALEXANDER ISRAEL GARCÍA DELGADO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2020

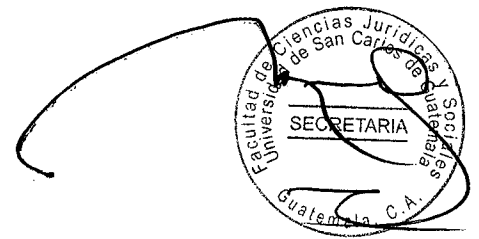
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 10 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, PAULO ALEJANDRO MERIDA GIRON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALEXANDER ISRAEL GARCÍA DELGADO, con carné 201013921,
 intitulado FISCALIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR Y SU EFECTO EN EL
PAGO DE PRESTACIONES LABORALES.

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 01 / 09 / 2018 f)

Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

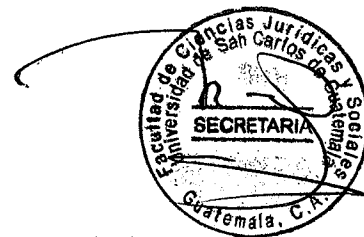
Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón
 ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



Bufete Jurídico Profesional
Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón
13 calle "A" 11-59 zona 1
licpamg@hotmail.com
Tel: 2368-5780, 5853-9505



Guatemala, 30 de Agosto de 2018.

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



Respetable Lic. Roberto Orellana.

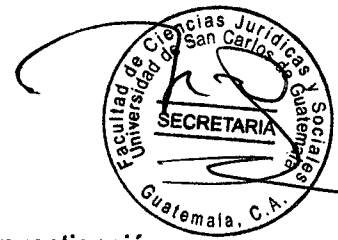
En atención a la resolución de fecha 10 de marzo del año 2017, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado como asesor del trabajo de tesis del bachiller **ALEXANDER ISRAEL GARCÍA DELGADO**, sobre el tema titulado **"FISCALIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR Y SU EFECTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES"**, el cual fue cambiado por: **"FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA LEGALIDAD LABORAL Y SU EFECTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES"**, en vista de lo cual rindo a usted el siguiente:

DICTAMEN:

1. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: Es adecuado en virtud que la investigación elaborada evidencia que a partir del análisis de los criterios jurídico-doctrinales relacionados a la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y su Efecto en el Pago de Prestaciones Laborales, y aspectos administrativos deben de regularse en su aplicación para mejorar la celeridad del proceso. Igualmente constituye un aporte para la sociedad guatemalteca debido a que busca resarcir íntegramente los daños provocados en la terminación laboral, en consecuencia realiza un aporte científico y técnico de la investigación realizada, dentro de una de las instituciones más importantes a nivel República.

2. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS: los métodos de investigación utilizados durante la realización y elaboración del presente trabajo de tesis son el método deductivo, inductivo, analítico y método descriptivo, los cuales fueron utilizados de una forma adecuada durante la realización de la totalidad de la investigación; permitiéndole una

Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón
ABOGADO Y NOTARIO



producción de conocimientos y criterios válidos. Así mismo, las técnicas de investigación utilizadas son: técnica mediante fichas bibliográficas, jurídica y documental.

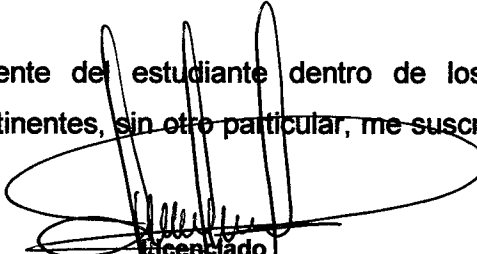
3. REDACCIÓN: En la elaboración del trabajo de tesis, la redacción fue adecuada y acorde al contenido de la investigación.

4. CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA: El aporte científico que brinda el tema investigado por el sustentante, al desarrollar aspectos propios del Derecho Administrativo, Derecho Laboral y demás Ciencias Sociales; se encuentra en la necesidad e importancia del efecto que se tiene en el pago de las prestaciones laborales.

5. ACERCA DE LA CONCLUSIÓN DISCURSIVA Y BIBLIOGRAFÍA: La conclusión discursiva del bachiller es congruente, permite entender con facilidad la actividad legislativa sobre la justa y adecuada aplicación, donde se proponen posibles soluciones. La bibliografía consultada como fuente de información es adecuada, contiene clasificación vigente en relación a contenidos y autores. Durante el desarrollo de los distintos capítulos, el sustentante mostró la disponibilidad de acatar las recomendaciones, observaciones e indicaciones pertinentes para un adecuado proceso de investigación científica.

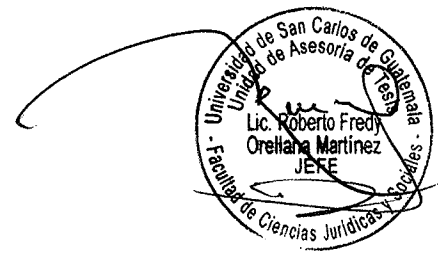
La tesis en cuestión, cumple con los requisitos legales prescritos y exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que, el mismo, le permita continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

6. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes, sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.



Licenciado
Paulo Alejandro Mérida Girón
Abogado Y Notario
Msc. en Derecho Notarial
Ma. en Educación de Valores
Col. 9157

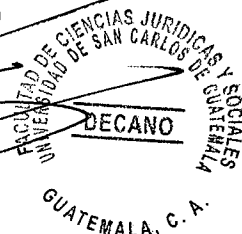
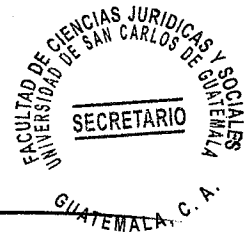
Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón
ABOGADO Y NOTARIO

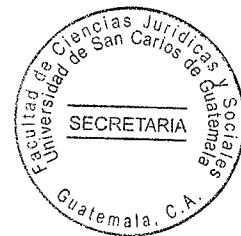


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALEXANDER ISRAEL GARCÍA DELGADO, titulado FISCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE FOMENTO A LA LEGALIDAD LABORAL Y SU EFECTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES. 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.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador y dador de vida, sobre todo entendimiento humano, por ser mi luz y guía sabiduría y paz.
- A MI MADRE:** Miriam Floridalma Delgado Gómez, gracias por cuidarme, educarme, por su paciencia y estar con migo en los momentos más difíciles de la vida.
- A MI HIJA:** Alizon Adriana García Barillas, eres el motivo más grande de mi vida, los éxitos más grandes se alcanzan con honestidad, esfuerzo y paciencia, no olvides que la vida siempre será un reto, siempre estaré para ti.
- A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:** Gracias por formar parte de mi vida y por los momentos que hemos compartido.
- A MI TÍO:** Silvano Raul Delgado Gómez, por apoyarme, animarme, aconsejarme y ser un ejemplo en la familia, gracias por todo.
- A MI ASESOR:** Lic. Paulo Alejandro Mérida Girón, por su ayuda incondicional y permitirme realizar esta obra bajo su dirección, mil gracias.



A MIS AMIGOS:

Por los momentos que hemos compartido a lo largo de esta travesía.

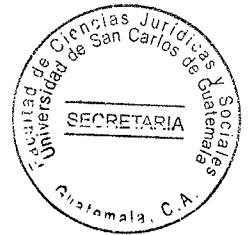
A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme alojado, instruido y transformar mi vida, siempre será mi hogar.

A:

La Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales, y todo su equipo docente en las distintas unidades, por compartir sin egoísmo su conocimiento e instrucción.

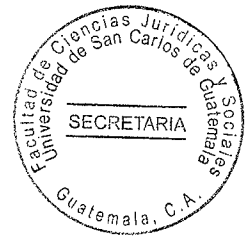
PRESENTACIÓN



El tema tiene como objeto el salario, desde el momento en que se establece hasta la terminación laboral que es donde tiene su mayor efecto, el objetivo es estandarizar criterios y evitar la creación de figuras salariales que sean conforme a los lineamientos de protección al salario, los sujetos quienes se involucran en esta relación son el trabajador y patrono quienes acuerdan y sustentan las bases económicas que van a satisfacer al trabajador, realizándose en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, en el período comprendido entre enero del 2004 a diciembre de 2014, el tema es abordado desde el punto de vista jurídico laboral, jurídico administrativo y social económico, para demostrar el impacto económico al que se enfrenta el gremio de trabajadores.

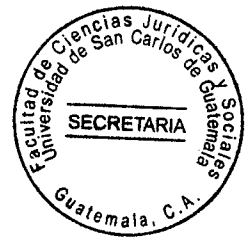
La importancia del tema, debido a que generalmente se hace notar un comportamiento subjetivo por la parte patronal, culmina en irregularidad salarial para el trabajador; el que a pesar de tener diversas formas de protección queda afectado económicamente de alguna manera, esto provoca descontento y culmina en conflictos para las partes.

El aporte académico del tema, son los conocimientos básicos y específicos que trabajadores, patronos y estudiantes deben tener con relación al cálculo de salarios y liquidaciones laborales en general, así como la inclusión de las bases legales sustantivas que protegen estos ingresos y de esta manera poder eliminar la creación de figuras salariales que generalmente son adoptadas para desligar la responsabilidad que íntegramente debe solventar el patrono.



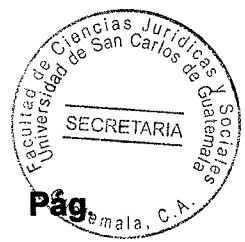
HIPÓTESIS

Se debe estandarizar el criterio que se emplea para establecer los salarios, para que estos sean una fuente real de información al momento de realizar los cálculos de las prestaciones laborales, así mismo aumentar el número de trabajadores que realicen trabajo de campo, para poder realizar revisiones periódicas a los comercios y de esta forma obligar a los empleadores a que cumplan con todas las garantías mínimas que debe gozar el trabajador.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La investigación satisface la confirmación de la hipótesis planteada al utilizar el método inductivo y el deductivo, debido a que emplean los conocimientos básicos particulares y se concluye en las generalidades del caso, así como la comprobación de la premisa planteada. Deja observar claramente que se debe evitar la creación de figuras salariales por la parte patronal y realizar pagos íntegros libres de descuentos que provoquen una desvaloración en el cálculo de las prestaciones laborales a futuro y evitar los conflictos laborales, los que violentan el derecho de la clase trabajadora; también deja ver la necesidad de la ampliación de los inspectores de trabajo y la aplicación sólida de los conocimientos para casos concretos.



ÍNDICE

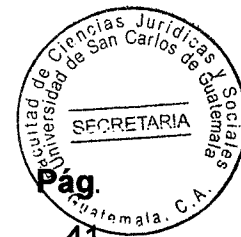
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Salario.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Origen etimológico.....	5
1.3. Integración del salario.....	6
1.3.1. Salario ordinario.....	8
1.3.2. Bonificación incentivo.....	11
1.3.3. Aguinaldo.....	13
1.3.4. Bono 14.....	14
1.3.5. Comisiones.....	16
1.3.6. Horas extraordinarias.....	18
1.3.7. Ventajas económicas.....	19
1.3.8. Otros ingresos adicionales.....	21
1.4. Beneficios del salario.....	22

CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	27
2.1. Definición.....	30
2.2. Importancia que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	32
2.3. Estructura organizacional.....	33
2.4. Funciones por unidad administrativa.....	36
2.4.1. Dirección superior.....	36
2.4.2. Ministro.....	37
2.4.3. Vice ministros.....	37
2.5. Funciones sustantivas por unidad.....	40



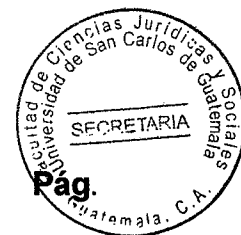
2.6. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	41
2.7. Inspección General de Trabajo.....	42
2.8. Dirección General de Trabajo.....	43
2.9. Dirección General de Previsión Social.....	44
2.10. Dirección General del Empleo.....	45

CAPÍTULO III

3. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	49
3.1. Antecedentes.....	53
3.2. Función administrativa de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral..	55
3.3. Función asesora.....	64

CAPÍTULO IV

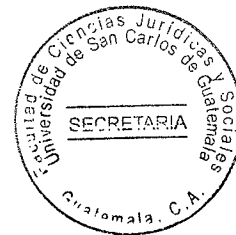
4. Carga laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	71
4.1. Distribución de la carga laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	78
4.1.1. Director General de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral	79
4.1.2. Abogados asesores de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	81
4.1.3. Oficial de trámite de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	83
4.1.4. Auxiliar, oficial y procurador de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	85
4.1.5. Auxiliar, oficial de entrevista inicial o recepción de documentos de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	87



4.1.6. Auxiliar, oficial de archivo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	89
4.1.7. Oficial de información de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	92
4.2. Políticas de procedimiento.....	93
4.3. Efectos de las políticas de procedimientos.....	102

CAPÍTULO V

5. Conocimientos empleados para la elaboración de liquidaciones laborales.....	105
5.1. Protección de los ingresos económicos, derivados de la relación laboral....	107
5.2. Flexibilización laboral y su efecto salarial.....	112
5.3. Conocimientos operacionales y matemáticos de cálculo.....	114
5.3.1. Cálculo de la indemnización.....	115
5.3.2. Cálculo de la bonificación anual.....	117
5.3.3. Cálculo del aguinaldo.....	118
5.3.4. Cálculo de vacaciones.....	120
5.3.5. Cálculo de las ventajas económicas.....	122
5.4. Cálculo de otras prestaciones que forman parte de la liquidación laboral	123
5.5. Margen de error cometido en el procedimiento de cálculo.....	126
5.6. Fiscalización de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y su efecto en el pago de prestaciones laborales.....	131
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	133
BIBLIOGRAFÍA.....	135



INTRODUCCIÓN

La necesidad de ampliar el campo de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión social, así como el de Inspectores de Trabajo y la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, para evitar la creación de figuras salariales por la parte patronal y evitar la desvaloración de los ingresos económicos de la clase trabajadora, quienes al culminar la relación de trabajo se ven afectados por la utilización de estos métodos.

Objeto por el cual nace el siguiente estudio, para determinar el comportamiento de la creación de figuras salariales, utilizadas comúnmente para evadir el pago íntegro de prestaciones laborales, situación que repercute en un problema socioeconómico para la parte trabajadora, y que es necesario erradicar para evitar litis entre las partes, el objetivo es satisfecho al establecer casos concretos en los que el problema afecta accionando a la parte trabajadora.

Problema que hipotéticamente deja establecer la necesidad de la ampliación de personal en el Ministerio de Trabajo y Previsión social, con conocimientos en el tema que incluye a la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, pues son ellos quienes confrontan a los interesados, para eliminar la creación de figuras salariales y realizar pagos completos a los trabajadores a quienes se les está violentando derechos inherentes como personas.

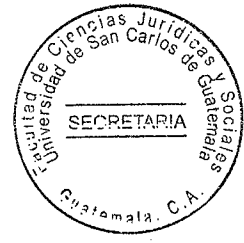
Los métodos empleados en el desarrollo del tema son dos: el método deductivo



fue empleado en el desarrollo de los temas planteados, los que forman la premisa en general y que dejan establecer particularmente lo que puede ocurrir si existe alguna desvaloración de estos en algún momento, y el método inductivo que fue empleado en casos concretos, y la elaboración y cálculo de prestaciones laborales de los que ya existe antecedente de ser objeto de confrontación entre las partes interesadas, con esto planteado se establece una conclusión general.

El desarrollo del tema está estructurado en cinco capítulos, el primero, se refiere al salario y las partes que lo integran tanto mensual como anualmente y beneficios adicionales; el segundo, establece la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sus ministros y direcciones; el tercero, establece la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y su función asesora y administrativa; el cuarto; detalla la carga laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y todo el personal que se desenvuelve en dicha dirección; y el quinto, establece la forma en la que se flexibiliza las normas laborales, lo referente al cálculo de prestaciones laborales y ejemplo de los casos concretos que dejan a simple vista el problema planteado y el impacto que estos conllevan.

Es imperativo que disminuya todo tipo de actuaciones contrarias a la legislación laboral, con el objeto de crear un mejor ambiente tanto para la clase trabajadora como para la parte empleadora, como consecuencia de controlar estos vacíos, concluirá en un mejor bienestar social, aumento de la productividad para el sector industrial, descarga en los juzgados establecidos y el respeto íntegro de la ley.



CAPÍTULO I

1. Salario

Voy a empezar por desarrollar el tema salario, por supuesto tiene muchos derivados los que se van a exponer conforme se esté desarrollando el tema en su contenido, pues su importancia ha sido desde el principio de los tiempos y a lo largo de la historia ha jugado un papel muy importante, recae directamente en todos los ámbitos sociales y sustenta la necesidad de la población en general, tenerlo trae sustento y bienestar a los pueblos.

Es preciso conocer la fuente específica del tema, es la base propia y la que da origen a toda prestación laboral tal como se conoce hoy en día, la palabra más usada para denominar esta prestación es salario debido a que supera en uso a sueldo, retribución, el origen del término se describe de la siguiente manera: "Salario proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba, según la costumbre, una cantidad de sal como estipendio. Por su uso constante y mayoritario".¹

Hago hincapié en que precisamente era entrega de sal que el patrono hacía al trabajador por el uso y el valor que en el momento tenía, pues por la tenencia del producto podían hacer conserva de alimentos como carne y algunos frutos,

¹ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 135.



además también se podía hacer cambio por granos básicos u otro utensilio de diferente utilidad que se pudiera necesitar, era la moneda en ese momento debido a su uso y tenencia se volvió esencial para subsistir, como actualmente sucede con la moneda del curso legal.

También debe tomarse en cuenta que el salario puede fijarse de forma bilateral, puede ser fijado por acuerdo entre las partes contratantes, el empresario y el trabajador, por supuesto siempre debe observarse bien la forma en la que será establecida la cantidad salarial pues debe ser acorde al mercado laboral.

En algunos casos el empleador otorga una cantidad en dinero al empleado y adicional a este le otorga como beneficio el uso de algún vehículo, vales por canje en alimentos, uso de alguna casa o apartamento así como vestuario y algunas otras cosas que el trabajador vaya a necesitar para poder desempeñar bien su labor o bien el empleador lo otorga como un beneficio adicional debido a las capacidades del trabajador que requiere.

Siempre debe tenerse en cuenta que los beneficios otorgados o los complementos salariales que un empleador otorgue no deben sustituir el valor del salario como tal, pues la disposición efectiva que tenga el trabajador le sirve a poder sustentar las necesidades de cualquier tipo que tenga.

Pienso que todos como personas tenemos el derecho de poder obtener un ingreso



económico que sea justo y suficiente para que una persona tenga una forma digna de vivir y de poder tener acceso a los servicios básicos que hoy en día necesitamos, así también para poder tener acceso a un salario digno, el deber de desempeñarse como un trabajador responsable y productivo para la sociedad.

1.1. Definición

Estimo conveniente ampliar el tema que se está desarrollando, voy a citar algunas definiciones de autores que se han interesado en integrar todos los elementos que deben tomarse en cuenta para poder definir de una forma concreta sobre el salario que en este capítulo es fundamental para los siguientes temas que se incluyen, pues es la base y de donde se desprenden más beneficios que en la actualidad gozan los trabajadores de cualquier campo y sector económico.

Ampliando de una mejor forma la comprensión del tema que anteriormente cite es necesario que definamos el término: “El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”.²

Es necesario mencionar que a lo largo del tiempo este concepto se ha ido ampliando pues se debe aplicar a toda persona que realiza una labor, produce artículos en una fábrica o algún utensilio de cualquier tipo, no solo por la prestación de un servicio

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 866.



actualmente la tecnología y formas de trabajo es cada vez más compleja, sin embargo se puede definir de la siguiente manera: “El pago en dinero por valor de la fuerza de trabajo”.³

El salario es el producto del trabajo: “la suma de bienes de contenido económico, o cuantificable en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de este valor integrable que llamamos su fuerza de trabajo”.⁴

Personalmente y tomando elementos de las definiciones citadas, defino el concepto de salario: es una prestación de valor económico, específicamente en dinero que recibe un trabajador que labora en cualquier actividad industrial o de servicios por el tiempo invertido en la elaboración de productos o servicios prestados, el que debe ser íntegro y pagado en el tiempo determinado en moneda del curso legal.

Adicional a lo anterior y como un aporte personal debo mencionar que no solo la obtención del dinero puede crear valor, sino también la constante capacitación de los trabajadores, y esta debe ser de calidad pues el constante crecimiento y conocimiento sobre lo que se hace disminuye procesos, los que pueden ser en producción o en calidad de servicio prestados, genera mayor capacidad económica para todos y mejores ingresos salariales.

³ Hernández Andrade, Jorge Fidel. **Introducción a la economía**. Pág. 90.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 187.



Por supuesto para poder tener unas mejores bases sobre el desarrollo del contenido, me es necesario incluir las etimologías que anteriormente se transcriben, para tener un mejor entendimiento más adelante primero se debe conocer su estructura básica y sus elementos más importantes.

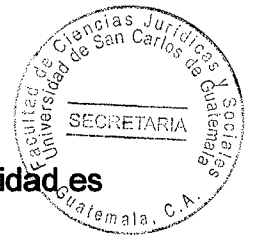
1.2. Origen etimológico

Es necesario conocer el origen del termino Luis Fernández Molina, lo describe de la siguiente manera: “El término Salario deviene de salarium, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos”.⁵

Como hace mención el autor citado, desde el principio de los tiempos se ha hecho necesario el reconocimiento en forma de pago de la persona que se ocupa en una actividad y es inevitable para la prosperidad y el desarrollo de las ciudades, por supuesto según el momento evolutivo en que se encontraba, así era su forma de pago, o bien el material que en ese momento generaba un valor de posesión que permite a la persona tener derecho de adquisición de otros bienes materiales.

Hago la reseña del origen del termino porque la forma de intercambio del valor ingreso desde el principio existe de diferentes formas en su proceso evolutivo, poder obtenerlo y disponer del mismo para el sustento humano desde el principio ha sido necesario.

⁵ Ibid. Pág. 188.



Como aporte personal considero que no solamente el valor moneda en la actualidad es símbolo de tener o poseer capacidad de intercambio, claro está que actualmente contamos con las celebraciones de contratos y procesos específicos para cada uno, concluyo en que el proceso de la evolución de ingreso salario, es donde se encuentra la esencia del valor trabajo y su satisfacción.

1.3. Integración del salario

Antes de desarrollar este tema, debo hacer énfasis que actualmente la forma en que están desglosados los ingresos de un trabajador van a delimitar y otorgar al mismo la manera en la que mensualmente el patrono pagará por su labor desarrollada, es importante que al momento que se está celebrando la contratación, o se está pactando una cantidad salarial que el trabajador recibirá, este preste mucha atención a la propuesta que el patrono va hacer pues es la base fundamental en la que va percibir o dejará de percibir al momento de terminar su relación laboral.

Es imperativo conocer cómo se integra el salario mensual de un trabajador cualquiera que sea su actividad en el trabajo: de los ingresos que percibe mensualmente existen algunos que no están afectos y no se tomaran en cuenta para el pago de indemnización y demás prestaciones, si en algún momento el empleador decide terminar con la relación laboral.

Para tener una idea general expongo el ejemplo de un vendedor que tiene ingresos



por comisiones, esta persona va participar de un porcentaje de ingreso por cada venta que realice según la política del pago de esta, en la empresa que labore, este ingreso como bien está establecido no puede ser menor al salario mínimo vigente.

Puede tratarse también de una persona que labore en algún comercio de alimentos y por los servicios que realiza recibe propinas, definitivamente estos ingresos que percibe no devienen de la relación directa del patrono con él, se hace preciso entonces tener claro cómo se componen los ingresos económicos del trabajo.

En la actualidad una integración salarial está contemplada por ingresos básicos y obligaciones que se contraen tanto por la parte patronal como por la parte de los trabajadores, se establece anualmente un salario básico mínimo el cual es fijado mediante Acuerdo Gubernativo, tomando en cuenta el costo básico de artículos que una persona y su familia necesitan mensualmente para poder tener un nivel de vida digno, y que sea suficiente para poder cubrir cualquier eventualidad extraordinaria que pueda necesitar una atención inmediata.

Los ingresos básicos a los que se refiere el párrafo anterior están integrados por un ingreso base y una bonificación incentivo, adicional a esto debo mencionar que debe tomarse en cuenta que también el trabajador recibirá un bono 14 y un aguinaldo en un período de un año, hago reseña pues son únicamente mínimos los cambios constantes y la crisis económica por la que se atraviesa requiere la mayor parte del tiempo un ingreso mayor.



A mi criterio y como un aporte a esta situación, debo mencionar que la propuesta de ingresos mínimos que se establece anualmente se encuentra fuera de las necesidades reales que existen en la sociedad, los salarios se mantiene demasiado bajos y las necesidades de vivienda, alimentación, gastos médicos, estudios y recreación entre otros necesitan más que un salario mínimo para ser satisfechos.

La situación en general crea desde el principio dificultades progresivas para un desarrollo social, limitando en primer lugar la clase de alimentación que se tiene en el hogar, en la mayoría de los casos es lo primero en bajar de calidad dentro de las necesidades que se tienen, es más que necesario un enfoque realista y se tenga plena conciencia al momento de establecer un ingreso que sea mínimo, pero que sea suficientemente generoso y que pueda satisfacer las necesidades reales que todos como seres humanos tenemos en el diario vivir, y que no sea una imposición egoísta que solamente traiga crecimiento y beneficios a aquellos sectores que manejan el capital y requieren la fuerza de trabajo humano para tal efecto.

1.3.1. Salario ordinario

Antes de empezar a desarrollarlo, debo puntualizar que el ingreso base que percibe un trabajador y al que se le adhieren los demás beneficios establecidos por ley, o los que ha convenido anteriormente con el patrono, debe representar el ingreso bruto y el que sustenta casi en su totalidad el ingreso mensual que puede percibir por realizar determinada labor.



Es la cantidad mensual en dinero que un trabajador recibe por estar a disposición del patrono, se debe deducir una parte alícuota que corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se descuenta directamente al empleado en 4.83% de sus ingresos sin tomar en cuenta la bonificación incentivo, además al patrono le corresponde pagar 12.67% al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del total de los salarios pagados y el 1% al Instituto de Recreación de los Trabajadores y al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, para que goce también del beneficio.

Por lo expuesto y visualizando el egreso que el empleador tiene mensualmente, consolida el pago del salario ordinario de un trabajador; significa el costo real que el patrono desembolsa para mantener disposición de empleado.

Debo agregar que la forma de fijación del ingreso no es estrictamente establecido, tomando en cuenta que puede ser por unidad de tiempo, pactado entre el patrono y el trabajador por mes, quincena, semana, día u hora y generalmente adoptado por la clase trabajadora que presta servicios de forma intelectual, considerando las variantes de tiempo y la clase de labor que el trabajador prestará al patrono, y teniendo la observancia de que cada actividad se realiza de forma distinta, así determina el precio económico que se debe definir.

De acuerdo a lo anterior también puede ser determinada por unidad de obra dependiendo del sector económico al que se refiera; puede ser por pieza, tarea, precio alzado o destajo, dentro de estos popularmente se encuentran ubicados los

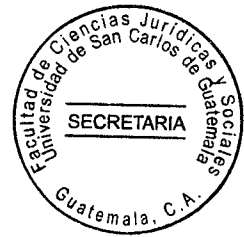


trabajadores de las franquicias maquiladoras, obreras y los personas que se dedican al trabajo de campo.

En este tema quiero resaltar que las obligaciones del patrono respecto a las instituciones citadas a las que debe pagar los porcentajes que la ley tiene pre establecidas, son una fuente fundamental de información en las situaciones que posteriormente pueden darse con el empleado, y es precisamente el campo de acción de los inspectores de trabajo y previsión social, pues en definitivo mantener al día los libros de salarios y el registro de los pagos de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben ser congruentes, este tema lo ampliare con el desarrollo de los siguientes capítulos.

Para concluir y como un aporte personal considero que se deben tener controles más rigurosos en el interior de la república, que es donde se encuentran más vulnerables los trabajadores de campo, por lo general son personas con mucha falta de información sobre sus derechos laborales, son personas que trabajan largas jornadas y son expuestas muchas veces a trabajos sin el debido equipo de protección y seguridad que el mismo exige, lo considero de esta manera pues en la ciudad capital es donde existe más concentración laboral y los controles son más continuos.

Es necesario el comercio, la creación de la industria, porque provocan un ciclo económico que trae sustento a toda la región, y es una necesidad social para el desarrollo de las ciudades, siempre en apego a la legislación.

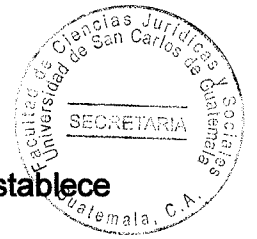


1.3.2. Bonificación incentivo

Uno de los beneficios que integran el ingreso salarial de los trabajadores es este bono, fue creado con intención de incentivar a los trabajadores, de allí es de donde deviene la palabra incentivo, los motivos de su creación están basadas en el principio que una persona necesita motivación constantemente para que labore de una mejor manera, si sus condiciones no tienen motivación su forma de trabajo y productividad es menor, en los siguientes párrafos voy a detallar su origen y los que necesitan más su atención pues hay que tener especial cuidado en el momento de su reclamación.

Este ingreso tiene su origen en la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, uno de los aspectos más importantes que quiero resaltar se encuentra en el Artículo 2, el cual establece lo siguiente: “Esta bonificación no incrementa el valor de salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para computo del séptimo día que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA E INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.”

Lo que se pretende es favorecer a los trabajadores con este ingreso, precisamente incentivarles en sus labores cotidianas ya que representa un ingreso más, pero

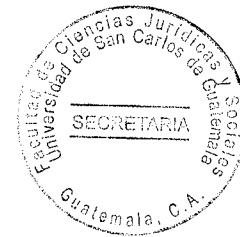


hay que poner especial atención en el manejo y aplicación porque el artículo establece que la aplicación debida del incentivo no está afecto a indemnización, si no que específicamente es un incentivo.

La anterior Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, estableció los principios y forma de manejar mencionado bono que se otorga a los trabajadores del sector privado indistintamente de la labor que desarrollen, dicha bonificación se ha mantenido en el transcurso del tiempo de acuerdo a su valor establecido.

Más que una obligación por mandato de ley, es importante que los trabajadores se mantengan motivados para que su productividad y su rendimiento laboral sea bien aprovechado, como un aporte personal sobre este incentivo, debo manifestar que es necesaria una revisión y que pueda darse una modificación de dicho bono, pues los tiempos cambian a diario y debido a la crisis económicas que sufre el país, este ingreso en realidad ya no es tan motivante, por lo que debe adecuarse al tiempo real de su aplicación.

Como también velar por que nadie se quede fuera de recibir este beneficio, especialmente en los sectores donde no existe mucho control por parte de los inspectores de trabajo, quienes deben verificar que todo esté acorde en los centros laborales, debe tomarse en cuenta el correcto manejo al momento de pagar prestaciones laborales, pues en este caso no forma parte del cálculo de las mismas.



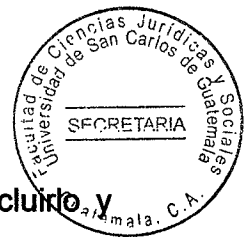
1.3.3. Aguinaldo

El aguinaldo es una prestación que se devenga a diario, empieza a contar desde el primer día que el trabajador empieza sus labores, es una prestación que se acumula a lo largo del tiempo y su pago es anual; una de sus características que debo mencionar es que se obtiene día con día se acumula y paga en diciembre de cada año, como todo lo anterior que he ido describiendo a lo largo de este contenido es un ingreso más que el trabajador tiene; en los siguientes párrafos voy a tratar su importancia y las características del mismo.

La prestación la recibe el trabajador proporcionalmente en diciembre y enero de cada año, pero realmente la devenga mes a mes, esto significa que si en algún momento del año calendario el patrono ya no requiere los servicios del trabajador y lo despide, este debe dar una parte proporcional del aguinaldo contando los meses desde la última vez que pago al trabajador.

Debe tomarse en cuenta también que si el trabajador ha laborado menos de un año la forma en la que el patrono debe pagar esta prestación es proporcional, como bien mencione en el párrafo anterior esto quiere decir que si se ha laborado 6 meses, se debe pagar el aguinaldo en proporción a este tiempo, si fuese de 8 meses, deberá hacerse el cálculo sobre este tiempo de trabajo y así según sea el caso.

Se debe tener la observancia que esta prestación forma parte del cálculo de una



indemnización laboral, se debe tener especial cuidado en el momento de incluirlo y también debe estar acorde a los ingresos que el trabajador tiene hasta el momento en que ya no se requiere su prestación de trabajo.

La prestación tiene su fundamentación legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 inciso j, en la que tiene establecido la forma en la que debe realizarse su correcta aplicación y tratamiento.

Para terminar con el tema debo mencionar que generalmente se paga sin mayor problema a los trabajadores, pero siempre existen patronos que ven la manera de evadir esta responsabilidad, o bien no hacer efectivo el pago del mismo, como un aporte personal considero que sería un buen método de control que al momento de hacer efectivo el pago, la prestación automáticamente sea notificado vía electrónica al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, evita una carga laboral al Ministerio así como un mejor control, para esto es imperativo que no exista ningún patrono que no esté registrado en el territorio nacional.

1.3.4. Bono 14

Previo a iniciar con el desarrollo del tema, debo mencionar que forma parte del ingreso salarial número 14, teniendo en cuenta que el aguinaldo es el número 13, tiene cierto parecido al aguinaldo, tiene sus propias reglas y métodos de control, todos los trabajadores ya sea de la iniciativa privada y estatal tienen derecho a adquirir



este bono, a continuación detallo los aspectos más importantes del mismo.

El bono 14 tiene prácticamente el mismo tratamiento que el aguinaldo, como anteriormente expliqué se paga anualmente, pero en este caso el pago lo recibe el trabajador de julio a junio del siguiente año, siendo parte integral del salario mensual que recibe el trabajador.

El nombre correcto al referirse a esta prestación es la de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el mismo derogo la ley de compensación económica por tiempo de servicio, fue aprobado por los congresistas de la época en el gobierno del presidente Jorge Serrano Elías.

La prestación también debe pagarse proporcionalmente, si en el caso corresponde hacerlo de esa manera. La forma correcta de cálculo es el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año que termina en el mes de junio de cada año. Su pago es de observancia obligatoria como sucede con el aguinaldo.

Debo añadir que constantemente la prestación y el del aguinaldo tienden mucho a que el patrono no quiera, o no lo haga efectivo en tiempo como corresponde, aunque en definitivo se toman acciones contra estas situaciones; creo que es conveniente que se realice una aplicación de los métodos de control como expuse en el último párrafo del tema anterior, y como opinión personal creo que el tiempo actual permite



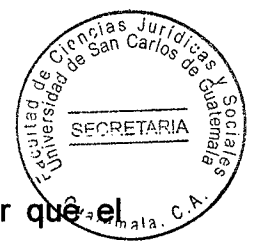
métodos más avanzados para ejercer dichos controles y reduce la cantidad de personal empleada para realizar dicho trabajo, también considero que el tipo de sanción debe ser más fuerte para que el patrono este pendiente de esta situación si no paga de la forma que se indica.

1.3.5. Comisiones

En el tema hay que tener en cuenta algunos aspectos que son importantes para evitar cualquier tipo de confusión, principalmente porque un buen porcentaje del área laboral se encuentra bajo este sistema de pago porque la sociedad tiende a ser consumista. La adquisición de servicios se requiere en un porcentaje más bajo, el ingreso por comisión en ningún caso puede ser en sustitución de un salario establecido por ley, ni mucho menos puede pagársele como comisión a un empleado y pretender pagar menos del mínimo.

Es importante entonces que antes de firmar un contrato de empleo, se tengan claras las maneras en las que está sustentado el ingreso que mensualmente el empleado va percibir para no caer en confusión.

En algunos casos y dependiendo de la actividad económica que vayan realizando los trabajadores tienen un ingreso por su trabajo, es especialmente en la labor de ventas o bien puede darse en otros trabajos, los trabajadores reciben tasadamente el ingreso, el porcentaje a recibir depende de las políticas que el empleador tenga

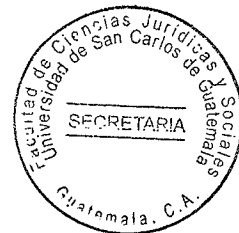


previstas, pero en ningún caso el trabajador debe recibir un ingreso menor que el salario mínimo establecido en ese momento. El trabajador lo reciben mensualmente.

Debe tomarse en cuenta también la forma de trabajo del empleado, porque si no tiene un horario para desarrollar sus actividades tampoco ha firmado un contrato de trabajo entonces tiene un contrato por servicios, por supuesto que puede percibir comisiones y también pueden fijar un ingreso mensual, el especial cuidado que debe prestar es no confundirse; generalmente el contrato tiene un principio y un fin determinado en el cual las partes deben estar de acuerdo previamente antes de iniciar la relación completamente.

Con respecto al párrafo anterior, los aspectos que debe observar la persona que prestará los servicio son en principio, un contrato de trabajo, prestación personal del servicio, subordinación jurídica y remuneración, una de las formas que marca la diferencia en la situación es la subordinación del empleado, y la presentación del mismo en un horario determinado y el lugar exacto donde desempeña la labor diariamente para cumplir con el objetivo por el cual fue requerido.

Para finalizar, opino que si bien la modalidad ha surgido como un estímulo para las personas que se dedican a la labor de ventas, lo complejo de la actividad es la forma manipuladora que el patrono puede tener para no hacer los pagos conforme a lo pactado y también la pretensión de querer imponerla como forma de pago, sin garantizar un salario estable que llegue a confusión para la persona que lo recibe



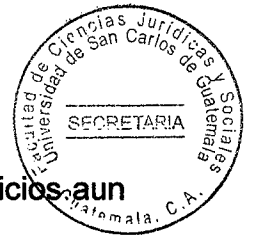
y no sepa con exactitud los ingresos estables que tiene por su labor.

1.3.6. Horas extraordinarias

En el desarrollo del tema hay que tener en cuenta qué es lo que comprende y cómo forma parte de los ingresos de los trabajadores en algún momento. Actualmente se tiene determinado de qué forma debe ser empleado el tiempo de trabajo y cómo debe pagarse el tiempo extraordinario, puede darse en las distintas jornadas que tienen observancia de ley.

Las horas extraordinarias, forman parte del ingreso económico del trabajador, pero no son recurrentes y debo mencionar que son eventuales, pues no las recibe mensualmente como sucede con el salario ordinario, surgen en el momento que el trabajador debe realizar un trabajo extraordinario, generalmente ocurre cuando el patrono solicita un trabajo fuera de la jornada ordinaria y al final de este período donde prestó los servicios recibe el pago.

En la actualidad una jornada de trabajo consta de ocho horas efectivas y de cuarenta y ocho horas por semana, un aspecto que quiero resaltar; el tiempo se hace efectivo desde el momento que el empleado se pone a disposición del patrono en su área de trabajo designada para desempeñar sus labores cotidianas, significa que si en algún momento del tiempo de trabajo por alguna circunstancia la producción o actividad que ocupa el trabajador es interrumpida por alguna situación que no depende



de él, ese tiempo se excluya de su jornada laboral pues el que presta los servicios aun siendo de esta manera está a disposición del patrono.

Generalmente los ingresos extraordinarios, surge en el momento de acrecentamiento de demanda ya sea un servicio o promoción de un bien como tal, entonces requiere mayor inversión en la fuerza de trabajo, por supuesto la jornada extraordinaria no puede exceder de doce horas al día, pues el trabajador también requiere un momento de descanso que sustente sus necesidades físicas para luego ocuparse en lo que le corresponde.

Por último y como opinión personal considero, que debe ser enfocada más la supervisión de los inspectores de trabajo, respecto a que no se obligue al trabajador a reponer un tiempo innecesario en su ocupación laboral, si en el transcurso del día ocurre un detenimiento de sus labores por causa ajena a este, pues a pesar de los muchos avances y protección legal al trabajador, aún existen aquellos que pretenden sobreexplotar al obrero y pasar sobre los derechos que le asisten.

1.3.7. Ventajas económicas

Las ventajas económicas constituyen un complemento, no un beneficio adicional, en ocasiones y dependiendo de la clase de trabajo que una persona vaya a desarrollar es necesario que tenga determinados complementos para poder sustentar con éxito dichas actividades como anteriormente cité quizás el que más se acomoda

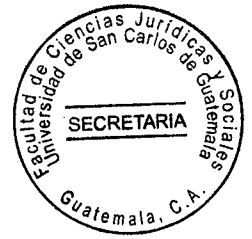


es la situación de los vendedores o trabajadores residentes que necesitan **habitación**, comunicación, en algunos casos alimentación entre otros se debe tener especial cuidado en su inclusión.

Las ventajas económicas constituyen el treinta por ciento de los ingresos nominales que tiene un trabajador; la prestación no es un beneficio que el empleador da por los servicios que recibe si no que éste constituye el complemento del salario que consolidado recibe el trabajador y es útil para poder llevar a cabo las tareas laborales que tiene a su cargo.

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

Actualmente la prestación que recibe el trabajador se encuentra con poca regulación. Considero que se encuentra muy poco protegida, no tiene suficiente protección y al no tener esta imposición un poco más obligatoria, muchos de los empleadores en su mayoría tienden a distorsionar el ingreso que están aportando al trabajador, aludiendo que lo otorga como un incentivo adicional por su buena labor desempeñada, situación que no es de esta manera, como la misma ley lo impone, pasa a formar parte del salario del trabajador en un treinta por ciento.



1.3.8. Otros ingresos adicionales

Hay que tomar en cuenta que como se indica estos son adicionales a los ingresos mensuales que percibe un trabajador, pueden devenir directamente por voluntad del patrono o bien pueden ser otorgados por un tercero que solicita un servicio, por supuesto, si sucediera también, debe ser otorgado por voluntad propia o bien regalías compartidas por la parte patronal en un tiempo determinado del año o producción, lo importante acá es la forma en que se adquiere el beneficio.

Dentro de los ingresos salariales que un trabajador puede tener también existen algunos otros que el patrono decide incluir, como por ejemplo: la participación en utilidades que incluye el empleador como un salario extra para el trabajador por su buen desempeño y contribución en el desarrollo propio del negocio, por supuesto actualmente es muy poco común pero algunos patronos si la practican.

También se encuentran las gratificaciones, las que de igual manera que las utilidades, es un acto liberal del patrono al trabajador por un servicio prestado obedece a un ***animus donandi***.

Otra referencia de algún otro ingreso que recibe el trabajador consiste en propinas, estas son muy especiales, surgen en el momento que un cliente de forma voluntaria y deliberada la otorga a una persona que labora para alguna empresa, la razón del por qué lo hace puede ser variante, el asunto aquí radica en que el trabajador



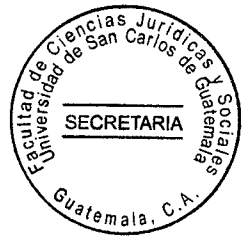
recibe dinero directamente y es una gratificación por su buen servicio o buen trabajo realizado al cliente, cabe mencionar que de acuerdo al tema en específico el patrono no toma parte del acto en ningún momento, únicamente nace de la relación cliente empleado.

En definitiva y como aporte personal considero importante tomar en cuenta que se hace necesario que la legislación en todo momento proteja los derechos de las personas, pero en especial la parte laboral ya que el trabajo dignifica al ser humano y lo hace moralmente útil, generalmente estos otros ingresos no representan el ingreso más importante para el trabajador, el que es clave para su bienestar es recibido directamente del patrono por los servicios que presta en su área de trabajo.

1.4. Beneficios del salario

Es el resultado productivo del trabajo que se realiza de forma cotidiana, debido a que el trabajo dignifica a la persona moralmente y la hace productiva para la sociedad, además de estar bajo observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala, toda persona necesita aprovechar sus capacidades.

El salario es el resultado que toda persona recibe por prestación de un servicio que puede ser desarrollado en una empresa privada o bien al servicio del Estado para su buen funcionamiento y labor, al recibir un beneficio económico la persona puede entonces ocuparse en la satisfacción de sus necesidades básicas,



esto también va a depender del grado de responsabilidad que esté último tenga.

Socialmente es indispensable tener los recursos necesarios para poder desarrollarse en las actividades cotidianas, cada persona que cuenta con recursos económicos tiene una función importante y contribuye especialmente al desarrollo del país, aún que los avances tecnológicos y apoyo internacional siempre está presente, es siempre preciso que internamente exista avance para tener un mejor nivel de vida.

La clase trabajadora aporta diariamente al objetivo de desarrollo productivo del país del cual desea recibir beneficios, específicamente económicos, pues el dinero impone diferentes tipos de clases sociales, niveles de vida, compra de productos de diversa calidad, educación, salud, por lo tanto se hace imperativo que cada persona que trabaja pueda recibir un salario digno, acorde a su actividad y sobre todo completo.

Se hace preciso entonces que podamos gozar del producto del servicio que prestamos en beneficio de los demás, se puede definir este beneficio como: “ los fines de la valoración económica de cargos, que primordialmente se sintetizan en justicia compensatoria, bienestar, entrega cabal al trabajo y eficiencia en este, se alcanza en mejor forma mediante la aplicación cuidadosa de determinados preceptos o criterios derivados de una larga experiencia en el campo de las relaciones de trabajo”.⁶

Concuero específicamente en que la retribución en todo momento debe ser adecuada,

⁶ Rodríguez R., Víctor Meliton. **Salarios y beneficios del trabajo**. Pág. 55.



especifica y como bien se describe de forma completa, íntegra para el beneficiario que es el trabajador para que esté satisfecho y pueda satisfacer las necesidades propias y las de su familia, pues es de estos beneficios que puede optar para llevar un nivel de vida óptimo.

Uno de los aspectos que también se deben tener presentes es la calidad de labor y preparación de la persona que presta el servicio, ya que este delimita en principio que clase de trabajo y condición salarial que obtendrá, Víctor Melitón Rodríguez R. manifiesta lo siguiente: “Jerarquización de los cargos claves que han de servir de base para los estudios de sueldos, de manera tal que se pueda utilizar como marco de referencia para comparar todos los demás cargos con dichos cargos clave. Así se facilita la valoración relativa de unos y otros.”⁷

En conclusión el beneficio denominado salario y todo lo que se deriva del mismo estará sujeto a evaluación por la parte empleadora, puesto que no puede sobre valorar una labor sencilla como tampoco puede menospreciar otro que requiere una capacidad superior para su ejecución, siempre debe observar un equilibrio para que tanto empleadores como empleados estén satisfechos con lo que reciben y otorgan, como beneficio evitan futuras confrontaciones.

A lo largo de este capítulo se encuentra disgregado el funcionamiento integración y acomodamiento de lo que significa un salario propiamente dicho, se debe

⁷ Ibid. Pág. 56.

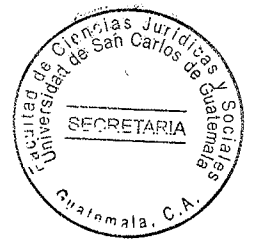


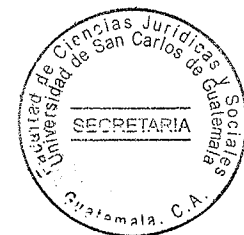
tomar en cuenta que es una forma muy compleja de estudio pues sobre el existe muchas maneras en las que puede ser distorsionado de mala fe generalmente, pues en ningún caso alguien puede alegar ignorancia del como regula la ley la forma de contratación y las formas en que se puede pactar el pago por servicios de cualquier índole que sean requeridas.

La actual y constante evolución tecnológica genera consiguiente la adaptación jurídica y realidad nacional; deben ser tomada en cuenta y tener en mente constantemente los cambios consecuentes, para que no exista abuso ni discriminación al momento de optar por un empleo y recibir una remuneración digna acorde a las capacidades y aptitudes que una persona tenga para desarrollar una actividad en la que se requieren habilidades especiales en algunos casos.

No debe dejarse por un lado que al momento que una persona está en disposición de laborar le sea desglosada en forma clara y entendible la forma de pago que va a tener, pues de ahí devienen derechos y obligaciones para las partes, y no contenga expresiones y ambigüedades que hagan caer en error a alguno de ellos en futuras confrontaciones.

Más bien les otorgue una forma sencilla de conciliar alguna diferencia que pueda darse en el transcurso del tiempo, es imperativo que nadie este fuera del margen legal y pueda tener lo que necesita de forma digna y honorable.





CAPÍTULO II

2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Lo que ocupa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe conocer el origen y proceso evolutivo que ha tenido hasta hoy en día, y el desarrollo de las etapas que ha tenido representa el resultado de su función actual, así mismo para tener claras las bases que instituyeron dicho organismo que a lo largo del tiempo ha jugado un papel importante con relación a proteger los derechos de los trabajadores y regulación de conflictos que surgen de ambas partes.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social corresponde, por mandato legal, el bienestar del trabajo de las personas, protección de los derechos tanto para los trabajadores como para los empleadores, para que la relación entre estos sea en armonía y desarrollo social.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como se conoce, actualmente, fue necesario pasara por todo un proceso de desarrollo a lo largo del tiempo desde su origen en el gobierno revolucionario del año 1944, cuando se emitió la legislación laboral con el objetivo de corresponder a un nuevo estatuto jurídico del derecho del trabajo; se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando mecanismos aptos para las necesidades de ese momento.



“El primer antecedente administrativo laboral al que se refiere esta época **está** contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día y este fue emitido con el fin del mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el poder ejecutivo esto a través de secretarías del estado entre las que se encuentra la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la cual sustituyó en ese momento a la de Gobernación y Justicia

Seguidamente el día 27 de diciembre del mismo año se emitió el Decreto número 47 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, lo relevante de la emisión de este Decreto para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está establecido en el séptimo artículo en el que estableció que las funciones administrativas de las secretarías se ejercen en relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos y también en relación con los particulares, en el artículo dieciséis también estableció que las secretarías entre las que se encuentra la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrían las atribuciones de los negocios relativos al buen gobierno al orden público y los cultos, así mismo el estudio dirección y despacho de todos los asuntos con relación al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre los patronos y los trabajadores.

La organización antes descrita tuvo modificaciones el 27 de abril de 1945, esto mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo,



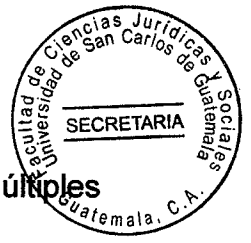
mediante este el Organismo Ejecutivo se organizó para el despacho de sus negocios por medio de Ministerios, y de esta manera determino las funciones y atribuciones de cada uno se contempló nueve ministerios dentro de estos se incluyó el de economía y trabajo que además de las funciones económicas que se le establecieron también quedo encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo”.⁸

Se hacía imperativa la protección de los derechos laborales; se requería de un ente administrativo propio el cual nació con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, y se incluyó en el título noveno la Organización Administrativa de Trabajo: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así mismo la Inspección General de Trabajo.

Debido al desarrollo que el órgano administrativo ha tenido en el tiempo, considero que la formación de sus bases está en las fechas antes mencionadas, pero para dejar un dato más exacto su fecha más importante es el 8 de febrero de 1947, con la emisión del Decreto número 330 que mencioné anteriormente, cobró vigencia el 1 de mayo del mismo año y que estableció que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

Pienso que en el transcurso del tiempo se han obtenido muchos beneficios

⁸ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html> (Consultado: 11 de octubre de 2017)



con respecto a la labor que ocupa a dicha institución, sin embargo las múltiples necesidades que van surgiendo con el paso del tiempo son las que empujan esa misma actualización, tanto legal como creación de unidades específicas que la van integrado y fortaleciendo, trabajo que requiere la atención intelectual adecuada, para que siempre preste el servicio de calidad que le es requerido por la población que lo necesite, sin dejar a un lado que siempre se debe buscar la justicia social como objetivo primario.

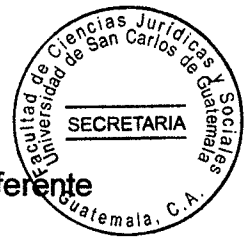
2.1. Definición

Antes de proseguir con el desarrollo de este capítulo considero que es necesario incluir algunas definiciones con relación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y tener de esta manera una idea clara de cómo se puede describir cuando se hace mención de dicho órgano, teniendo en cuenta que no únicamente es una sola unidad si no que está integrada por un conjunto de unidades en un solo cuerpo.

Se puede definir al ministerio de la siguiente manera: “En cierto sentido se llama así el conjunto de ministros nombrados por el poder ejecutivo para regir cada uno de los departamentos que lo componen. En esa concepción equivale a lo que en el régimen parlamentario se denomina gabinete.”⁹

Así mismo puede definirse la seguridad social como: “La equidad terminológica, si la vinculamos al propio sistema jurídico, mutable por evolutividad de las

⁹ Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 598.



circunstancias y los sistemas de organización social y, asimismo, por la diferente perspectiva jurídica y política desde el cual se encara la seguridad social.”¹⁰

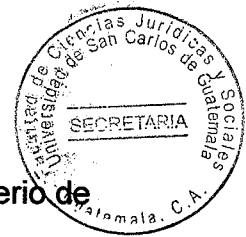
Otra forma de definir la seguridad social de la siguiente manera: “Como el sistema de medios arbitradas por el estado para proteger a los ciudadanos, especialmente a los trabajadores, frente a determinados riesgos que sustancialmente consisten en la disminución o pérdida de sus ingresos, en la necesidad de incrementar sus gastos, o en ambas cosas a la vez.”¹¹

Unificando los criterios empleados en las definiciones anteriormente citadas, concluyo en que la forma más acertada de referirnos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la conformación de ministros y agentes designados por el Estado para la protección desarrollo y avance de la seguridad social en el trabajo y en la garantía de derechos económicos.

Agrego que no solo los derechos económicos son los que interesan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sino también los derechos de cualquier índole que deben asistir a un trabajador que generalmente se encuentra en desventaja económica y capacidad de contratar un profesional que le asista con la reclamación de algún derecho.

¹⁰ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág. 633.

¹¹ Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo.** Pág. 52.



En la actualidad si existe una amplia protección y asistencia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social pero se debe recordar que también el campo de trabajo de dicho ministerio es bastante amplio y siempre debe estar en constante evolución y en busca del bienestar social.

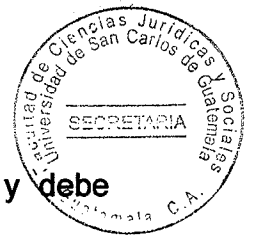
2.2. Importancia que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Debo empezar anotando que es más que evidente la necesidad que se ha creado con el tiempo de tener un órgano regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores, si no hubiera quien regule esas situaciones posiblemente ocurrirían violaciones a los derechos de las personas, y causaría una regresión que tendría repercusiones socio económicas; e ahí la importancia de dicho ministerio.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, juega un rol específicamente importante en la sociedad, es el ente regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, donde debe promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, relativos al trabajo y a la previsión social en beneficio de la sociedad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Por mandato constitucional se imponen bases al Ministerio de Trabajo



y Previsión Social. El Artículo citado impone el principio de justicia social y **debe** interpretarse no solo en favoritismo de la parte patronal o a la clase trabajadora, pues ambas gozan de derechos y obligaciones; surge entonces la necesidad de un externo sea quien imponga equilibrio entre las relaciones de estos, sin olvidar los principios básicos de las leyes y la más importante que puedo mencionar es el principio de tutelaridad, porque en la aplicación de la legislación siempre debe recordarse que está protegiendo a la parte más débil o a la que se le está vulnerando los derechos que le asisten.

De aquí la importancia tan radical que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al funcionar como un intermediario de manera imparcial; quien impone algún tipo de sanción basándose en disposiciones legales. Como aporte personal pienso que es necesario poner un poco más de atención con relación a la fase conciliatoria, pues generalmente por temor el trabajador acepta la propuesta hecha por el patrono. Hago énfasis en esto pues a pesar de los múltiples e indiscutibles avances que se tienen en el derecho laboral es precisamente ahí donde existe desventaja para la parte trabajadora.

2.3. Estructura organizacional

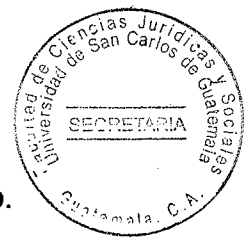
Como cualquier otra organización el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está integrado por distintas unidades y cada una de ellas aporta y alimenta a la necesidad requerida para que cumpla con los objetivos que le son requeridos. Debo mencionar



que por esta razón se debe conocer estas funciones básicas con las que cuenta dicho ministerio.

Para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, logre sus objetivos necesita tener funciones específicas encaminadas a la resolución de conflictos, para ello menciono los objetivos esenciales en los que se desarrolla, para lograr estos objetivos como los siguientes:

- a. Formula la política laboral salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promueve y armoniza las relaciones laborales entre los patronos y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de acuerdo a la legislación laboral, propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales.
- c. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.
- d. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores así como la ejecución de los programas de capacitación que será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- e. Administrar descentralizadamente sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral para diseñar mecanismos que

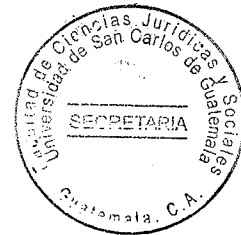


faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- f. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- g. En coordinación con el ministerio de relaciones exteriores representar al estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- h. Estudiar, discutir y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el cumplimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

De acuerdo a lo anterior es conveniente que dicho organismo descentralice sus funciones en unidades específicas de trabajo y que cada una cumpla con una función asignada; además aporto como opinión personal: establecer o disgregar funciones entre los departamentos subordinados, coordinar y realizar chequeos semestrales como mínimo para detectar debilidades, eliminar procesos innecesarios, tener el personal adecuado y en constante capacitación acorde al puesto que está desarrollando en ese momento.

Como beneficio de implementar el control de calidad los resultados se verán reflejados en la poca acumulación de trabajo, fácil acceso a la información y disminución de costos en su funcionamiento.



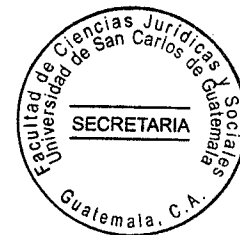
2.4. Funciones por unidad administrativa

En el tema anterior abordé lo referente a la forma organizacional que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, más conveniente desarrollar sus funciones por unidad administrativa con el objeto de ir desarrollando cada área que aporta al funcionamiento de este órgano tan importante, cada unidad que se describe en este apartado es en realidad quien desarrolla el trabajo que le es asignado por dirección general.

Para ampliarlo un poco más, es conveniente establecer los puntos más importantes que cada unidad administrativa tiene a su cargo, para el buen funcionamiento que debe tener, las funciones que se desarrollan están disgregadas en las distintas unidades que conforman el cuerpo de trabajo del Ministerio de Trabajo:

2.4.1. Dirección superior

Es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala así como la Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes aplicables. Está a cargo de un ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio y un primero, segundo y tercer viceministros con la respectiva delegación de autoridad.



2.4.2. Ministro

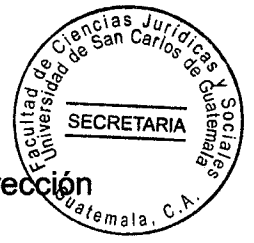
Es el funcionario de superior jerarquía en el ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República, para los asuntos propios de su ramo y para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades de la secretaria general, secretaria de comunicación social, dirección de fomento a la legalidad laboral, dirección de sistemas de información, unidad de auditoría interna, consejo técnico y asesoría jurídica, dirección de planificación cooperación y estadística, unidad de asuntos internacionales de trabajo y coordinación de regionales.

2.4.3. Vice ministros

Los viceministros tienen jerarquía inmediata inferior con respecto a los ministros para el despacho y dirección para los negocios del ramo y no tienen subordinación entre si, estos sustituirán al ministro en caso de falta temporal correspondiéndole en su orden la de mayor antigüedad.

Para el debido cumplimiento de sus funciones los viceministros se integran de la forma que a continuación se detalla.

- a. "Viceministro de trabajo: quien tiene a su cargo la inspección de trabajo, dirección general de trabajo y la dirección de fomento a la legalidad laboral.
- b. Viceministro administrativo financiero: quien tiene a su cargo las funciones de la



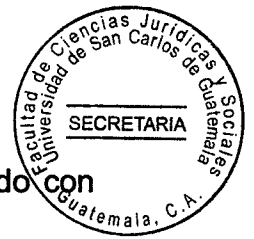
dirección administrativa, dirección de la unidad administrativa financiera y dirección de recursos humanos.

- c. Vice ministro de previsión social: tiene a su cargo la dirección general de previsión social, dirección general de empleo y la dirección general de recreación del trabajador del estado.”¹²

El ministro de acuerdo a las necesidades administrativas, podrá asignar cada viceministerio, además de las enunciadas anteriormente otras unidades afines a sus áreas de trabajo como se detallan a continuación:

- a. “Órganos consultivos, tienen el carácter de órganos consultivos de la dirección superior los señalados por acuerdos y Convenios Internacionales, el Código de Trabajo, reglamentos y demás disposiciones legales y vigentes.
- b. Sub secretaría general, la sub secretaría general debe mantener y proporcionar información sobre la gestión técnica y administrativa del despacho ministerial y demás dependencias del ramo.
- c. Atender los asuntos del despacho, formulando resoluciones, oficios y otros documentos pertinentes que agilice el trámite de los asuntos ministeriales.
- d. Debe elaborar los proyectos de acuerdos gubernativos resoluciones ministeriales

¹² <http://www.mintrabajo.gob.gt>. Op. Cit. (Consultado: 15 de octubre de 2017)



conforme a los lineamientos emitidos por el despacho ministerial, cumpliendo con todo el procedimiento legal que a cada caso corresponda, además de estos, debe ser el enlace entre el despacho y las dependencias del ministerio, manteniendo un flujo oportuno de los expedientes.

- e. Debe notificar acuerdos y resoluciones emanadas del despacho y representar al Ministerio de Trabajo y Previsión social, en las actividades que el ministro le encomiende por ultimo organizar, sistematizar actualizar y conservar el archivo general del ministerio.
- f. Secretaría de comunicación social, esta debe diseñar las políticas y estrategias de comunicación social del ministerio, con el objeto de promover el dialogo y el entendimiento con los diferentes sectores de la sociedad, especialmente en el sector laboral en la que debe divulgar las principales actividades de interés nacional que realiza el ministerio, fortalecer las relaciones con los medios de comunicación social del país para que la información actualizada en derecho del trabajo llegue de forma clara y directa a la sociedad y de esta manera evite la mal formación de la misma.
- g. Debe coordinar con las diferentes dependencias del ministerio a efecto de clasificar los logros y que ameriten su divulgación y convocar a las conferencias de prensa cuando así lo disponga el despacho ministerial.”¹³

¹³ Ibid.



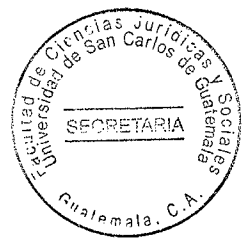
Como opinión personal considero que las atribuciones de cada unidad que se detallan con anterioridad, siempre deben estar sujetas a una fiscalización. Por lo que no todas las actividades son desarrolladas con la completa atención que exigen. Es una realidad que se vive día a día, pienso que debe ser uno de los lineamientos que debe ocupar la dirección superior, no se debe conformar únicamente con las auditorías que periódicamente se realizan.

Debe implementar un movimiento interino de fiscalización de control de calidad, no únicamente basado en el uso y aprovechamiento de recursos materiales, sino también de control de calidad con relación a ejecución de actividades y con esto me refiero al recurso humano que se está empleando.

2.5. Funciones sustantivas por unidad

Hay que tomar en cuenta que cada unidad de trabajo que integra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe desarrollar sus actividades con transparencia y dedicación que cada caso convenga y exija por su importancia, con la finalidad de brindar soluciones congruentes en tiempo y que satisfagan las necesidades de los usuarios que lo solicitan.

Para tener una idea más concreta y clara en el tema describo las funciones de las unidades que van a ser más útiles para el tema que se está desarrollando. Cada unidad tiene funciones específicas que aportan al desarrollo y buen funcionamiento.

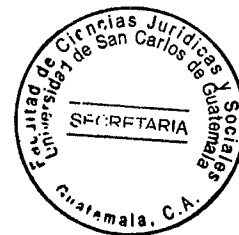


2.6. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

La unidad presta asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo, así mismo evacuar las audiencias apegándose al procedimiento legal, también debe contestar las oposiciones que le sean presentadas, los recursos y previos de las demandas presentadas hasta su fenecimiento.

Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales y asesorías, únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, únicamente en el caso que no haya presentado demanda laboral.

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral es responsable de impulsar todo el proceso de una reclamación de prestaciones laborales, siempre y cuando como se indica al inicio haya agotado la vía administrativa, es de suma importancia que el personal que ocupa esta unidad tenga la suficiente capacidad para que este sea rápido y efectivo, así como cumplir con los lineamientos establecidos en ley, en la continuación del presente texto se detalla la estructura y funcionamiento que tiene la unidad, en qué momento activa su funcionamiento, el que regularmente empieza en el momento de no llegar a un acuerdo entre el patrono y el trabajador.

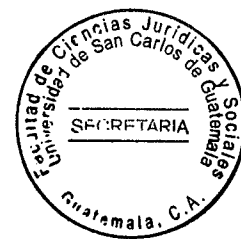


2.7. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como atribuciones promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerables, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores para su buen funcionamiento, mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo esto para verificar que se esté cumpliendo con el reglamento interior de trabajo, también debe evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los empleadores o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Vela por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, participa en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, examinar libros de salarios, constancias de pago para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

De acuerdo a las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, fueron conferidas a los inspectores de trabajo y previsión social, facultades con más autoridad al momento de realizar sus labores lo que se debe tomar en cuenta en la mayor concentración de trabajo ocurrida en la ciudad capital, el lugar que con mayor regularidad se le presta más atención, creo que es conveniente tener mayor recurso humano empleado para tener mayor



capacidad en las labores que deben realizar.

Se debe tener en cuenta que siempre existe la capacidad de que ocasionalmente algunos infractores traten de negociar con el agente inspector, por lo que a ellos también se les debe fiscalizar con regularidad la labor que están ejerciendo y con ello tener una mejor estabilidad en este tema.

2.8. Dirección General de Trabajo

Por sus atribuciones debe conocer y resolver lo relacionado a la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento así como llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo pactos de condiciones y convenios colectivos de trabajo.

Autorizar los libros de actas de asambleas generales de comités ejecutivos, registro de socios contabilidad y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido, también debe autorizar los libros de salarios y planillas en donde suministra modelos y normas para su correcta impresión, prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical así mismo en relación a contratos de trabajo suministrando modelos según las distintas clases de trabajo.

Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la comisión nacional de salario y apoyar las comisiones paritarias de salarios mínimos.



La Dirección General del Trabajo, dentro de sus atribuciones se halla formular políticas de salario y apoyar las comisiones paritarias de salarios mínimos, lo que llama mi atención es que al tener una actividad tan importante siempre debe encargarse que estas actividades sean enfocadas a una realidad nacional acorde al mercado laboral, con relación a las necesidades que socialmente deben ser satisfechas y que cumplan con el objetivo de que los recursos sean lo suficiente para poder satisfacer a las mismas.

2.9. Dirección General de Previsión Social

Tiene como atribuciones proteger al trabajador, velar por su salud su seguridad y asistencia social, esto a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo, también debe estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo así mismo promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente en el tema de los derechos laborales y asegurar los derechos y participación de los pueblos indígenas.

Con relación a las actividad tan importante que desarrolla esta unidad debo hacer énfasis en que la mayor concentración de la actividad laboral y económica, se encuentra en la sede centro capitalina y en esta región el tema de salud y seguridad



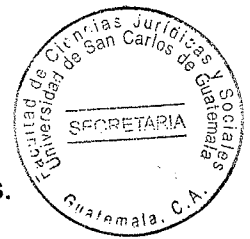
social se encuentra en condiciones aceptables y garantizan seguridad en el trabajo sin embargo en el interior de la república es donde esta unidad debe mantenerse alerta, pues es aquí en el campo y otros trabajos que lo requieren, generalmente necesitan la utilización de químicos y están expuestos a muchas otras situaciones que pueden generar un malestar en el futuro a estas personas.

Por lo que considero que se debe prestar una especial atención a estas actividades y tener una constante verificación de que se cumplen con las normas establecidas en ley, para evitar futuras confrontaciones entre patronos y empleados, ya que los trabajadores son al final los que manipulan y trabajan directamente con químicos y en zonas riesgosas.

2.10. Dirección General del Empleo

Como su nombre indica tiene como finalidad, diseñar la política nacional del empleo, capacitación técnica y formación profesional, diseñar e implementar estrategias de comunicación para la difusión del aprovechamiento del servicio público nacional del empleo.

Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y los trabajadores desempleados, esta actividad implica que debe mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales, registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar



en el país y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos.

Efectuar los estudios para la utilización de la asistencia técnica y económica ofrecida por los organismos internacionales, gobiernos y entidades nacionales y extranjeras de acuerdo con los fines del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Mantener relación permanente con los organismos de gobierno y entidades que ofrezcan becas para estudiantes y trabajadores guatemaltecos.

Asesorar y administrar en forma eficiente y eficaz los recursos económicos provenientes de la autorización de permisos laborales a extranjeros y de la recuperación de créditos educativos, también el registro y control de empresas privadas e instituciones públicas que estén legalmente obligadas a preparar guatemaltecos en su capacitación técnica y formación profesional.

La Dirección es base fundamental en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pues como en ella misma lo indica entre sus objetivos, se encuentra inmerso básicamente todo un desarrollo, para fomentar el empleo y esto es un beneficio al que en general toda la población puede optar en algún momento.

Es importante resaltar que se debe hacer y promover con más frecuencia que en la actualidad, pues si existe la promoción de empleos en forma masiva y también bases de datos en los que tanto trabajadores como empleadores pueden optar por encontrar el recurso que necesitan mutuamente.

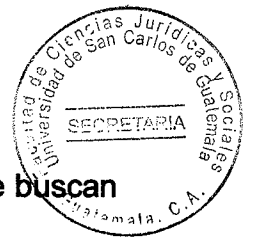


Sin embargo la iniciativa privada también ve una oportunidad de generar ingresos por medio de esta situación, pues emplean para tal objetivo empresas de reclutamiento de personal de forma masiva, cobrando a empleadores y en ocasiones comprometiendo a la persona que solicita un trabajo un cobro por la obtención del mismo, considero como algo muy personal que no debe darse esta manera, pues para ello existe esta unidad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que también debe estar anuente al crecimiento de la población que cada vez es mayor y con ello la demanda de obtener un empleo.

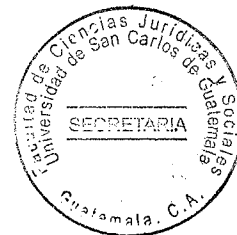
Para concluir con este capítulo considero que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución fundamental en el desarrollo del país a una gran escala y sus beneficios se ven reflejados a nivel nacional, cuenta con unidades de trabajo muy importantes y estas a su vez realizan actividades que suplen lo que es requerido por los trabajadores, los que en su mayoría conocen y saben de dicho ministerio.

Pienso que a pesar de todos estos beneficios y contribuciones que tiene se hace necesario que constantemente este haciendo campañas y promoviendo la estructura de su organización, también de las unidades que la integran, pues en muchos casos se tiene el conocimiento de la institución más no sobre su estructura y funciones que cada unidad tiene a su cargo.

La obtención de un empleo es una realidad que se mantiene en un ciclo constante, que en algunos momentos llega a tener más crisis que en otros, pero se debe buscar



un equilibrio congruente entre el que necesita y el que ofrece encuentren lo que **buscan**
apegándose al marco legal y en beneficio de ambos.



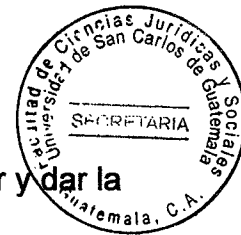
CAPÍTULO III

3. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

En este capítulo voy a tratar de explicar en detalle el trabajo importante que tiene la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, está en los temas anteriores el interés para poder comprender la labor de esta unidad tan especial, todos los departamentos que componen el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son de suma importancia; me atrevo a mencionar que la Dirección a que hago referencia cumple con un buen porcentaje del trabajo de dicho ministerio, su trabajo se enfoca en la litis que es provocada por los desacuerdos entre trabajadores y empleadores cuando no existe conformidad en el pago de prestaciones laborales.

Debido a que una gran cantidad de personas trabajadoras que día a día son despedidas de los centros de trabajo, en este momento inmediatamente adquieren derechos, pero también obligaciones para la parte empleadora. Antes de llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y activar el trabajo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, se deben agotar algunos recursos. El órgano ha sido de gran importancia y apoyo a la población en general y como he venido describiendo a pesar de sus múltiples avances siempre debe estar en constantes cambios y actualización acorde al tiempo evolutivo del derecho.

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, tiene funciones establecidas en el

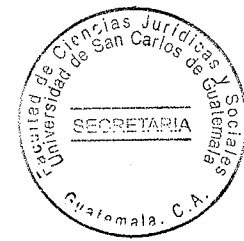


Acuerdo Gubernativo 242-2003, de forma más amplia; tiene como misión asistir y dar la atención necesaria a los usuarios en general especialmente a los más vulnerables, en este caso nadie debe quedarse fuera de la protección que esta dirección brinda.

Desde este punto de vista, todos los que prestan un servicio a un tercero por razón de un salario mensual es considerada una persona de la clase trabajadora, que es el campo de acción de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, quien debe encargarse de la inserción de la protección de los derechos del trabajo en el tema del pago de las prestaciones laborales, es uno de los rubros más complejos, ya que muchas veces los patronos complican el pago de las mismas y esto no es algo falaz, es una realidad nacional y mundial pues el acaparamiento capital y comercio pone al patrono en una escala social más allá, que la de una persona que no cuenta con los mismos recursos y se ve en necesidad de buscar un empleo para satisfacer sus necesidades y sostenimiento de su familia.

Se hacen entonces necesarias herramientas legales pertinentes para hacer cumplir los derechos, de los trabajadores y emplearse como un razonamiento humano, pues es del mismo trabajo que dignifica a la persona y que le provee de los recursos económicos que necesita para su diario vivir.

La visión y a donde va encaminado, es tener control sobre el mayor número de juicios que se ventilan en los tribunales de justicia, con miras a mejorar el diligenciamiento de los mismos, asistir de forma gratuita al usuario pues precisamente



por la falta de recursos se encamina a estas situaciones.

Como una acción de consolidación y teniendo en cuenta el grado de importancia que la Dirección tiene, debe procurar descentralizarse a todas las regiones de la República de Guatemala, con el fin que no exista ningún individuo fuera de la cobertura de la institución.

Un procurador en un sentido muy estricto es el individuo que amparado en un poder o facultad, ejerce algo en nombre de otro sujeto, como es en el caso de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Como la misma ley lo establece, es una defensoría para la clase trabajadora y sus funciones se basan específicamente en defender los derechos de la clase trabajadora, en sentido amplio pues no se debe el servicio solo a las personas que tienen un patrono o que tiene registrada una empresa comercial, sino también está dirigida a trabajadores del campo, obreros y de cualquier sector económico que se desenvuelven.

Como lo establecí, uno de los principios consiste en simple subordinación y servicio que la persona está prestando a un tercero, y el tiempo que ocupa en relación de las actividades que le son asignadas por el patrono.

Como un aporte personal, el Ministerio De Trabajo y Previsión Social, sostiene el convenio 4-4-2013 con la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, en el que acuerda un programa permanente de prácticas para los estudiantes de la Facultad



de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que se desarrollen específicamente en el área de la Dirección de Fomento a la Legalidad, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo. Como estudiante considero que se deben fortalecer las áreas de trabajo en las que los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, puedan desarrollar habilidades y dar un aporte al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La propuesta consiste en hacerlo directamente en la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, por las razones de desempeño y aplicación de conocimientos por parte de los estudiantes las que serían aprovechadas en esta Dirección, donde se desarrolla un procedimiento de asesoría y el estudiante tiene oportunidad de participar en las audiencias, básicamente el desarrollo profesional y práctica del conocimiento adquirido durante el tiempo de estudio.

No se amplían recursos para poder desarrollar el tema, basta con disposición de un equipo de cómputo y un espacio físico considerable para que se pueda desarrollar esta actividad, también se debe tomar en cuenta que la persona que ocupa este lugar no se mantendrá todo el tiempo en un espacio físico, en conclusión es una oportunidad de crecimiento y aporte hacia la clase trabajadora de escasos recursos, de esto también se beneficia El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, conjuntamente con la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Antes de cerrar este tema, debo hacer énfasis en que esta unidad contiene bastante carga laboral y el conocimiento de la misma en la población es amplia, sin embargo



como lo mencioné en párrafos anteriores, en el interior de la República de Guatemala, y algunos sectores del campo económico se hace necesaria la difusión e instrucción a las personas que tienen noción del trabajo de dicha unidad, lo pienso de esta manera ya que por falta de información o bien por ignorancia estas personas al no tener acceso a la misma dejan de percibir lo que por derecho les corresponde o bien abandonan sus derechos.

Hay que tener en cuenta se trata de una sociedad en la que el trabajo es escaso y las necesidades forman una gran demanda en todos los niveles sociales, sumado a esto la falta de educación y el sub desarrollo no ofrecen todos los lineamientos para tener un nivel de vida sin preocupaciones económicas.

3.1. Antecedentes

Antes de continuar, debo hacer mención del origen de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, ha recibido diversos nombres y sus actividades a lo largo del tiempo también han recibido diversas modificaciones.

Se debe entender el origen de la Dirección y el objetivo primario por el que fue creada, para tener clara la manera en la que actúa y desarrolla sus actividades, además es menester la comprensión de sus funciones establecidas, así como los resultados que tienen al momento de ser realizadas.



Como antecedente primario, la creación del Ministerio de Trabajo se encuentra en el Decreto número 330 del 8 de febrero de 1947 Código De Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo del mismo año; lo considero de esta manera ya que la actualización de la legislación como se dio y fue evolucionando de acuerdo a las necesidades de la sociedad de ese momento era necesaria, la protección de los derechos de los trabajadores siempre ha sido una prioridad ya que es en la misma sociedad donde se encuentra el funcionamiento de todo un país.

Luego de pasar el proceso de cumplir con las funciones de defensa en forma de secretaría por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece por medio del Acuerdo Gubernativo 242-2003, las funciones que como Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral debe cumplir.

La Dirección por medio de reglamentos y manuales de procedimientos señala el proceso de asesoría y trabajo que debe emplear, cumplir función asesora a quien solicite el servicio y por medio de los manuales de descripción de puestos de cada colaborador que tiene a su servicio establece internamente la forma en que se va a desempeñar específicamente, para cumplir con el mandato y los objetivos que tiene como parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Hago énfasis en lo anterior pues en el momento que la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, está estableciendo sus políticas de trabajo está forjando la manera efectiva en que cumplirá sus funciones, se requiere entonces que cada paso



establecido sea cumplido de la manera que se indica y atendiendo a los principios procesales de celeridad y economía, de esta manera provoca una descarga laboral en la institución, además evitar la sobre labor intelectual de los asesores y los abogados a los que les es asignado el trabajo en su momento oportuno.

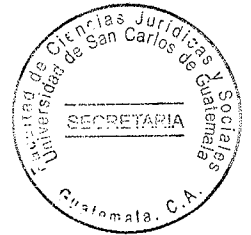
Para concluir considero que como en todo trabajo administrativo y de oficina se deben hacer continuas revisiones a los reglamentos internos de trabajo y sus manuales de procedimientos, con el objeto de corregir algunos errores que puedan ser provocados en el momento de estar realizando las labores cotidianas, por supuesto aunado a que deben existir siempre personas profesionales con un perfil requerido para que puedan activar las funciones de dicha dirección.

Pienso que hoy en día la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, ejerce una excelente labor pero siempre es necesario que las personas que integran la Unidad tengan constante capacitación y suficientes recursos para que su trabajo siempre sea de excelencia y exactitud.

3.2. Función administrativa de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Desarrollé la forma de creación de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, sus antecedentes y fechas más importantes así como las formas en las que ha venido trabajando dicha unidad, por medio de secretarías y aunado en ocasiones a otras unidades que conformaron en algún momento del tiempo el Ministerio de trabajo

y Previsión Social.



La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral tiene establecidas sus funciones en el Acuerdo Gubernativo 242-2003 en el Artículo 14 establece: "Son atribuciones de la procuraduría de la Defensa del Trabajador, las siguientes:

1. Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido con forme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo, evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
2. Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
3. Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.
4. Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta procuraduría."

Voy a referirme al numeral cuarto, pues es la manera en la que la Dirección es



activada: es la Inspección General de Trabajo, que en su labor cotidiana por medio de sus agentes detecta la falta del cumplimiento de algún derecho o alguna infracción que sea cometida en el campo laboral, el trabajo de este, tiene el contacto directo con la problemática, y al agotar la vía administrativa impulsa el proceso judicial y este a su vez acciona el trabajo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.

En el transcurso del tiempo, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha jugado un papel importante, al darse diferentes situaciones en el campo laboral, esta unidad realiza actividades que impulsan mucha actividad en los diferentes órganos que conforman este ministerio, y la última reforma que se estableció al Código de Trabajo por medio del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, en la que faculta a los inspectores de Trabajo y Previsión Social, el efecto de ampliación de facultades da mayor autoridad y lucidez para poder ejecutar algunas actividades que le tomaban más tiempo, de esta manera se reduce las posibles desvaloraciones de derechos que regularmente ocurren en centros de trabajo, por este motivo su labor y contribución es importante para erradicar y transformar el ambiente laboral.

Antes de llegar a esa situación comprometedora, tanto para el patrono como para el trabajador, en el transcurso del tiempo siempre se ha buscado resolver los conflictos de una forma aleatoria, lo expreso de esa manera pues no precisamente desde el principio se llevó a una confrontación chocante e impositiva por desacato



a las disposiciones de la ley laboral, sobre esta situación cito a la licenciada Evelyn Ruth Rebuli Villavicencio al decir: “En los Acuerdos de Paz se consideró fundamental para lograr la justicia social y el crecimiento económico, la participación efectiva de los ciudadanos de todos los sectores de la sociedad, correspondiéndole al estado ampliar estas posibilidades de participación y fortalecerse como orientador del desarrollo nacional, como promotor de la concentración social y de la resolución de conflictos. Para ello, se consideró necesario promover la concentración social a los niveles nacional, departamental, comunal y de unidades productivas rurales y urbanas.

Las estructuras del estado, en consecuencia de lo anterior, deben adaptarse para llevar a cabo este papel de concertación y conciliación de intereses, a fin de poder operar con eficacia y en pro de la modernización productiva y de la competitividad, de la promoción del crecimiento económico y de la eficiente prestación universal de servicios sociales básicos.”¹⁴

Como lo expresa la autora citada, la búsqueda de paz y resolución de conflictos de manera conciliatoria ha sido uno de los principios establecidos para el buen funcionamiento de la estructura estatal, sin embargo esta es una realidad que difícilmente puede consolidarse, como en toda sociedad siempre existe resistencia de algunos grupos o sectores con los que la legislación debe ser imponente para mantener el orden de las situaciones que puedan darse.

¹⁴ **Guía práctica para la resolución de conflictos laborales. Pág. 21.**



Se hace imperativo entonces que se hagan revisiones constantes y actualizaciones de la legislación, es el caso de la reforma que se realizó por medio del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, en que se hicieron actualizaciones, se establecieron nuevos parámetros ampliando las facultades de la Inspección General de Trabajo, sobre las actividades de campo que realiza ya que anteriormente estas facultades estaban establecidas de forma menos rigurosa, y por medio de esta reforma otorga también facultades sancionadoras, naturalmente el transcurso del tiempo y evolución legal son inevitables y se requiere que estén acordes a la realidad nacional.

Con respecto al numeral uno del Acuerdo Gubernativo 242-2003, básicamente indica que debe prestar asesoría legal a los trabajadores que tengan escasos recursos económicos y que conforme a la ley no han recibido el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo, debo hacer énfasis en algo muy importante pues se debe tener presente que esta prestación es un derecho adquirido a lo largo del tiempo que el trabajador estuvo a disposición del empleador de forma productiva, y a lo largo de este tiempo tuvo una acumulación de prestaciones laborales llamadas pasivo laboral.

También por imposición legal el patrono provisiona mensualmente en sus movimientos contables reserva legal, ya que en algún momento se ve en la necesidad de reducir sus operaciones administrativas, por consiguiente debe otorgar al trabajador el pasivo que acumulo a lo largo del tiempo que laboro y que por derecho le corresponde, debo mencionar que lo debe otorgar el patrono por obligación, si fuera despido injustificado.



Este es uno de los puntos más delicados y en los que más trabajo tiene la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, pues si se origina un pleito y repercute más en la sociedad y en el que existe más desacuerdos entre los patronos y los trabajadores.

En el numeral dos del Acuerdo Gubernativo 242-2003, se está hace referencia a que se debe evacuar las audiencias de conformidad con la ley y contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos de todas las demandas que le sean planteadas hasta su fenecimiento, esto en concreto es la carga laboral del proceso que tiene la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, y es uno de sus primordiales fines, debe realizar las actividades apegado al procedimiento legal exactamente de la forma que la misma le exige para evitar cualquier tipo de inconveniente, y con esto provocar que el proceso en el que se está trabajando sea provechoso y limpio.

Llama mi atención una situación que a lo largo del tiempo se ha venido enraizando en todos los ámbitos de la sociedad, no solamente se da en las entidades gubernamentales sino también en entidades privadas, en general los comercios; es la situación en la que un individuo ejerce una labor importante cualquiera que esta sea y se ve en la tentación de recibir algún tipo de soborno con el fin de favorecer alguna persona o personas que tengan interés en el asunto, esto es algo que ocurre a diario y por tal motivo es necesario que las personas que tienen a cargo este tipo de actividades sean profesionales íntegros y que actúen y trabajen de acuerdo a los lineamientos de la moral y ética, para que el servicio que preste la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, sea un trabajo honesto completo y apegado a la ley.

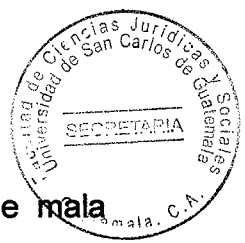


Se establece responsabilidad civil y penal, haciendo una reseña a la labor que realiza la Inspección General de Trabajo por medio de sus agentes; son inherentes cuando ocurre un acto fuera de la ley, siempre existe corrupción de una y otra forma; es por eso muy importante la selección de las personas que van a estar al servicio frente a esta situación.

Respecto al tema y para tener un panorama más amplio: “La corrupción y la impunidad son males que no aquejan únicamente al ámbito laboral; constituyen un problema que se ha disgregado en toda la administración pública y el sistema de justicia guatemalteco. Básicamente consiste en aquella forma ilegal de librarse de las sanciones correspondientes por medio del pago o incentivos ilegales a los burócratas (lo que ya está institucionalizado o enraizado) así como por la falta del accionar del ente administrativo ante los tribunales de justicia en contra de estas faltas (por omisión de los inspectores o un accionar tardío) lo que desemboca o redundo, en materia laboral, en impunidad de las faltas de trabajo y, por consiguiente, el no castigo de las faltas cometidas por los actores de la relación de trabajo, dejando en algunos casos a uno de ellos con la imposibilidad de obtener los pagos que le corresponden o la sanción coercitiva necesaria para la no repetición de acto que violenten las normas respectivas.”¹⁵

Personalmente pienso que este es uno de los males que se manifiestan en todo el sistema estatal y engloba la sociedad; como consecuencia, muchas instituciones

¹⁵ Arriaga Mata, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala.** Pág. 4.



terminan por prestar un mal servicio social, o bien comprando productos de mala calidad que al final terminan afectando a las personas que por falta de recursos acuden a las mismas, con la esperanza de poder satisfacer una necesidad o dolencia.

Creo que este mal no se erradicará en su totalidad pero si es posible prevenirlo y atacarlo de raíz, se puede lograr de tal manera que cuando se contrate a una persona para un oficio específico dentro de la institución sea evaluada conforme a los principios de los valores de la moral y la ética, pues muchos males provienen de personas que no viven esos valores, y más aún considero que es necesario que periódicamente se les esté capacitando acorde a esos principios para que en algún momento se vuelva una necesidad prioritaria, para que las cosas puedan darse de una forma íntegra todo debe estar acoplado al mismo sentir.

Para evitar esas situaciones es preciso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con las dependencias que están bajo su cargo, trabaje bajo aplicación de valores a la moral, responsabilidad y apego a la ley.

Voy a referirme al numeral tres del Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo 242-2003, se refiere al control y registro de las asesorías y audiencias que se generen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales, significa que se debe llevar un adecuado control de los expedientes desde el momento en el que se da asesoría a la persona que lo solicita, de esta manera poder tener la información lista y disponible en el momento de solicitarla, pues no se puede negar el acceso a solicitud del interesado.



Aún más importante: se debe tener en cuenta que no todas las personas cuentan con los estudios suficientes para poder comprender el léxico y la forma en la que se está protegiendo sus derechos, por lo que es necesario darle una explicación entendible y que sepa qué es lo que estos documentos expresan.

Es necesario que los documentos se custodien de forma razonable y cuenten con un resguardo acorde a su importancia. Con relación a esto creo que no se tiene mucho inconveniente pues los documentos emitidos son legibles y seguros.

En el numeral cuarto del Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo 242-2003, se hace referencia de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral: podrá celebrar convenios con las distintas Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades del país, con el objeto que los estudiantes realicen prácticas laborales.

Como lo expresé en un capítulo anterior, considero que más que necesario para el estudiante previo a alcanzar el grado académico y títulos profesionales tenga oportunidad de poder participar en el desarrollo de las actividades de la institución. La realidad es que no son muchas las personas que gozan del beneficio, y hay que tener presente que forma experiencia en el futuro profesional; además el participante refuerza los conocimientos adquiridos a lo largo de la experiencia académica, también tiene la oportunidad de echar un vistazo a la realidad nacional y sobre todo ilustra la calidad y excelencia académica que imparte la Universidad de San Carlos de Guatemala, conjuntamente con la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

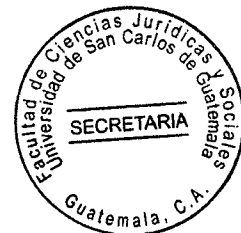


Toda la integración de este tema es la realidad de muchas situaciones que pueden darse en algún momento, todos los escenarios son completamente distintos pero los objetivos que se han planteado son claros, para que nada pueda ser improvisado legalmente, pero siempre hay que tener en cuenta que son planteamientos que se han hecho en algún momento del tiempo y este no se detiene: se debe tener en cuenta la realidad nacional, sacar una muestra de las situaciones que se desarrollan, pues no es algo nuevo se presenten circunstancias que provoquen mal funcionamiento y se deje desprotegidos derechos adquiridos.

Definitivamente se debe observar una integración del ordenamiento legal y tener especial cuidado en que los artículos cuenten y guarden dentro de sí la esencia jurídica necesaria para que puedan dar la protección requerida, y agrupe a todos los sectores que están envueltos en este tema, pues lo que en gran parte se persigue a gran escala es que exista una justicia equitativa, imparcial y que no se incline en favoritismo a ninguna de las partes, más bien sea un recordatorio de que todos están sujetos a una imposición legal justa y sustantiva.

3.3. Función asesora

Debo hacer hincapié en que la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, cumple una función exclusivamente asesora como bien se está haciendo la referencia en este tema; básicamente, el rol que juega como parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, funciona y labora en base a las políticas pre establecidas y apegándose al



ordenamiento jurídico según sea el caso y las exigencias a que esto conlleva.

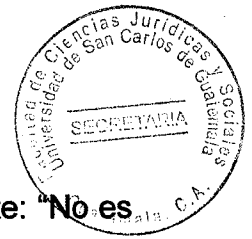
La función es precisamente la que día a día se desarrolla en la unidad y principia con la terminación de la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, es allí donde activa las funciones de esta, pues con ese fin fue creada.

El termino asesor se puede definir de la siguiente manera: “En sentido general, quien asesora. Más concretamente, el letrado que por razón de oficio aconseja o ilustra con su dictamen a un juez lego”.¹⁶

Como lo establece el autor citado en su primer punto en un sentido muy general es un conocedor apto que asesora a alguien en un tema que desconoce o bien para el cual no tiene la suficiente capacidad para desenvolverse en el mismo.

Por esa razón el profesional debe estar suficientemente preparado para poder dar una asesoría correcta y asertiva a los casos y situaciones que le son encomendadas de acuerdo a su función y trabajo signado, pues lo que se busca es poder dar una asesoría que beneficie al usuario que la solicita y subsanar las situaciones legales por las que solicita el apoyo en dicha dirección, por esta misma razón es que anteriormente hice ver la necesidad de capacitación constante y tomar en cuenta la preparación y el perfil de la persona que va a ocupar un puesto que tenga que ver con el desarrollo directo del proceso judicial.

¹⁶ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 90.



El Código de Trabajo en el Artículo 321 segundo párrafo, establece lo siguiente: **"No es** necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar podrán actuar como tales: a) los abogados en ejercicio; b) los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y c) los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, Bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva."

El Artículo citado indica que no es necesaria la asesoría en los juicios laborales, pero más adelante dispone que si se requiere puede contar con la asesoría de los profesionales del derecho y demás profesionales capacitados para actuar en este campo del derecho; concluyo en que es más que una opción, pues siempre se requiere de una persona que tenga el suficiente conocimiento para que al finalizar el procedimiento obtenga los beneficios que se están buscando.

En definitivo se hace elemental la presencia de una persona que cuente con el conocimiento vasto en el campo del derecho para que pueda dar una guía al proceso que se está desarrollando, no importando a que sector económico pertenezca y



esté capacitado para desenvolverse.

Lo considero así, porque haciéndolo surte dos resultados importantes; tendrá un impacto en los resultados los que explico de la manera siguiente:

A. Aceleración en el proceso, cuando existe la asesoría adecuada en el momento que se requiere evita interrupciones innecesarias en el desarrollo de los procedimientos; como consecuencia provoca una descarga laboral para los jueces los que generalmente se encuentran con acumulación del trabajo que desarrollan.

B. Al tener la asesoría correcta, sabe de qué manera plantear las peticiones. Lo expreso así pues aun cuando los trabajadores sepan cual es el resultado que desean obtener, deben saber la forma de hacer la petición en el momento preciso así como la forma de ofrecer adecuadamente las pruebas según sea el caso, como consecuencia de esto el trabajador o trabajadores que están siendo asesorados por un profesional del derecho tendrán un proceso menos engorroso y más exacto.

Aunque bien, el proceso laboral carece de determinadas formalidades en el momento de dar principio al proceso, se hace indispensable que este sea hecho acorde a la categoría y la importancia que tiene.

En conclusión, considero que la asesoría calificada es una necesidad de carácter imperativa, lo que se busca es un mejor resultado en los procesos laborales pues



no todas las personas cuentan con los conocimientos adecuados y el lenguaje jurídico requerido para que pueda desenvolverse y entender el proceso laboral; así mismo, considero de suma importancia como lo he venido expresando que se tenga un mayor acceso a los estudiantes de la Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para que puedan seguir con el crecimiento profesional que exige la realidad nacional.

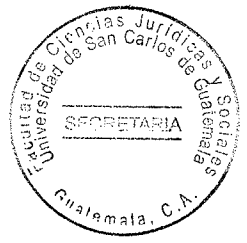
La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, básicamente tiene lo que se requiere y trabaja principalmente como un órgano asesor, por eso su importancia y contribución a la sociedad y población que lo requiere por necesidad.

A lo largo del capítulo se deja ver de forma concreta cada una de las funciones que le manda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; cada uno con un objetivo primario y una función específica por supuesto, cada una de estas actividades repercute positivamente en el momento que es activada y debido a la importancia es que hice énfasis tanto en la calidad del servicio y atención al usuario como a la integridad que cada profesional debe tener en su puesto de trabajo o bien le sea confiada alguna información que no debe ser divulgada de ninguna manera.

Aunado a esto también la importancia y el cuidado que se debe tener en el momento de hacer un nombramiento a algún profesional para que este desarrolle sus actividades con integridad, ética y honorablemente.



La necesidad de crear esta unidad siempre se ha dejado ver, es por esta razón que se le ha dedicado un espacio y dotado de facultades y herramientas necesarias para que pueda cumplir dicho papel, no se puede erradicar la violación de los derechos, por esta misma razón se debe imponer sanciones severas acordes a los estatus socioeconómicos para poder mantener un orden y obligar a los que no se quieren apegar a la ley, esto es una realidad no solo a nivel nacional pero haciendo un buen trabajo y actualizando constantemente el sistema legal se puede lograr muchos beneficios.





CAPÍTULO IV

4. Carga laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

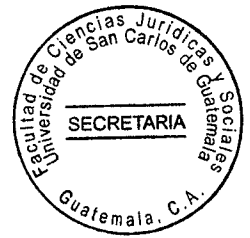
El capítulo se refieren a la forma de trabajo que desarrolla la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, pues sus actividades deben cumplirse con la importancia debida, para evitar caer en algún error que pueda perjudicar a la persona que está reclamando algún derecho, respecto de sus prestaciones laborales.

Para tal efecto, como he venido mencionando, es imperativo que las personas que realizan las actividades y ocupan un puesto de trabajo dentro de esta unidad, cuenten con el conocimiento que exige la labor y que la interpretación del ordenamiento legal sea en apego a las directrices legales, de manera que los logros que resulten del trabajo sean positivos para los interesados.

Voy a empezar por establecerla, definiendo el término carga laboral de la manera siguiente: "La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral."¹⁷

Como se expresa anteriormente, es un requerimiento o exigencia que tiene una actividad específica, que puede ser desarrollada en un espacio designado o bien puede realizarse en diferentes lugares que sean designados según la naturaleza

¹⁷ <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf> (Consultado: 19 de diciembre de 2017).



del puesto que le fue encomendado.

Debe tenerse presente que dependiendo de la naturaleza de la labor que se realice son necesarias las herramientas de trabajo que deben ser proporcionadas por el empleador, pues el empleado debe contar con todo lo necesario para poder desenvolverse en el medio que labora.

Según las actividades que realice pueden repercutir en un agotamiento de tipo físico o mental, en la mayoría de situaciones siempre es exigido uno más que el otro, pero en el caso de los agentes que laboran en la unidad a que me refiero el esfuerzo que les es requerido es de tipo intelectual, en muy pocos casos o en ninguno es requerida fuerza física.

Para tener más claro el término que anteriormente hice referencia incluyo la siguiente definición: “La carga mental está determinada por la actividad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo, es decir, al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea.”¹⁸

Respecto a lo definido hago énfasis en que debe tenerse presente el grado de información que se maneja en la unidad, teniendo especial cuidado al momento de escribir anotaciones que pueden darle un grado de interpretación errónea, pues en el campo que se labora se toman decisiones que afectan de forma directa

¹⁸ Ibid.



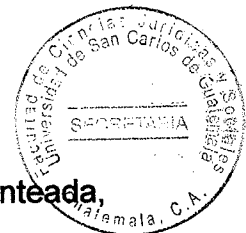
a las personas y de forma colateral debido a la importancia de los procesos que se manejan según sea el caso.

Como opinión personal considero que una buena forma de definir lo referente a la carga laboral sería: es un conjunto de exigencias psicofísicas, las que deben ser satisfechas por un agente en un lugar determinado según sea la situación que le presente, adoptando habilidades, destrezas y capacidad para desarrollarse.

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, tiene establecida su carga laboral en la misión que tiene encomendada, para tener el conocimiento a lo que me refiero, cito lo establecido como objetivo primario de la siguiente manera: “La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral debe asistir y brindar atención esmerada al usuario en general, especialmente a los grupos sociales vulnerables, con el fin de fortalecer y potenciar sus capacidades y su inserción en el sector productivo del país, ayudándoles a recuperar sus prestaciones laborales que le adeuda su empleador o en su defecto lograr su reinstalación, garantizando el cumplimiento y respeto de sus derechos laborales, reivindicándolos ante la sociedad.”¹⁹

Como principios primordiales tiene asistir y brindar atención al usuario, en ese preciso momento empieza la asesoría al usuario; deben prestar especial atención a las solicitudes que les hace el usuario para evitar futuras confusiones o cometer errores

¹⁹ http://www.mintrabajo.gob.gt/images/organizacion/accesoinformacion/572008/2014/Manuales/manual_corregido.pdf (Consultado: 27 de diciembre de 2017)



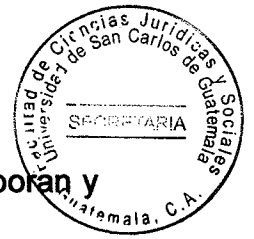
en los siguientes procedimientos, como beneficio de esta asesoría bien planteada, ahorra tiempo y provoca una descarga laboral.

También establece, que la asistencia debe ser enfocada con más atención a los grupos sociales que son más vulnerables con el fin de fortalecer y potenciar sus capacidades, respecto a diferentes situaciones, considero que la población en general debe ser asistida de forma igualitaria, pues si se ha llegado a determinada instancia siempre existe la vulneración de algunos derechos que le asisten al trabajador.

Debo aclarar que por falta de educación académica existen sectores sociales que son los más afectados, en muchas ocasiones es sencillamente por ignorancia y falta de conocimiento de los derechos básicos que les asisten, el objetivo de la asistencia y protección como se indica es fortalecer y proteger la capacidad que los usuarios puedan tener.

Para evitar algunos abusos respecto a diferentes situaciones y como aporte personal considero que deberían realizarse campañas de información con más frecuencia con el objetivo de que todas las personas a nivel nacional tengan por lo menos los conceptos básicos y derechos inherentes que les asisten en el campo laboral.

Es la razón de la importante labor que realizan los inspectores de trabajo, pues ellos son quienes en primer lugar tienen el acceso a las industrias y comercios para revisar que los empleadores realmente cumplan con las obligaciones de ley, además de esto



que los lugares de trabajo sean adecuados y seguros para las personas que laboran y diariamente realizan sus actividades en las mismas.

Como objetivo fundamental indica que debe ayudar a los usuarios a recuperar las prestaciones laborales que les adeuda el patrono o que en su defecto logre una reinstalación al puesto que ocupaba en su lugar de trabajo y en consecuencia garantizar el cumplimiento y respeto de sus derechos laborales reivindicándolos ante la sociedad.

El trabajo que realiza la Dirección tiene un fin realmente noble y humanitario, ya que el medio social funciona y se desenvuelve netamente con la obtención de recursos económicos, definitivamente para la tenencia de recursos se debe apegar al orden establecido pues si no obtiene los recursos vitales no tendría forma de sobrevivir y sustentar sus necesidades.

Es la situación que hace importante que la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, proteja los derechos de aquellos empleados a los que se les limita de un trabajo y que el patrono cumpla a cabalidad con las obligaciones que la ley le impone, pues a pesar de los muchos avances que se han obtenido en el campo del derecho laboral no es una sorpresa que por necesidad de la obtención de un empleo una persona ceda y no reclame sus derechos por temor a que el empleador influya en sus relaciones profesionales futuras y ocasione problemas para obtener un nuevo empleo.

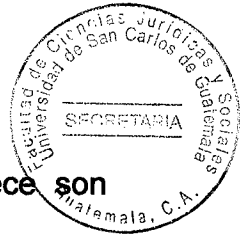


La situación, mencionada anteriormente, es una de las más frecuentes, la abolición de esto realmente no es posible eliminarla de la sociedad, pero si pueden reducirse con el control y buen trabajo de todo el equipo de instituciones estatales que se encargan de revisar y regular las mismas.

Teniendo en cuenta que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 inciso o) establece lo siguiente: "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;"

La Constitución Política de la República de Guatemala, claramente protege el derecho a la indemnización, impone al empleador la obligación de cumplir con el requisito legal, también le indica como lo debe computar, siendo exacto en el tiempo de un mes de salario por cada año laborado en forma continua y sucede cuando existe un despido en forma directa o de forma injustificada.

También deja claro que será la forma en la que debe proceder dicha obligación en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones, en definitiva la parte empleadora debe estar anuente a esta obligación y apegarse al procedimiento legal.



Como un aporte personal al Artículo referido, los lineamientos que establece **son** específicos y es en donde empieza generalmente los inconvenientes para la parte más débil, pues existe mucha evasión de responsabilidades al propiciar una negociación por la parte patronal con el ex trabajador sobre sus derechos ya adquiridos, no precisamente por falta de liquidez, pues la misma ley le encomienda crear una reserva en su contabilidad que pueda soportar la necesidad de poder cumplir con esta obligación.

Aparte son muchas las situaciones que pueden derivarse, otra metodología utilizada es la constante rotación del personal entre empresas afiliadas con el fin de confundir al trabajador y no saber con exactitud con que patrono debe solventar su situación, o bien dejando personas registradas, o como propietarias como administradores legítimos que no poseen bienes suficientes para poder sustentar la obligación.

También puede suceder la creación de empresas que cumplen con los requisitos mínimos establecidos por la ley para su funcionamiento pero que constantemente son descapitalizadas y no poseen liquidez que deberían poseer, son muchos los casos de este tipo y es una realidad nacional que se vive en todo el país.

Por consiguiente, sugiero que es necesario aparte de los controles que actualmente tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se pueda realizar auditorías oportunas a los comercios que constantemente son reincidentes en el tema de cumplir con las obligaciones de tipo laboral, y si la realidad fuera falta de liquidez se tome en cuenta



que la misma ley encomienda que debe cumplir con el pago de indemnizaciones a los trabajadores, luego acreedores y terceros según lo establecido.

Para finalizar el Artículo Constitucional citado hace referencia a que de esta manera será la forma de cumplir con la obligación mientras no exista un método que favorezca de mejor forma; de acuerdo a este último es necesario que se realice una revisión y se pueda mejorar este derecho, pues los tiempos no son los mismos y las crisis por las que atraviesa el país vienen en constante evolución, por lo que debe considerarse ampliar los beneficios a la clase trabajadora.

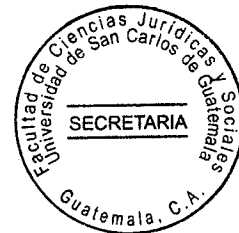
4.1. Distribución de la carga laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Para tener un panorama más amplio referente a cómo funciona esta unidad de trabajo es necesario que exponga la forma en que está integrada y la función de sus integrantes, que a mi criterio son los que tienen más influencia en el proceso laboral al que me refiero.

“La organización y el personal con el que cuenta está integrado de la manera que se detalla a continuación:

Director General

Abogados asesores



Secretario (a)

Oficial de tramite

Auxiliar, oficial y procurador

Oficial de archivo

Oficial de entrevista

Oficial de información” .²⁰

Estos son los responsables de desarrollar la etapa siguiente a la fase administrativa que con antelación ha concluido el usuario, sin haber encontrado la solución del conflicto, considero indispensable poder conocer la forma en la que cada integrante de esta unidad contribuye en el proceso y sus principales atribuciones en el mismo.

4.1.1. Director General de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Es el que se encuentra por jerarquía administrativa al mando de todo el personal que integra la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, es responsable de dirigir y ordenar este grupo de trabajo. Según el manual que otorga estas facultades establece la relación de trabajo de la siguiente manera: “El mayor porcentaje de la relación de trabajo, se da con todos los miembros de la Dirección, debido a las funciones específicas de atención a demandas interpuestas por trabajadores que no han recibido pago alguno de sus prestaciones laborales, esto requiere de un gran trabajo en equipo para obtener los mejores resultados. Además tiene relación de trabajo

²⁰ Ibid.



con sus superiores, Ministros de Trabajo y Previsión Social, Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social, segundo Viceministro de Trabajo y Previsión Social y con las demás direcciones”.²¹

Como está establecido anteriormente, el objetivo primario en el desempeño de este puesto en la Dirección es elemental, en el sentido que debe promover integridad y trabajo en equipo, por supuesto que debido a su jerarquía y responsabilidades asignadas debe ser un profesional del derecho con los conocimientos sólidos y ad hoc para poder desenvolverse en el mismo.

Dentro de sus atribuciones más importantes puedo mencionar los siguientes:

“Brindar asesoría a los trabajadores de escasos recursos que no han recibido el pago por concepto de indemnización al final de la relación laboral.

Plantear demandas en coordinación con el grupo de trabajo de cada abogado, siendo estos, los oficiales de la procuraduría.

Asesorar a los trabajadores demandantes en las audiencias.

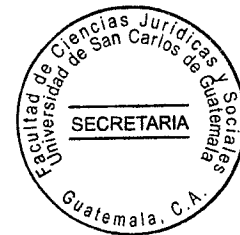
Evacuar audiencias, oposiciones, excepciones y recursos de demandas planteadas hasta el final.

Resolver dudas y evacuar consultas que se formulen por parte de los demandantes.

Orientar y revisar el trabajo de los oficiales de la Procuraduría.

Ratificación de la demanda.

²¹ Ibid.



Conciliación entre las partes.

Interposición de excepciones dilatorias en un plazo de 24 horas.

Elaboración de memoriales.

Contestación de la demanda.

Imponer excepciones perentorias.

Interponer recurso de apelación.

Analiza los perfiles de las personas que desean ingresar a trabajar a la Dirección".²²

La labor que realiza el Director de la unidad engloba una revisión compleja y asesoría del trabajo que realizan los integrantes de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Resulta imperativo que la persona que ocupa dicho puesto de trabajo sea un profesional de alta calidad académica para poder dirigir al grupo de trabajo. Como un aporte personal agregaría una atribución llamada: proyectos de innovación y mejoras en ampliación de cobertura.

4.1.2. Abogados asesores de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

El puesto profesional es clave dentro del grupo de trabajo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, pues los profesionales del derecho que se encuentren al servicio de los usuarios son los responsables de ir debatiendo y peleando los derechos que son objeto del litigio, sujetos a ellos también se encuentran los oficiales de trámite, son quienes forman equipo de trabajo.

²² Ibid.

La relación de trabajo que mantiene en el grupo está establecido de la siguiente manera: “Debido a la naturaleza de las funciones de este puesto, sus relaciones de Trabajo principalmente se ubican en la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, con los distintos oficiales y con el Director General.”.²³

Como se observa en el texto citado, básicamente su labor está comprometida con todas las personas que laboran en dicha Dirección, dejando ver que es un eje fundamental para el buen funcionamiento y correcta asesoría que debe brindar en todo momento, de ellos depende en gran parte la recuperación de los derechos que se reclaman.

“Para tener un panorama con más amplitud, expongo las funciones básicas con las que cumplen los abogados asesores de la siguiente manera:

Brindar asesoría a los trabajadores de escasos recursos que no han recibido el pago por concepto de indemnización al final de la relación laboral.

Plantear demandas en coordinación con el grupo de trabajo de cada abogado, siendo estos, los oficiales de Procuraduría.

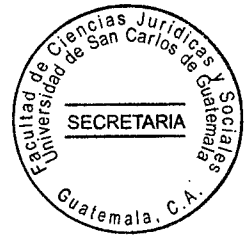
Asesorar a los trabajadores demandantes en las audiencias.

Orientar y revisar el trabajo de los oficiales de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.

Ratificación de la demanda.

Conciliación entre las partes.

²³ Ibid.



Interposición de excepciones dilatorias en un plazo de 24 horas

Elaboración de memoriales

Contestación de la demanda.

Imponer excepciones perentorias.

Interponer recurso de apelación.

Planteamiento de medidas precautorias.

Otras que la Dirección le requiera.”²⁴

Como se observa, todo el proceso depende de las actuaciones que el abogado desarrolle; toda responsabilidad recae en los conocimientos y experiencia con la que el profesional cuenta. Llama la atención la conciliación entre las partes, pues debe ser cuidadoso en el momento de negociar para no ceder a la contraparte y dejar en una mala posición al que demanda.

4.1.3. Oficial de trámite de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Es conveniente conocer el trabajo de los integrantes de la Dirección que tienen más influencia en el proceso que da inicio el usuario, y conocer la carga laboral de cada integrante, para comprender la forma en que cada uno de ellos contribuye en el proceso.

En el caso del oficial de trámite de la Dirección, y según su desarrollo

²⁴ Ibid.



y desempeño dentro de la unidad tiene establecida una relación de trabajo como se detalla de la siguiente manera: “Su relación está enfocado al área de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, Director General, Oficiales de Procuraduría y Abogados y no tiene ninguna relación con otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”²⁵

Con relación al oficial de trámite, únicamente tiene relación con el equipo de trabajo de la Dirección, depende del trabajo de los abogados asesores.

“Dentro de las actividades cotidianas que realiza, encuentran sus atribuciones más importantes las que describo a continuación:

Elaboración de demandas.

Elaboración de desistimientos judiciales.

Elaboración de convenios en vía administrativa.

Contestación de deserciones previas con prorrogado por el demandado.

Elaboración de recursos de apelación.

Elaboración de recursos de aclaración.

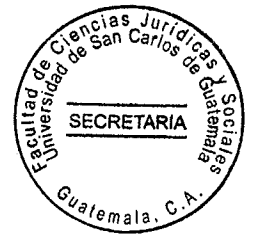
Elaborar oficios.

Atención a los usuarios con relación al estado de su expediente.

Evacuar audiencias que le confieran.

Control estadístico de casos y su estado.

²⁵ Ibid.



Otras que la secretaria o Dirección le requiera.”²⁶

Debo mencionar el importante trabajo que este agente realiza, pues como primer punto debe realizar la elaboración de la demanda, como principio de todo el proceso, por lo que debe prestar especial cuidado al momento de redactar, para no dejar fuera ninguna petición ni fundamento legal que la sustente.

Además debe llevar un control adecuado que permita ubicar rápidamente la información para cuando sea solicitada, también debe estar anuente a las situaciones que pueden darse, le pueden ser fijadas nuevas atribuciones o las que la Dirección le solicite.

4.1.4. Auxiliar, oficial y procurador de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Es requerida la asistencia, auxilio o apoyo con relación a las actividades que se realizan en la Dirección, es el objetivo fundamental al que se refiere la posición de trabajo, el deber del agente es asistir y auxiliar tanto a los abogados asesores como a la Dirección General en lo que le sea requerido.

Es importante saber distinguir las diferentes actividades de cada agente pues no debe asociarse con el oficial de trámite, las funciones entre estos son distintas de acuerdo a lo establecido, su relación de trabajo se establece de la siguiente manera:

²⁶ Ibid.



“Su relación de trabajo está enfocada al área de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, Director General, Abogados asesores y Oficiales de Procuraduría debido que es la persona que centraliza toda la información y documentación necesaria para presentar las demandas en los Juzgados de Trabajo, no elabora las demandas ni memoriales, esta las traslada a los oficiales de trámite para que elaboren las demandas.”.²⁷

Como se observa la labor es asistir cuando le sea requerido, no se encuentra por encima de ningún otro oficial de dicha unidad, la relación de trabajo es exclusivamente en la Dirección y se enfoca en asistir en audiencias a los abogados asesores, reunir la documentación requerida y estar a disposición del Director cuando lo solicite.

“Dentro de sus actividades más importantes puedo mencionar las siguientes:

Solicitud de las audiencias en Juzgados de Trabajo.

Asesoría al usuario sobre el estado de su caso.

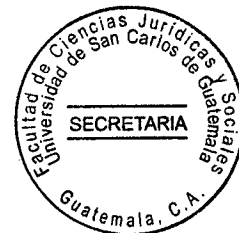
Asistencia a salas de trabajo, juntamente con el Abogado Asesor, como asistente.

Ingreso de memoriales y demandas nuevas en los juzgados de Trabajo y otras dependencias.

Poner telegramas por citaciones a las audiencias.

Solicitar carátulas de asignación de casos.

²⁷ Ibid.



Preparación de casos que se llevarán a los Juzgados de Trabajo.

Otras que la Dirección o Secretaria le requiera.”²⁸

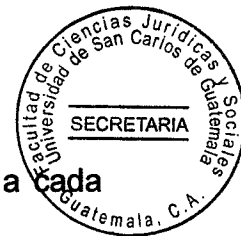
El oficial que realiza esta labor debe prestar especial atención al momento de compilar la información requerida para no entorpecer el proceso, además de esto debe contar con una agenda estrictamente controlada para poder hacer las citaciones en el momento que se necesita.

Como un aporte personal a la descripción del puesto de trabajo, considero conveniente que la persona reciba capacitaciones constantes de acuerdo a control y manejo de archivos, papelería y manejo de tiempos, para un mejor desempeño en sus actividades.

4.1.5. Auxiliar, oficial de entrevista inicial o recepción de documentos de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Este auxiliar oficial es quien tiene el primer contacto con el usuario que requiere apoyo y orientación para dar inicio al proceso judicial, uno de los aspectos que tengo que resaltar del trabajo que desempeña el integrante de dicha unidad, es la relación de trabajo que deben tener con los inspectores de Trabajo y Previsión social, debido a la responsabilidad que ellos tienen de trasladar información correcta para que cuando esta información pase a los oficiales de trámite, puedan faccionar adecuadamente la demanda y puedan dar inicio al proceso que se solicita, de aquí la insistencia

²⁸ Ibid.



en que los inspectores de trabajo realicen una labor rigurosa y exacta acorde a cada situación.

El trabajo que tiene este auxiliar oficial está establecida de la siguiente manera: “la relación laboral se enfoca al área de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, Director General, Abogados y Oficiales de Tramite. Eventualmente debe relacionarse con los Inspectores de Trabajo, cuando existe algún error o confusión en datos anotados en los documentos presentados para la demanda.”²⁹

Las relaciones laborales están enfocadas a desarrollarse únicamente en la Dirección mencionada y su participación con las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social son escasas.

“Dentro de las actividades más importantes que desarrolla el mencionado auxiliar oficial, se encuentran las siguientes:

Recepción de papelería de las demandas no conciliadas en la Inspección General de Trabajo.

Verificar datos del patrono demandando y orientar al usuario a donde debe dirigirse para obtener una certificación de personalidad individual o jurídica.

Indicar al usuario que debe presentarse, después del transcurso de cuarenta días hábiles a solicitar información sobre el estado de su caso.

²⁹ Ibid.



Archivo de notificaciones enviadas por los Tribunales de Trabajo alfabéticamente por usuario.

Archivar expedientes enviados por los distintos oficiales de trámite de demandas

Anotar las demandas de los usuarios en el libro de casos ingresados con su respectivo conocimiento.

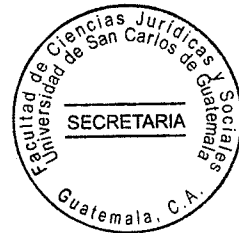
Elaboración de cuadro estadístico de usuarios atendidos durante un mes El trabajo de este integrante es meramente operativo y de información al usuario, además de llevar controles ordenados con el objeto de tener una información lista y clara cuando le sea solicitada.”³⁰

En mi opinión el aspecto que debe tener más cuidado es en la recepción de los documentos e información que recibe de los inspectores de trabajo, así como la correcta distribución del trabajo a los oficiales de trámite.

4.1.6. Auxiliar, oficial de archivo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Es imperativo que resalte la labor que realiza el auxiliar integrante de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, pues los controles de archivo son la memoria de aquellos actos que han surgido en el tiempo y que han dejado un hecho importante en el diario vivir de los individuos, y más aún cuando se trata del registro de situaciones legales en las que se necesita futuras consultas o bien son requeridas para corregir

³⁰ Ibid.



algún error cometido en algún momento.

De acuerdo a lo anterior y trabajo que realiza el personal de dicha unidad, su actividad más importante por la naturaleza de su trabajo está establecida de la siguiente manera: “Sus relaciones laborales se limitan al área de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, tiene relación con el oficial procurador, no tiene relación con otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”.³¹

El auxiliar no tiene relación con otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su trabajo es estrictamente operativo y enfocado en llevar los registros que nacen en el momento que es impulsado el proceso judicial, es importante que las personas tengan una correcta capacitación en el tema del uso y control de archivos, ya que la información es de suma importancia.

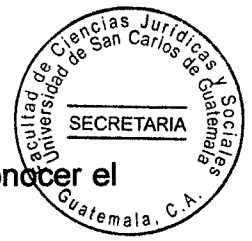
“Dentro de las actividades más importantes que desarrolla esta unidad menciono las siguientes:

Resguardar los expedientes de la oficina por año.

Elaborar informe relacionado a los expedientes.

Archivar y clasificar las notificaciones de los juzgados de trabajo y distribuirlas entre los oficiales de trámite.

³¹ Ibid.



Buscar expedientes en archivo a requerimiento de usuarios y oficiales, para conocer el estado del caso.

Archivo exclusivo de los expedientes entrantes por oficial de tramite identificándolo por número de juicio de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y por oficial del mismo, actor y demandando.

Control de audiencias y elaboración de los listados de las mismas adjuntando los expedientes respectivos.

Recepción de toda demanda nueva, las cuales son enviadas a los órganos judiciales.

Archivo de notificaciones de sentencias, clasificadas por mes.

Notificaciones por teléfono, en casos en los que el correo no cubre el sector donde reside el usuario, debido al alto riesgo.

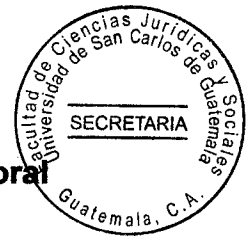
Llevar libro específico de previos y audiencias de las demandas entregadas a los oficiales de trámite de demandas.

Asesorar a los usuarios para los procedimientos de índole laboral.

Dirigir al usuario con el oficial que tiene caso específico.”³²

Son muchas las responsabilidades que derivan del trabajo, por lo que las personas que se encuentran realizando dicha labor, deben ser personas con las aptitudes requeridas y el sentido común de lo que están realizando para llevar un control ordenado y localizable a la inmediatez.

³² Ibid.



4.1.7. Oficial de información de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Como parte de esta unidad de trabajo cumple una función importante y es la persona que generalmente tiene el primer contacto con el usuario, debido a esta razón considero que debe ser alguien con los conocimientos sólidos para poder guiar al usuario y dar la información correcta cuando lo soliciten.

De acuerdo a lo anterior y la labor que realiza esta persona dentro de la institución su relación de trabajo está establecida de la siguiente manera: “Su relación de Trabajo está enfocada al área de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, Director General y usuarios.”³³

Como una observación respecto al desenvolvimiento laboral de esta persona, considero que debe poseer conocimientos sólidos con relación a todo el movimiento que se desarrolla internamente en esta institución, para no hacer caer en error a los usuarios que le soliciten apoyo e información sobre la situación a la que se ven obligados a dilucidar.

“Dentro de las actividades que desarrolla esta persona menciono las más importantes:

Además de sus funciones, debe mantener actualizado sus datos en el archivo de expedientes para poder dar la información veraz a los usuarios.

³³ Ibid.



Apoyar al secretario (a) en las actividades administrativas cuando este lo requiera. Otras que la dirección le ordene.”³⁴

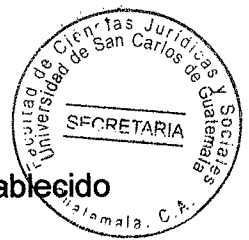
Debo mencionar que se hace necesario que esta persona participe de constantes capacitaciones para estar al día e informado de lo que ocurre en los distintos departamentos de la Dirección, además necesariamente debe conocer los principios rectores inherentes a los derechos laborales.

Es de esta manera como está organizada la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, cada Dirección que integra el equipo de trabajo tiene una actividad específica y que contribuye con el objetivo primario que consiste en la recuperación de derechos laborales, el bienestar y equidad de las personas trabajadoras.

4.2. Políticas de procedimiento

Es necesario comprender la manera en que se desarrollan los procedimientos dentro de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, y las bases legales que sustentan la forma legal de desarrollo del proceso judicial laboral, desde el momento en que es planteada la demanda, los agentes deben realizar sus actividades en observancia a las disposiciones legales, acorde a políticas internas establecidas, en manuales previamente y entregadas a cada persona que forma parte de dicha unidad para que pueda desarrollar su trabajo adecuadamente.

³⁴ Ibid.



Empiezo mencionando que un procedimiento es un lineamiento o mandato establecido en un folleto, libro o libreta que puede ser obtenido y observado por cualquier persona que necesite realizar alguna actividad específica, generalmente en las industrias, empresas o comercios utilizan estos métodos que les ayuda a tener un movimiento controlado de algunas actividades.

Por tal razón considero de suma importancia los manuales que aportan un orden se mantengan en constante actualización dentro de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, acerca de algunas formas del que hacer en el trabajo que se realiza dentro de la institución, Considero es donde se encuentra la esencia de los procedimientos del procedimiento ordinario laboral y las fases que le siguen a la misma.

El Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial define el juicio ordinario laboral de la siguiente manera: "Es el juicio de conocimiento, establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico Jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan del procedimiento determinado en el Código de Trabajo.

Es un proceso que se caracteriza por la prevaencia de los principios procesales de:



Impulso Procesal de Oficio, Inmediación y Oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los Derechos Laborales en Guatemala y el cumplimiento del Mandato Constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una Justicia pronta y cumplida.”³⁵

El objetivo primario es tutelar los derechos laborales, y solo se puede obtener apegándose a los procedimientos establecidos en ley en su debida aplicación y uso, indica también que como objetivo, la justicia debe aplicarse de forma justificada lo más pronto posible, a lo que se refiere como objetivo principal es que se debe procurar la agilización de los procesos para una mejor atención al usuario, pues es imperativo que siempre exista disposición del personal a cargo para atender las necesidad del sector de trabajadores que la solicitan.

Para tener una idea más amplia referente al proceso laboral debo mencionar la forma en la que el Código de Trabajo, lo tiene estructurado, ya que es la base legal de todo el proceso, y si la regulación no se encuentra en el Código de Trabajo, se debe aplicar supletoriamente por disposición legal el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial .

El proceso judicial da inicio inmediatamente después de agotada la vía administrativa y el usuario solicita ayuda a la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. Inicia precisamente con la elaboración del memorial de demanda, bajo la observancia y

³⁵ http://www.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512 (Consultado: el 19 de febrero de 2018).



cuidado según lo establecido en el Artículo 332 del Código de Trabajo, donde aparecen los detalles que deben tomarse en cuenta para la elaboración del memorial en el que se va a plantear.

Es aquí donde el oficial de trámite debe tener especial atención al momento de redactar, para evitar que se le encomiende hacer correcciones y consecuentemente poder agilizar el proceso, otro aspecto importante es consignar los datos correctos del demandante y el demandado así como las direcciones en las que pueden ser notificados y localizados.

Si en algún momento se comete algún error en el procedimiento anteriormente descrito, deberá subsanar los defectos que contenga, según lo establecido en el Artículo 334 del Código de Trabajo, como consecuencia del acto, el juez ordenara las correcciones pertinentes y no dará trámite hasta que los defectos sean subsanados por completo, el trabajo del oficial de trámite tiene que estar bien desarrollado y la del Abogado asesor que revisa y autoriza los documentos.

Como punto siguiente a lo anterior y asumiendo que los errores han sido corregidos, y el memorial cuenta con las exigencias establecidas en ley, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral. Es un aspecto importante que los comparecientes deban presentarse con sus pruebas a la audiencia y tener claro que si no compareciere en tiempo el juez continuará el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca sin más citarle ni oírle.

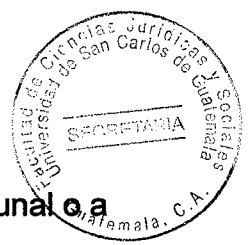


Se debe tener especial cuidado también en el momento de incluir las pruebas ofrecidas en el memorial, pues deben ser claras y lo más detalladas posible, individualizadas y mencionando el lugar en que se encuentran o si se sabe la ubicación exacta de las mismas, para que se practique la revisión o expertaje si fuera necesario, el objetivo es sustentar los hechos y las reclamaciones que se están puntualizando.

Según se desarrolle la audiencia y por la naturaleza de las pruebas o bien por algún impedimento del tribunal no fuera posible la presentación y diligencia de las pruebas, el juez ordenara una segunda audiencia en que deberá recibir las pruebas y diligenciar los que estén pendientes, debe desarrollarse en un tiempo no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, esto bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal, según el Artículo 346, segundo párrafo del Código de Trabajo.

Debo hacer énfasis en que estas actuaciones no dependen de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, ni del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que depende de la acumulación de trabajo de los tribunales y criterio empleado por el juzgador; también añadir que por acumulación de procesos en los tribunales en muchas ocasiones los tiempos establecidos en ley se ven afectados, pero en definitiva son resueltos por las obligaciones que la ley impone.

Si fuera necesario y si en la segunda audiencia no fuera suficiente el tiempo requerido para diligenciar las pruebas, se deberá realizar una tercera audiencia



extraordinariamente, pero bajo observancia que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no hubiera sido posible aportar todas las pruebas, es una última audiencia y debe practicarse dentro del tiempo establecido de ocho días a contar de la segunda comparecencia.

Lo anteriormente descrito debe realizarse bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal, la tercera audiencia tiene como objeto terminar de diligenciar las pruebas, este procedimiento se encuentra establecido en el Artículo 346, segundo párrafo del Código de Trabajo.

Después de las audiencias que se describen, existe la posibilidad que se desarrolle un auto para mejor proveer, el objeto de este es únicamente aclarar situaciones dudosas, estas actuaciones no aportan prueba para ninguna de las partes y para tal efecto están facultados los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para practicarlo de oficio o bien a instancia de parte legítima, tiene la particularidad de poder diligenciarse en una sola ocasión.

Esta diligencia debe desarrollarse dentro de un plazo que no debe exceder de diez días, en la que se debe señalar audiencia o audiencias que sean necesarias con citación de las partes, como consecuencia de esta práctica se aclaran situaciones, según lo establecido en el Artículo 357 del Código de Trabajo.

Como se observa en la medida de las descripciones, básicamente el proceso



se desarrolla sin necesidad de estarlo procurando constantemente, sus bases fundamentales se encuentran contempladas legalmente y la intervención de los agentes asesores de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, se encuentran inmersas aun antes de empezar todo este proceso.

Como un aporte personal sobre la situación puedo recomendar observancia de este proceso, y actualizar constantemente los manuales de las políticas internas de trabajo que se desarrollan dentro de la institución, con el objeto de tener un mejor rendimiento en el momento de prestar el servicio y tener mejores resultados de los que en la actualidad se dejan observar en dicha institución.

Dados los procedimientos anteriores y si no se hace el planteamiento de apelación o de ampliación y aclaración en un tiempo no menor de cinco días ni mayor de diez, el juez debe emitir su fallo y si no lo hiciere así estaría sujeto a responsabilidad por sus actuaciones.

De acuerdo a esta situación si se ha dictado auto para mejor resolver, el juez deberá observar el plazo entre los cinco y diez días que están establecidos en ley para poder dictar sentencia, el procedimiento se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en los Artículos 359 y 360 respectivamente.

Como consecuencia de haber concluido con las etapas procesales y con la sentencia a la vista se procede a resolver el asunto de acuerdo a lo determinado, queda



en observancia en la liquidación que se ha determinado para subsanar **las** responsabilidades de la parte que se considera agraviada, debo resaltar que contra la liquidación que ya se ha determinado no cabe ningún recurso pues consta en sentencia.

El único recurso que es admitido es el recurso de rectificación, que consiste únicamente en rectificar los valores que ya se han determinado previamente, si en algún momento se considera que existe algún error en el cálculo y es necesario hacer la aclaración; debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación, incluyendo en el memorial la cantidad que se considere correcta y el error en que se ha incurrido si se considera necesario para aclarar la situación.

Prosiguiendo con la fase ejecutiva, después de tres días de haberse notificado la liquidación o de haber concluido con el recurso de rectificación y si el obligado no cumple con el mandato, el juez ordenara que se le requiera librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma a pagar.

La práctica del procedimiento tiene como fin obligar el cumplimiento de la obligación impuesta y determinadas después del juicio, si fuere el caso de que el obligado no cumpla después de practicado el embargo, se debe proseguir en los siguientes tres días al remate de los bienes que se han tomado para la satisfacción de la obligación, el cual tiene un verificativo que no debe exceder de diez días, sin necesidad que se



haga previamente publicaciones y si fuera el caso si se podrá hacer efectiva la publicación a costa de la parte solicitante.

También se debe tomar en cuenta que existe bienes de los que se debe tener escritura traslativa de dominio, para tal efecto deben ser entregados de la forma establecida en ley que consiste en cinco días, si no existe la buena voluntad de concluir con el acto, el juez deberá hacerlo en rebeldía del obligado, con el fin de poder garantizar la obligación impuesta.

El último procedimiento en que se ven los aspectos de cómo se va cumplir con la obligación se denomina fase ejecutiva, y se incluye desde la determinación de la liquidación hasta el remate de los bienes embargados como fin para cumplir la obligación de solventar lo adeudado.

Debo mencionar algo muy importante del proceso, y es que mientras el tiempo transcurre para cumplir con las obligaciones la parte que se considera agraviada también invierte tiempo y recursos económicos, los que considero que deben tener observancia, ya que el sistema en el que vivimos requiere primordialmente el recurso económico que permite la satisfacción de las necesidades y la obtención de medios que garanticen la supervivencia.

Como aporte personal debo hacer ver, que en el desarrollo de todo el proceso desde el memorial inicial que da vida al quehacer en los tribunales de justicia, hasta la última



resolución y recurso que se impone llevan dentro los derechos que deben resarcirse, la prueba aporta elementalmente la justificación del por qué se deben satisfacer los derechos reclamados, así como ser la columna vertebral del juicio, pues sin estas pruebas no se puede justificar la relación de los hechos.

De tal manera que debe trabajarse en cada aspecto del proceso de forma debida, clara y concreta, para que las resultas, realmente sean satisfactorias y retribuyan las garantías que se guardan dentro del ordenamiento legal, el especial cuidado sobre la interposición de cada recurso en el momento oportuno, también deja ver el buen trabajo de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, y el cuerpo de profesionales asesores y Abogados que laboran en dicha institución.

4.3. Efectos de las políticas de procedimientos

Puedo catalogarlo como el resultado final de una actividad que esta reglada en un procedimiento determinado, en este caso los resultados competen únicamente en el ámbito legal y son causados por el procedimiento que se desarrolla en el juicio, debo agregar también que el principio está inmerso desde el primer contacto de asesoría que el individuo solicita.

Por consiguiente los primeros pasos que se desarrollan internamente tienen efectos positivos y negativos, según sea el proceso y la forma en la que se realiza, considero que el resultado final que posee esta instituido en la sentencia que el juez emite



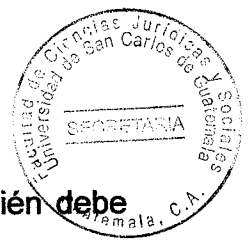
al momento de finalizar el juicio, sea favorable o no a las peticiones del trabajador quien inicio el proceso.

Tomando las referencias debo hacer ver que en principio el resultado depende de las actuaciones que realiza la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, la que es responsable del buen manejo de la información que le es trasladada por la parte afectada.

Debo resaltar la importancia del trabajo de los Inspectores de Trabajo y Previsión Social, pues ellos también aportan indirectamente en los procesos que pueden surgir en algún momento, deben verificar que las empresas que le son asignadas para revisión cumplan con todos los lineamientos en ley y no se ponga en riesgo en ningún momento las garantías laborales de los trabajadores.

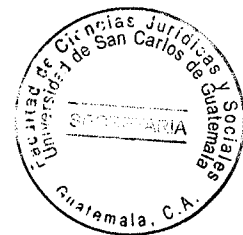
Principalmente en el caso concreto que expongo, los libros de salarios y contratos laborales deben estar al día de forma clara y en cumplimiento con las obligaciones periódicas que cada uno debe tener, de no ser así, la imposición de multas y sanciones que el ordenamiento legal prevé debe ser aplicado, por supuesto como resultado de estos procedimientos va creando un antecedente que puede ser objeto de prueba en algún momento contra el infractor.

Por lo anterior la importancia de que cada agente que forma parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrolle sus actividades de forma honesta clara y



apegado a los procedimientos establecidos, y como en toda institución también **debe** haber un personal asignado para que supervise la labor que se realiza.

En conclusión y haciendo referencia al capítulo, debo hacer mención que la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, es una institución en crecimiento que aún debe hacer mejoras amplias para que ninguna persona quede fuera de la protección que esta brinda, especialmente en aquellos lugares de difícil acceso a la información y a la tecnología, como recomendación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, propongo la creación de talleres informativos sobre las unidades que la conforman y de qué manera se verán beneficiadas las personas que lo solicitan, si fuera necesario en algún momento, así también la información básica de los derechos que les asisten y deben ser cumplidos conforme a los preceptos legales.



CAPÍTULO V

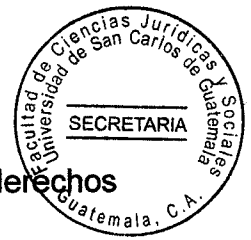
5. Conocimientos empleados para la elaboración de liquidaciones laborales

Debido a su importancia la parte final más importante y en la que culmina todo el esfuerzo de las unidades que en algún momento fueron parte en un proceso, acá es donde se reflejan las actuaciones, el manejo correcto de información y si reclamaron a cabalidad los derechos que estaban siendo violentados, es el motivo de incluir dicho tema, resultado consecuente en satisfacer al que se considera agraviado.

Pero no solo el proceso y las actuaciones que exige son los responsables del resultado, tiene su raíz exactamente en la relación laboral que existe entre el patrono y el trabajador, lo expreso de tal manera pues son ellos en principio los que pactan formas de pago y su valor, por supuesto debe estar apegado a la observancia del ordenamiento legal.

De esta terminación de relación es donde surgen obligaciones para el patrono, puede surgir por la terminación del contrato laboral ya sea de forma directa o indirecta, según sea su motivación, así serán los derechos que deban reclamarse, pues cuando sucede se produce un daño que debe ser compensado.

Para ampliar el concepto puede establecerse de la siguiente manera: "Indemnización laboral es una compensación generalmente de carácter económico de la cual



es acreedor una persona con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales. Dicha indemnización comúnmente es emitida a partir de un dictamen judicial, que impone al patrón la obligación de abonar un determinado monto a una persona, con el objetivo de corregir una situación de injusticia.”.³⁶

Guillermo Cabanellas, citado por Germán Guzmán Castellanos establece lo siguiente: “Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”.³⁷

Refiriéndose al mismo tema: “En lo laboral. Todos los perjuicios derivados de la relación trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.”.³⁸

Como coinciden los autores citados, el fin que tiene la indemnización, es reparar un daño causado, en este caso se refiere a una lesión causada a la estabilidad

³⁶ <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/indemnizacion-laboral.html> (Consultado: 1 de abril de 2018).

³⁷ Guzmán Castellanos, German; La necesidad de regular como caulas de despido justificado en favor del trabajador, la sustitución patronal. Pág. 83.

³⁸ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 487.



laboral de un trabajador, debe mediar la condición de ser injustificada, lo expreso así pues en caso de poder justificar el patrono que la causa es justa, puede eximirlo de algunas obligaciones establecidas en ley.

En conclusión y como aporte personal a las definiciones citadas, creo conveniente que no solo se incluya la condición daño, sino también crear la obligación de establecer contratos, tal es el caso de los servicios que presta un independiente pero que por su continuidad laboral y su subordinación crea una forma indefinida laboral.

Las situaciones son constantemente una figura laboral creada por la parte patronal, para evadir la relación de trabajo y no cumplir con las obligaciones que estipula el Código de Trabajo, debe entonces prestarse especial atención al momento de referirse y expresar dicho concepto.

5.1. Protección de los ingresos económicos, derivados de la relación laboral

Creo conveniente el tema referente a la protección salarial, debido a que es la base principal que se tiene como referencia para el cálculo de las prestaciones laborales, por supuesto debe tomarse en cuenta los aspectos legales que obligan tanto a la parte empleadora como a la trabajadora, para que no exista *litis* en el rompimiento de dicha terminación.

En la actualidad existen muchas formas en las que la legislación promueve



la protección salarial, pero siempre existe la intención de querer evadir obligaciones, y surgen precisamente en el aprovechamiento de las ambigüedades de las normas jurídicas o bien creando una confusión en el espíritu que guarda la norma en su interpretación.

Para evitar estas confusiones debe atenderse a lo establecido en la Ley del Organismo Judicial, según lo establecido en el Artículo 10 de la manera siguiente: "Las normas se interpretarán con forme a su texto según el sentido propio de sus palabras a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales."

La forma en que deben ser interpretadas las normas es clara, no se debe suponer su interpretación, ni crear confusión, pues en su espíritu, texto y contexto guarda la esencia de su mandato, si la interpretación es de forma adecuada no crea ambigüedad ni confusión.

Debido a estas constantes situaciones, se hace necesario que los ingresos que el trabajador percibe en cada fecha de pago sean protegidas y en apego al ordenamiento legal, como referencia cito el Artículo 88 del Decreto 1441 Código de Trabajo, que indica lo siguiente: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la retribución de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste".

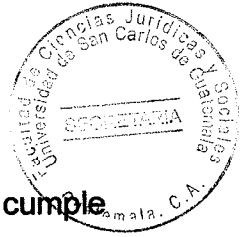


En primer lugar debe existir el contrato. En la actualidad el contrato laboral es utilizado en todos los sectores empresariales y comercios para la contratación de trabajadores, sin embargo debe tener aprobación y registro en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y es el preciso momento en que tanto patrono como trabajador deben quedar de acuerdo en cada aspecto que este detalla, la parte que más interesa es la de los ingresos salariales.

En el momento de la aceptación de los sujetos interesados, deben detallar los ingresos a cabalidad y estar en mutuo acuerdo, debido a que ocasionalmente existen contratos laborales que incluyen un salario base, una bonificación incentivo; la bonificación establecida por disposiciones legales, aparte incluye una descripción llamada bono desempeño.

En definitiva cumple con los requisitos establecidos, pues el salario que ofrece al empleado sobrepasa el mínimo que la legislación indica, sin embargo y como aporte personal, considero que es necesario detallar con claridad que ingreso se está otorgando al empleado, pues la descripción más bono desempeño crea una confusión que al final repercute en los ingresos del trabajador.

Suponiendo que el trabajador tiene un bono por desempeño por Q900.00 quetzales, el empleador mensualmente lo afectara económicamente, excusándose en que su labor no sustenta al cien por ciento sus requerimientos y por esta razón debe deducirle una cantidad de bono, puede ser completa o variable, no debería existir esa clase de



desvalorización discriminatoria al trabajador, pues si el rendimiento laboral no cumple con los requisitos del patrono tiene potestad de poder terminar el contrato y cumplir con las obligaciones consecuentes que la legislación le encomienda.

El patrono generalmente opta por jugar con el ingreso económico del empleado, el patrono sabe que la capacidad del empleado si cumple con sus requisitos, esta es una realidad nacional y un sencillo ejemplo de lo que sucede diariamente en la sociedad, debe cumplirse el mandato constitucional llamado bien común.

Debo agregar que también el Estado de Guatemala, se interesa por el bien del sector social de trabajadores, prueba de esto es la ratificación del convenio sobre la protección al salario, donde se pretende la protección de los ingresos de trabajadores.

Con referencia al ejemplo anterior, sobre los descuentos salariales cito el Artículo 8 del convenio mencionado que establece lo siguiente: "Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral".

Como lo establece el Artículo citado, no se debe incluir descuentos a los ingresos salariales, a menos que la legislación lo tenga previsto en situaciones puntualmente establecidas, un segundo ejemplo que incluyo haciendo referencia a los descuentos salariales es el caso de los vendedores que tienen a cargo una cartera de clientes.



Es uno de los escenarios más comunes, el momento en que ocurre mencionada situación es cuando un vendedor busca o tienen clientes asignados, quienes le solicitan los diferentes productos que necesite para su venta, y al final el cliente no realiza los pagos correspondientes, el resultado es que se incluye en una cuenta morosa y al final en una cuenta incobrable.

Lo que sucede a continuación son dos posibles escenarios. El primero, el patrono obliga al trabajador a realizar los pagos atrasados en pequeñas cuotas, aduciendo que es su responsabilidad el cobro de dicho producto; el segundo, en el momento de la terminación laboral, el patrono incluye en la liquidación laboral del trabajador el costo de los productos que no se han pagado.

Generalmente el trabajador no denuncia debido a la necesidad económica que tiene, también es común que el patrono pueda afectar las futuras relaciones del trabajador, y es la razón que arbitrariedades como esta se vivan constantemente a nivel nacional, es una realidad nacional que afecta directamente a la parte más vulnerable, en algunos casos por ignorancia en algunos otros por necesidad económica y en algunos otros por evitar conflictos en futuras relaciones de trabajo.

En definitivo es necesario obligar al sector de patronos al cumplimiento de sus obligaciones, y no desvalorizar el trabajo humano, al respecto cito el Artículo 9 del Convenio 95 Sobre la Protección del Salario, que establece lo siguiente: "Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago



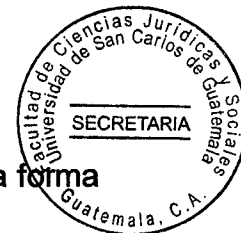
directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.”

Se debe buscar en todo momento la justicia imparcial, que no favorezca a ningún sector exclusivo y que garantice los derechos para cada uno, con respeto y sin afectarle en el futuro a ninguna de las partes, es importante entonces que los órganos encargados de velar por la justicia realicen bien sus labores y se mantengan en constante actualización y realidad nacional.

5.2. Flexibilización laboral y su efecto salarial

Me refiero al fenómeno llamado flexibilidad laboral. Los tiempos son cambiantes y el derecho como tal evoluciona constantemente, no debe dejarse de prever y proteger constantemente a la parte más débil, como bien lo establece el ordenamiento legal, la flexibilidad laboral; busca libre forma de contratación y consecuentemente afecta las formas de contratación individual y colectiva.

Logrando con esta situación emplear al trabajador únicamente cuando sea necesario, consecuentemente provoca un desequilibrio a todo el sistema que hoy en día conoce el gremio de trabajadores, debido a que no ofrece estabilidad ni garantiza ingresos congruentes, suponiendo un impacto negativo a los avances que se han logrado entre la relación patrono-trabajador.



Tampoco se debe dejar de observar las posibles fallas y ambigüedades que esta forma flexible puede provocar, resultado ser en un perjuicio económico para la sociedad en general, y en un aprovechamiento desmedido para la parte patronal, Según Américo Plá Rodríguez, citado por César Landelino Franco López, dice lo siguiente: “La flexibilización, en último término, busca aflojar las rigideces resultantes del derecho laboral. El derecho laboral ha crecido sobre las bases de suprimir libertades, de restringir posibilidades, de limitar las opciones del empleador. La flexibilización busca todo lo contrario: recuperar libertades y facilidades para el empleador.”³⁹

Como un aporte personal, considero que la flexibilidad laboral no aporta tantas ventajas bilaterales como supone, pues el manejo del capital reposa en pocas manos, hago hincapié en que la sociedad depende en su mayoría de la adopción de un trabajo estable y constante con el que satisface las necesidades humanas.

Lastimosamente no existe plena conciencia de todas las personas, y posiblemente haciendo algunas excepciones y adopciones a la legislación podría formar parte como una forma opcional de contratación, un pequeño ejemplo es la forma de contratación de los servicios de call center, la propuesta laboral es un trabajo de medio tiempo con ingresos bajo la observancia nacional, en apariencia mejores beneficios por un aporte de trabajo de menor tiempo, lo que sucede a continuación es que se requiere al trabajador en ocasiones por una jornada de 8 horas o más, lo que provoca una desvaloración al mismo.

³⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 206.



Con frecuencia sucede, porque se le exige al trabajador que efectivamente **esté** conectado a un sistema para que las horas cuenten como trabajo efectivo, si existe algún inconveniente, el sistema lo desconecta automáticamente y al trabajador le deja de correr su tiempo de trabajo efectivo, o bien se le indica que debe trabajar por espacios de tiempo, debiendo permanecer en las instalaciones y a disposición del patrono.

El trabajador no está siendo beneficiado de ningún modo, al contrario está desaprovechando su fuerza de trabajo, pues constantemente es obligado a permanecer en las instalaciones a la espera de seguir su labor, como consecuencia violenta las normas laborales pues no ofrece estabilidad ni apego completo a la legislación laboral, son muchas las situaciones que desvaloran a la clase trabajadora, y esta consiste en la creación de figuras salariales que llevan una doble intención, y que al final repercuten en los ingresos, lugares inseguros de trabajo y menoscabo de la persona.

5.3. Conocimientos operacionales y matemáticos de cálculo

Teniendo contemplados los aspectos más importantes respecto al cumulo de ingresos salariales, es necesario compilar todo el conocimiento disgregado en el texto, el supuesto nace en el momento de la terminación laboral y su resultado se observa en el cálculo de las prestaciones laborales.

Para realizar dicho cálculo citaré los Artículos que conforman la base legal



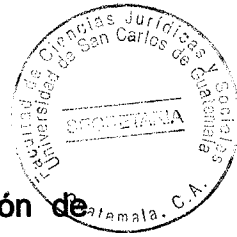
y sustentan la forma de calcular las prestaciones laborales, en principio las prestaciones laborales deben ser reclamadas según el Artículo 260 del Código de Trabajo “Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.”

El Artículo tiene presente el momento en que se debe actuar para hacer las reclamaciones pertinentes. Como aporte personal considero que en ese lapso de tiempo el patrono podría otorgar al trabajador un cálculo previo de cómo será liquidado, con el objeto que evitar confrontaciones y que las partes estén de acuerdo.

5.3.1. Cálculo de la indemnización

Es la prestación que generalmente es objeto de conflicto, abarca el tiempo completo que el trabajador ha estado al servicio del patrono y que significa la cantidad de dinero más fuerte que recibirá el ex trabajador, dicha prestación tiene sus reglas de cálculo y es donde se debe poner especial atención para evitar errores.

Por supuesto que los errores de cálculo pueden suceder en algún momento, más no debe dejarse por un lado si el descuento presume una doble intención, para el cálculo de la indemnización tal como lo establece el Artículo 82 del Código de trabajo en el primer párrafo de la siguiente manera: “Si el contrato de trabajo por tiempo

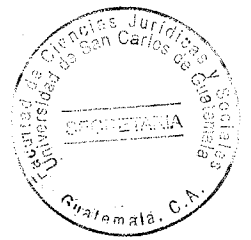


Indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.” Así mismo en la literal b establece: “Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;”

La forma de hacer el cálculo es de la siguiente manera:

Se debe tomar el salario promedio de los últimos 6 meses dividido 6, al resultado se suma el salario promedio de los 6 meses ya establecido, esto dará un resultado que será dividido en 365 días que contiene el año, este último se multiplica por el total de días laborados por el trabajador, asumiendo que sea un año y medio corresponden 547.5 días, aplicando la formula será de la siguiente manera:

$(\text{Salario promedio 6 meses} / 6 + \text{salario promedio 6 meses}) / 365 * \text{días laborados}$ la aplicación de estos conocimientos es sencilla, muy poco probable caer en error debido a las indicaciones y de fórmulas, adicionalmente la legislación contempla las bases primarias para poder desarrollar este cálculo, en el siguiente tema voy a exponer



por qué existe error en el momento del pago de la prestación.

5.3.2. Cálculo de la bonificación anual

La bonificación anual se conoce generalmente como bono 14. La prestación se debe hacer efectiva en su totalidad en la primera quincena del mes de julio; es de carácter obligatorio, no se puede sustentar en especie o cualquier otro recurso que el patrono pretenda, su valor debe ser pagado en dinero y debe observar el tiempo que estipula la legislación.

La forma de determinar el valor del mismo es mediante una sencilla formula, en el caso de las demás prestaciones, para tal efecto el Artículo 2 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, establece lo siguiente: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado, Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.”

Según la cita anterior, para la determinación del bono se debe tomar el promedio de los salarios del trabajador, aplicando estas bases la forma de determinarlo



será; tomando el salario promedio de los últimos doce meses, dividido entre 365 días del año, y por último se multiplica por los días laborados, la formula se ejecutará de la siguiente manera:

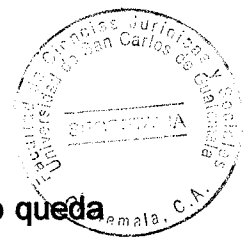
$(\text{Salario promedio 12 meses} / 365) * \text{días laborados} = \text{el resultado es el total a pagar.}$

La prestación no tiene mayor complicación al momento de determinarla; en lo que se debe tener cuidado es al calcular la cantidad de días que el trabajador laboró, para no obviar ningún día y no pagar una cantidad incorrecta que afecte al trabajador o según sea el caso al patrono, adicional a esto, el Artículo 7 del Código de trabajo citado incluye la manera en la que el patrono puede auxiliarse si financieramente no es capaz de hacer efectiva la prestación.

5.3.3. Cálculo del aguinaldo

El aguinaldo es una prestación que se devenga cada año. Entre sus características básicas puedo mencionar, que no es una prestación acumulable. Se requiere su pago en las fechas indicadas por la legislación, y si el trabajador es despedido de forma directa, injustificada o terminada su relación laboral, el patrono tiene la obligación de pagar la parte proporcional que corresponde hasta la fecha en que dejó de laborar. Se debe tener especial cuidado al momento del cálculo para no caer en errores.

Para efectos del cálculo de la prestación el Artículo 1 del Decreto Número 76-78



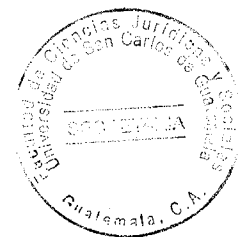
del Congreso de la República de Guatemala, estima lo siguiente: "Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente."

Como lo indica, generalmente cuando termina la relación laboral se estima la parte proporcional o bien el valor anual si fuera el caso, la forma de determinarlo es sencilla, únicamente se debe tomar el promedio del salario de los últimos 12 meses, este se divide entre 365 días del año y se multiplica por los días laborados correspondientes, la formula se aplicara de la siguiente manera:

$(\text{Salario promedio 12 meses} / 365) * \text{días laborados} = \text{el resultado es el total a pagar.}$

La prestación laboral generalmente no genera conflicto, su forma de determinarlo es sencilla, su pago es de carácter obligatorio, tiene una excepción en el Artículo 2 del Decreto citado; pues indica que puede hacer el pago total de dicho aguinaldo en diciembre, sin responsabilidad de ningún otro pago en enero.

También puede cumplir esta obligación de la forma establecida en el mencionado Decreto, cincuenta por ciento en diciembre y cincuenta por ciento restante en enero, y dar por satisfecha dicha obligación, al adoptar esta segunda forma el patrono tiene un poco más de tiempo para poder tener los fondos disponibles.



5.3.4. Cálculo de vacaciones

No ahondare en la explicación, debido a que en los primeros capítulos abordé el tema. Se trata de los días que tiene derecho el trabajador después de un año de labores o bien proporcionalmente después del período de prueba. Enfoco únicamente al sector privado pues existe variación de días de descanso según el sector en que se desenvuelva el trabajador, y en el momento de la terminación laboral si no se ha gozado del beneficio es necesario el cálculo y pago del mismo.

Para poder tener el cálculo de esta prestación cito el Artículo 134 del Código de Trabajo, indica lo siguiente: “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 adquiriera su derecho a las vacaciones.”

Además de ese Artículo, los Artículos 130, 133 y 136 de la Ley citada, el Artículo 130 manifiesta: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”

El Artículo 133 menciona: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo



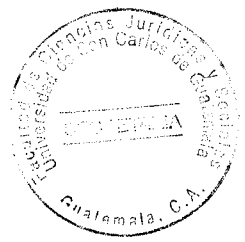
cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.”

El Artículo 136 especifica: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan un ausencia muy prolongada.”

Teniendo este conocimiento básico se puede proceder a realizar el cálculo de la prestación y que para ello se debe tomar el salario promedio de 12 meses, dividido entre 365 días del año calendario, lo que dará un resultado que se debe multiplicar por los días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador; se divide entre 30 y por último se multiplica por los días laborados, este es el valor que debe ser pagado al trabajador por este concepto, la formula se aplicaría de la siguiente manera:

$$((\text{Salario promedio 12 meses} / 365) * (\text{días de vacaciones a que tenga derecho} / 30)) * \text{días laborados} = \text{el resultado es el total a pagar.}$$

Como es bien sabido, es necesario resarcir el daño causado al trabajador, respecto al derecho de gozar sus vacaciones o bien recibir el pago de los días que tenga pendientes por este concepto, en el momento de la terminación laboral si no ha gozado del beneficio, la determinación del valor a pagar es breve y no genera confusión.



5.3.5. Cálculo de las ventajas económicas

En los temas anteriores hice referencia a las prestaciones según el grado de importancia que considero, ya que estas son las que acumulan más cantidad de dinero al momento que se determina en la liquidación laboral, repercuten directamente al sostenimiento de la familia del trabajador o bien sus necesidades básicas.

Todas las prestaciones son importantes, en este apartado me refiero a una prestación que se le ha puesto poca o nada importancia a lo largo del tiempo, cuando surge es objeto de conflictos entre patronos y trabajadores, lo que he observado en esta investigación respecto a este tema es la desvaloración que generalmente la parte empleadora adopta.

Abordando el tema, con el fundamento legal contenido en el Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”

El párrafo reconoce las mencionadas ventajas, siempre y cuando así lo tengan contemplado las partes, pero como sucede generalmente la aceptación de la parte trabajadora se inclina al entendimiento principal de obtener una fuente de ingresos.



Con referencia al cálculo y aplicación de la formula como establece el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo, se debe hacer tomando como base el salario promedio de los últimos 12 meses, este se multiplica por el 30 %, el resultado se divide entre 365 días y por último se multiplica por los días que el trabajador laboro, Desarrollando lo anterior, la formula se aplica de la siguiente manera:

$$((\text{salario promedio 12 meses} * 30\%) / 365) * \text{días laborados} = \text{total a pagar.}$$

La determinación del valor a pagar como se observa, no genera confusión, no provoca caer en error al momento de su aplicación. En pocas ocasiones los patronos reconocen el beneficio, pues no les conviene el desembolso económico. Como un aporte personal considero que el tema ha quedado en el olvido y necesita ser estudiado más a profundidad, el único Artículo que lo regula es el que mencioné en líneas anteriores, es preciso entonces que se tomen las medidas pertinentes.

5.4. Cálculo de otras prestaciones que forman parte de la liquidación laboral

Todas las prestaciones y ajustes de salario que forman parte de una liquidación laboral son importantes, el objeto de este apartado no es menospreciar los ajustes; considero que por su importancia son de carácter complementario, pues su valor es de menor cantidad y son obligaciones que no pueden pasar desapercibidas.



Cuando concluye una relación de trabajo definitivamente existe una parte salarial que queda pendiente de pago, ese salario o salarios se le denomina salarios pendientes, y forman parte del tiempo que el trabajador estuvo en relación laboral con el patrono. Posiblemente surge la situación en que el patrono ya tiene programado el despido del trabajador en una fecha específica, si fuera así el patrono procura cumplir con la obligación en definitivo para no generar conflictos.

Sucede también que el despido es de forma inmediata, regularmente el salario pendiente se incluye en la liquidación laboral, o bien el patrono puede estimar el pago en las fechas que corresponde el salario del trabajador, ya sea en quincena o fin de mes según lo estipulo al momento de la contratación, para poder determinar el valor de estos salarios se debe aplicar la formula siguiente:

(Salario promedio 12 meses / 30 * días pendientes de pago) = el resultado es el total a pagar.

Como se observa, la fórmula no tiene ninguna complicación, fundamentan la situación los Artículos 92, 93 y 264 del Código de Trabajo, pues son derechos adquiridos por el trabajador y difícilmente no sean reconocidos.

Aparte del tema anterior, existe también la posibilidad que el patrono tenga por ejemplo empleados a los que les paga en base a comisiones o bonificaciones, el problema radica al momento de integrar el salario, el trabajador en ocasiones no tiene el ingreso



de un salario mínimo, difícilmente puede suceder debido a los procesos de registros que la parte patronal está obligada a sustentar; como por ejemplo el registro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de los trabajadores con los que tiene relación laboral.

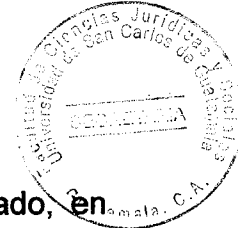
Sin embargo existen patronos que no realizan dicho pago, como consecuencia el patrono no registra su planilla ni paga este beneficio, las razones pueden ser porque no tienen la cantidad de trabajadores requeridos para que la legislación le obligue a cumplir o bien se encuentra evadiendo la responsabilidad patronal.

En la actualidad difícilmente llega a suceder, los más propensos a caer en esta situación son los patronos de pequeñas empresas y comercios de menor alcance, asumiendo que la relación laboral llegue a su terminación se debe realizar un ajuste para poder sustentar por lo menos el salario determinado en ley, se le denomina: ajuste salarial, esta medida básicamente consiste en determinar que el trabajador reciba el salario mínimo establecido por las autoridades competentes.

Atendiendo a la explicación, se hace necesario que el patrono pague la cantidad que dejó de pagar en el lapso del tiempo que el trabajador estuvo laborando, suponiendo la situación la forma de realizar el cálculo de la misma será en base a la formula siguiente:

$$((\text{Salario Mínimo} - \text{salario promedio 12 meses}) * 12 / 365) * \text{días laborados en cada año}$$

= el resultado es el importe a pagar.



El resultado de la fórmula expresa únicamente el valor que debe ser ajustado, en realidad si hubiera una diferencia en salarios esta será mínima, sin embargo se debe realizar el procedimiento para que el ingreso que el trabajador reciba la cantidad justa que le corresponde.

Aparte de los ajustes mencionados, debe también tomarse en cuenta que si el trabajador laboro tiempo extraordinario se debe pagar, así como también la bonificación incentivo, básicamente estos son los aspectos complementarios que deben tomarse en cuenta al momento de pagar la liquidación laboral.

En conclusión, es una integración de los rubros que integran el ingreso completo de un trabajador, y los que se deben tomar en cuenta para la elaboración y determinación de las prestaciones laborales, por supuesto unos son más significativos que otros; recomiendo la debida aplicación de las formulas y la cuidadosa inclusión de los ingresos para no caer en errores que terminen en conflicto para los interesados.

5.5. Margen de error cometido en el procedimiento de cálculo

Se observa en los temas anteriores la forma correcta de determinar el valor a pagar de una liquidación laboral, los lineamientos establecidos y la fuente de los mismos en la legislación laboral; si se realiza el cálculo matemático adecuado, difícilmente comete error la persona que determina los valores que integran el valor a pagar.



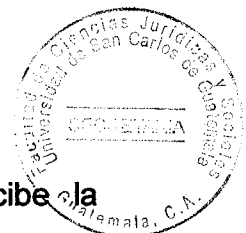
Me voy a referir al error no relacionado con la forma matemática de cálculo que puede ser corregida fácilmente, me refiero a la desvaloración de los ingresos que el trabajador percibe a lo largo del tiempo que está en relación laboral.

Para ello debo citar algunos ejemplos claros en los que sucede, dicha práctica generalmente adoptada por el patrono y que hoy en día sigue siendo una realidad nacional, pueden ser de la siguiente manera:

Primer ejemplo: es la situación de un empleado que devenga un salario mínimo y recibe una bonificación llamada; variable, que el patrono deja fuera de planillas para efectos de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como resultado en su libro de salarios refleja el total devengado, menos el complemento llamado variable.

El efecto negativo que guarda se puede dejar ver al momento del cálculo de prestaciones laborales, tomará como base únicamente el salario ordinario que tiene registrado en los libros de salarios, generalmente concluye en conflictos, pues el total de ingresos no es el correcto.

Segundo ejemplo: actualmente al trabajador se le exige y se le capacita para adoptar el termino colaborador, el que guarda dentro de sí la intención que el trabajador emplee más horas de trabajo y el patrono acuerde con él la reposición del tiempo que ha laborado extraordinariamente.

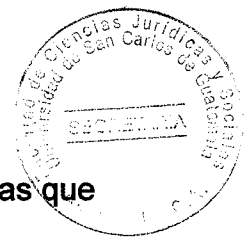


El resultado consiste en que el trabajador en muchas ocasiones no recibe la compensación en tiempo, tampoco se le hace el reconocimiento de las horas extraordinarias que laboró, el patrono le denomina; colaboración, el efecto negativo es la desvalorización de la fuerza de trabajo de la persona, por qué el trabajador cede; existen varias razones entre las que puedo mencionar, falta de empleo y conservación de la plaza laboral, repercute en los ingresos del mismo.

Tercer ejemplo: la contratación de servicios por facturación, es uno de los escenarios que se ha controlado mucho, sin embargo sigue siendo una situación difícil de abordar debido a la complejidad con la que el patrono la utiliza, por supuesto en ventaja propia, por lo general consiste en contratar los servicios de una persona para un oficio determinado, pero no se acuerda contrato por obra o tiempo determinado, lo que ocurre es que el trabajador emite una factura mensual por sus servicios.

El problema que conlleva es que el trabajador está de forma indefinida a disposición del patrono, cumpliendo con un horario de trabajo, y un lugar específico para desarrollar el mismo, como efecto negativo el trabajador pierde varios derechos que le asisten, se encuentra el derecho de asistencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la bonificación anual, aguinaldo y bonificación para los trabajadores del sector público y privado, tampoco reconoce horas extraordinarias, pasivo laboral y vacaciones.

Son muchos los derechos que el trabajador pierde a causa del tipo de contratación. Adicional a ello el trabajador emite facturas para diferentes comercios del

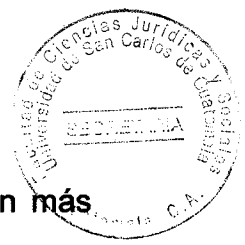


patrono, con el objeto de no crear un contrato laboral simulado, las razones por las que la clase trabajadora acepta la propuesta redundante en la misma respuesta, el sustento familiar y beneficio económico, es una realidad que millones de trabajadores a nivel de la república viven a diario, se hace necesaria que actúen los órganos estatales delegados para imponer una justicia social.

Cuarto ejemplo: arreglos directos patrono-trabajador; es una de las formas de evitar conflictos entre los interesados, surge en el momento de la terminación laboral y precisamente en el tema del pago de prestaciones laborales, quien generalmente tiene la desventaja al momento del acuerdo es el trabajador, debido a las presiones económicas sociales que esto conlleva.

La forma de afectación es de dos vías, la primera en el momento de determinar las prestaciones, sucede con frecuencia la falta de reconocimiento de ingresos como lo expuse en el primer ejemplo, por lo que el trabajador recibe menos de lo que en realidad le corresponde, la segunda vía se refiere a referencias y constancias laborales, y esta sucede al no aceptar la propuesta patronal.

Lamentablemente existe un vínculo y conceptos adoptados por los patronos, no precisamente tiene que ser un mal trabajador, es una forma de sometimiento solapado que se vive hoy en día, como en los anteriores ejemplos el efecto negativo recae en los ingresos económicos.



De los escenarios que pueden surgir, únicamente cité algunos que se dan con más frecuencia y afectan a la clase trabajadora no solo a un sector, aun que nacen de diferente forma su efecto se centraliza en el mismo objetivo, pues las bases del capital son sencillas, más dinero-menos costos; lamentablemente es mal aplicado el concepto por muchos y provocan una desvaloración que trae efectos negativos no solo a los trabajadores, sino también a la sociedad en general.

Tienen como resultado un impacto social, y que constantemente hayan inconformidades que no siempre son resueltas de la forma adecuada, nace el aprovechamiento por la parte patronal, sabido es que ante la ley no se puede alegar ignorancia, pero no hay que dejar por un lado que la educación con la calidad que se requiere no llega a todos los departamentos del país por diferentes circunstancias.

Es solo un fragmento de la realidad nacional, sin mencionar a toda la clase trabajadora del campo y comercios poco formales, sin duda el desarrollo empresarial ofrece un cambio en la sociedad, oportunidades de empleo y competitividad a nivel internacional, provoca desarrollo e inclusión al bienestar humano.

Pero no se debe olvidar la parte más importante que se refiere a la moral, ética y atender a buenas costumbres, los principios bien aplicados trae efectos positivos, prosperidad social e incluso un mejor funcionamiento de los comercios y empresas, pues al haber un buen trato y reconocimiento a la labor de los trabajadores adoptan una mejor actitud, evitando conflictos laborales y teniendo un ambiente laboral sano.



En conclusión considero de suma importancia la labor que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su equipo de trabajo conformado por las distintas áreas, en especial me enfoco en dos grupos que considero elite en estos asuntos, la Inspección General de Trabajo y la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, debido a que son parte importante al momento de concluir en derechos laborales.

Los principios más importantes son: el bienestar social, la adopción de la legislación y el bien común, para que los resultados sean positivos, acordes a la sociedad y encaminados al desarrollo Nacional.

5.6. Fiscalización de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y su efecto en el pago de prestaciones laborales.

Para finalizar tomaré un espacio para referirme al tema principal, describiendo los aspectos más relevantes que ocupan a la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, respecto a los efectos negativos y positivos que actualmente tiene en su labor cotidiana, principalmente al momento de concluir un proceso y los beneficios que tiene la persona que acude en solicitud de asesoría legal.

Debo resaltar el tiempo que ha tomado formar un órgano asesor y defensor de los derechos del trabajador, empezando como parte de una secretaría y culminando como dirección, el objetivo ha sido el mismo desde el principio, velar por que las relaciones entre patronos y trabajadores concluyan en una remuneración justa.



Debido a la demanda laboral, el crecimiento de la industria, el alto índice de la iniciativa informal, considero de carácter obligatorio que la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral y la Inspección General de Trabajo, deben unificar esfuerzos y realizar trabajos de campo en busca de los métodos utilizados por la parte patronal, que llevan la intención de evadir responsabilidades de las cuales tienen conocimiento, es razonable que este sector no representa la mayor parte de patronos activos, pero con miras a futuro y debido a la realidad nacional considero un punto importante para esta dirección preveer y adoptar los recursos y estudios necesarios acordes al entorno social.

El impacto que tiene en el pago de prestaciones laborales, se refiere exclusivamente al resultado del proceso, que puede ser negativo o positivo para la parte que se considera agraviada, el objetivo primario es buscar un equilibrio justo que no afecte a nadie y que brinde satisfacción entre los interesados, el resultado se refleja en el ámbito social y el patrimonio familiar; lo defino de esa manera porque la dependencia económica de la industria y el comercio forman estas bases sociales.

El objeto fundamental de la investigación busca promover métodos alternativos de resolver los conflictos, dejando una muestra de las acciones que lo motivan, para que se adopten a la realidad nacional, impulse un avance en el desarrollo laboral de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, y como resultado provoque un mejor ambiente laboral libre de vicios y acciones mal intencionadas, para que la sociedad al nivel de la República tenga una mejor forma de vivir, y el país supere el subdesarrollo.

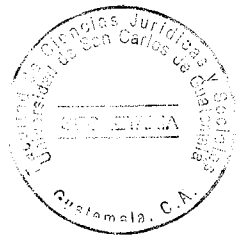


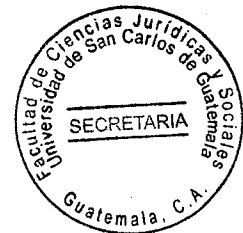
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Cuando existe algún vacío legal que no regula por completo los escenarios que pueden darse tanto social como legalmente, tiende a existir el aprovechamiento de algunos sectores de cualquier clase. La investigación del problema consiste en la creación de figuras salariales, lo que quiere decir formas de contratación y supuestos de pago que no están establecidos en las leyes laborales y, por consiguiente son utilizadas como gancho para atraer a personal de alta capacidad y desarrollar labores que merecen un pago digno y completo por el servicio prestado. Las figuras salariales, generalmente, son empleadas para ofrecer salarios ficticios.

Para tal efecto como lo establece el Artículo 102, literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, acerca de la forma de indemnizar en tanto la ley no establezca otra forma más conveniente que ofrezca mejores prestaciones y el Artículo 82 del Código de Trabajo, prohíbe cualquier clase de descuento, cesión o embargo en la indemnización laboral.

Para la solución del problema recomiendo la creación de talleres informativos a nivel nacional, en los que se enseñe el tema y el criterio empleado para el cálculo de prestaciones laborales, capacitación a los inspectores de trabajo y previsión social sobre el tema, aumento de su capacidad de sancionar y capacitación constante a los miembros de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.





BIBLIOGRAFÍA

ARRIAGA MATA, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala**, Ciudad de Guatemala: Ed. Serviprensa, S.A. 2011.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**, México: Ed Oxford University Press México, S.A. de CV, México D.F., 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires, Argentina. 1980.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Ciudad de Guatemala, Ed. Óscar De León Palacios, Guatemala Centroamérica, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2006.

GUZMÁN CASTELLANOS, German. **La necesidad de regular como causal de despido justificado en favor del trabajador, la sustitución patronal**, Cabanellas, Diccionario de derecho usual, Tomo III.

HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge Fidel. **Introducción a la economía**, 14^a ed., Guatemala: Servicios profesionales 2007.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/130-historia-del-ministerio.html> (Consultado: 11 de octubre de 2017)

<http://deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo> (Consultado: Guatemala, 10 de agosto 2017)

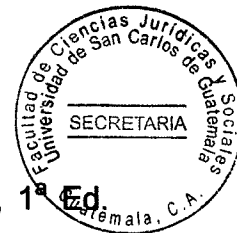
<http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf> (Consultado: Guatemala, 19 de diciembre de 2017)

http://www.mintrabajo.gob.gt/images/organizacion/accesoinformacion/572008/2014/M-anuales/manual_corregido.pdf (Consultado: Guatemala, 27 de diciembre de 2017)

http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512 (Consultado: Guatemala, 19 de febrero de 2018)

<https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/indemnizacion-laboral.html> (Consultado: Guatemala, 1 de abril de 2018)

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, 3^a ed., Ed. Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma 1992.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 1ª Ed. Electrónica., Guatemala, C.A: Datascana, S.A. 1999.

REBULI VILLAVICENCIO, Evelyn Ruth. **Guía práctica para la resolución de conflictos laborales**, 1ª ed., Ciudad de Guatemala: Office Paper 2011.

RODRÍGUEZ R, Víctor Melitón. **Salarios y beneficios del trabajo**, Santo Domingo, República Dominicana: Ed. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo, 1994.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo**, Madrid: Ed. Lerko Print, S.A. 1996.

Legislación :

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

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961. Dto. 330 C.R.S. Código De Trabajo Sustituido.

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1990.

Ley reguladora del aguinaldo, Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Acuerdo gubernativo número 242-2003, Presidente de la República, Guatemala 29 de abril del 2003.

Convenio sobre la protección del salario- C095, Ginebra, 32ª reunión CIT, 01 julio 1949. Código de trabajo Dto. 330 C.R.S.