

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



**LOS POBRES ANTE LA IRRENUNCIABILIDAD  
DE LAS PRESTACIONES LABORALES MÍNIMAS**

**CLAUDIA CAROLINA SERRANO LÓPEZ**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008**

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

**LOS POBRES ANTE LA IRRENUNCIABILIDAD  
DE LAS PRESTACIONES LABORALES MÍNIMAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CLAUDIA CAROLINA SERRANO LÓPEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre de 2008

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja  
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. José Luis de León Melgar  
Vocal: Lic. Emilio Orozco Piloña  
Secretario: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Jorge Mario Álvarez Quiróz  
Vocal: Lic. Hector René Granados Figueroa  
Secretario: Lic. Juan Carlos López Pacheco

**RAZÓN:**

“Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

**Licda. Gloria Evangelina  
Melgar Rojas de Aguilar**  
Abogada y Notaria  
6ª. Av. 0-60, torre profesional 1, oficina 714,  
Centro Comercial zona 4  
Teléfonos: 57045828, 24241717



Guatemala, 16 de abril de 2008

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín  
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo Lutín:

Atentamente le informo que se me nombró asesora de tesis de la bachiller **Claudia Carolina Serrano López**, en la elaboración de su trabajo titulado: Pobreza: factor preponderante en la violación al derecho humano de la libre elección del trabajo, sin embargo, el tema fue cambiado por el de **Los pobres ante la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales mínimas**, el cual se consideró de gran importancia desarrollarlo.

La presente investigación refleja la combinación de metodologías de análisis cuantitativas y cualitativas; las unidades de análisis fueron abordadas a través de las técnicas de entrevista, grupo focal y análisis de contenido, permitiendo intercalar los datos empíricos recolectados en el trabajo de campo con nociones jurídicas sobre trabajo, derecho del trabajo, organización administrativa del trabajo, resolución de conflictos laborales y nociones sociológicas sobre pobreza. La lectura e interpretación de tablas contenidas en los anexos que sintetizan datos cualitativos y estadísticos, es clara y fluida como la redacción de todo el documento. Las conclusiones extractan las principales relaciones construidas a partir de los resultados empíricos y de la reflexión teórica desarrollada en los diferentes capítulos y guardan coherencia con las recomendaciones; la bibliografía utilizada fue la adecuada al tema.

El estudio de tesis de la bachiller Serrano López es un estudio socio jurídico de gran importancia, constituye un aporte a la sociedad guatemalteca, especialmente a los trabajadores, a la Inspección General de Trabajo y a la comunidad académica. Por lo tanto, he determinado que este trabajo cumple con los requerimientos académicos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público, en consecuencia es procedente emitir **dictamen favorable** para que el mismo pueda ser sometido a las siguientes fases del procedimiento.

Atentamente,

  
Colegiada No. 2,643



UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

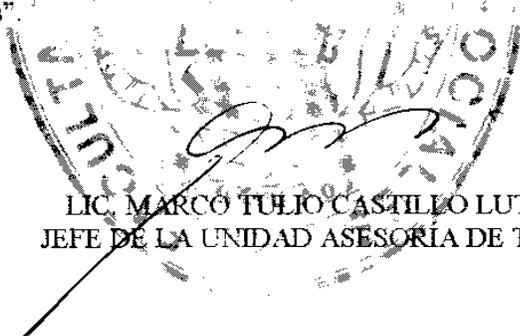
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, veintidós de abril de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) MARCO AURELIO ALVEÑO OVANDO,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CLAUDIA CAROLINA  
SERRANO LÓPEZ, Intitulado: "LOS POBRES ANTE LA IRRENUNCIABILIDAD DE  
LAS PRESTACIONES LABORALES MÍNIMAS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las  
modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo,  
del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el  
contenido del Artículo del Normativo para el Examen General Público, el cual dice:  
"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes,  
su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas  
de investigación utilizadas, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía  
utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que  
estimen pertinentes".



LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



Alveño & Asociados  
Marco Aurelio Alveño Ovando  
Abogado y Notario  
4ª. Calle 7-53, zona 9, Edificio Torre Azul, Of. 804  
Tel. 2361-0229, 2361-7496



Guatemala, 28 de abril de 2008

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente y en atención a la designación que me hiciera para realizar la revisión del trabajo de tesis de la estudiante **CLAUDIA CAROLINA SERRANO LÓPEZ**, intitulado **Los pobres ante la irrenunciabilidad de las prestaciones laborales mínimas**, me permito rendir el dictamen respectivo en los siguientes términos:

1. El trabajo de investigación presentado por la estudiante **CLAUDIA CAROLINA SERRANO LÓPEZ**, es novedoso, cumple ampliamente con los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura y del examen general público de esa Unidad Académica.
2. El contenido científico y técnico de dicho trabajo constituye un aporte de conocimientos sobre la vinculación entre la pobreza y la renuncia de las prestaciones laborales mínimas de los trabajadores guatemaltecos. La metodología y técnicas de investigación aplicadas, fueron las adecuadas para abordar la problemática. En ellas se conjugaron el trabajo de entrevistas, (investigación de campo), cuyos resultados se presentan cuantitativa y cualitativamente, lo que le da a la investigación suficiente fundamento teórico, el cual asociado a la investigación documental, bibliografía y legislación nacional consultadas, permitieron arribar a conclusiones válidas análogas con las recomendaciones planteadas.
3. La redacción clara y fluida del documento refleja un buen manejo de los datos empíricos y de los elementos teóricos utilizados. Las tablas que aglutinan datos estadísticos y cualitativos, permitieron sintetizar los

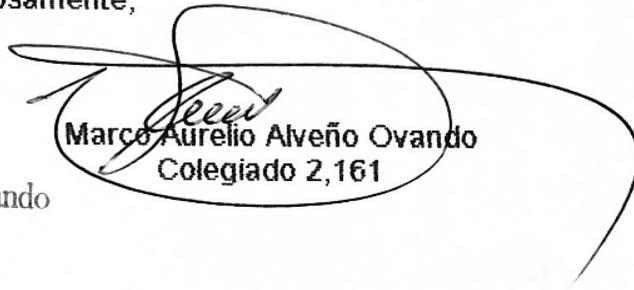
Alveño & Asociados  
Marco Aurelio Alveño Ovando  
Abogado y Notario  
4ª. Calle 7-53, zona 9, Edificio Torre Azul, Of. 804  
Tel. 2361-0229, 2361-7496



principales hallazgos de la investigación. Desde el punto de vista técnico fue correcto, ubicar la mayoría de las tablas mencionadas y los instrumentos de recolección de la información de campo como anexos.

4. Por lo tanto, apruebo el trabajo de la estudiante Serrano López y opino que es procedente su impresión, para que la sustentante lo presente en examen general público de tesis.

Respetuosamente,

  
Marco Aurelio Alveño Ovando  
Colegiado 2,161

Marco Aurelio Alveño Ovando  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de julio del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CLAUDIA CAROLINA SERRANO LOPEZ, Titulado LOS POBRES ANTE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LAS PRESTACIONES LABORALES MINIMAS Artículo 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/sllh





## DEDICATORIA

- A Dios: Por darme la vida y permitirme culminar esta meta.
- A mis padres: Doralicia y Orlando, gracias por su apoyo, comprensión y amor incondicional.
- A mis hermanos: José y Carlos Daniel, con cariño.
- A la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede académica de Guatemala: Por haber permitido la realización de esta investigación dentro del marco de su programa multidisciplinario de estudios sobre pobreza. El apoyo y acompañamiento teórico, metodológico que se me brindó durante todo el proceso investigativo constituyeron herramientas fundamentales.
- A los trabajadores, trabajadoras e inspectores de trabajo participantes: Por el invaluable aporte de sus experiencias, ideas e inquietudes, las cuales hicieron posible la realización de este trabajo.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.





### CAPÍTULO III

3. Derecho del trabajo.....	45
3.1 El trabajo.....	45
3.2 El derecho al trabajo.....	47
3.2.1 Marco legal que reconoce el derecho al trabajo.....	48
3.3 El derecho del trabajo.....	50
3.3.1 Constitucionalización del derecho del trabajo.....	52
3.3.2 Marco constitucional que regula los derechos laborales mínimos.....	55
3.3.3 División del derecho del trabajo.....	62
3.3.4 Las partes de la relación jurídico laboral individual.....	63
3.3.5 Caracteres y principios del derecho del trabajo.....	64
3.3.6 Principios en los que fundamentan los inspectores de trabajo su función conciliatoria.....	69

### CAPÍTULO IV

4. La administración de justicia laboral en Guatemala.....	73
4.1 La administración de justicia, una obligación del Estado.....	74
4.2 La jurisdicción privativa del trabajo.....	75
4.3 Principales rasgos de la administración de justicia en materia laboral en Guatemala que condicionan la renuncia de las prestaciones laborales mínimas.....	76
4.4 La justicia laboral una carrera entre el derecho y el hambre.....	84
4.5 Percepciones de los inspectores de trabajo respecto de la administración de justicia en materia laboral.....	90



## CAPÍTULO V

5. Formas de resolver conflictos por pago de prestaciones laborales mínimas en la Inspección General de Trabajo.....	95
5.1 Organización administrativa del trabajo.....	95
5.2 Tipología de las formas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Inspección General de Trabajo.....	97
5.2.1 La Conciliación.....	98
5.2.1.1 El concepto genérico de conciliación.....	98
5.2.1.2 Conciliación laboral extrajudicial.....	99
5.2.1.3 Regulación legal de la conciliación laboral extrajudicial.....	102
5.2.1.4 Procedimiento de la conciliación laboral ante la Inspección General de Trabajo.....	102
5.2.1.5 Forma en que la conciliación laboral extrajudicial se desarrolla actualmente en la Inspección General de Trabajo.....	105
5.2.2 ¿Transacción o conciliación laboral extrajudicial?.....	108
5.2.2.1 Concepto genérico y regulación legal de la transacción.....	108
5.2.2.2 Diferencias entre conciliación y transacción.....	109
5.2.2.3 Forma en que la transacción se aplica actualmente en la Inspección General de Trabajo.....	110
5.2.3 Los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas.....	114
5.2.3.1 Definición propuesta.....	114
5.2.3.2 La aplicación de los convenios de pago en la Inspección General de Trabajo .....	115
5.3 Implicaciones para el trabajador y empleador que celebran las transacciones y los convenios por pago por prestaciones laborales mínima .....	117
5.4 Efectos legales de las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas irrenunciables.....	119



5.5 Las actas y resoluciones de las transacciones y convenios de pago, ilegalidad a todas luces; estudio de casos.....	122
5.5.1 Caso No. 1.....	122
5.5.2 Caso No. 2.....	127
5.6 Debilidades de la Inspección General de Trabajo que propician la violación de derechos laborales.....	134
5.6.1 El cálculo de prestaciones laborales mínimas, base de la reclamación.....	135
5.6.2 Recurso humano insuficiente en cantidad y profesionalización.....	137
5.7 Apreciaciones de los inspectores sobre la conciliación laboral extrajudicial.....	139

## CAPÍTULO VI

6. Pobreza, derechos y renuncia de derechos.....	143
6.1 La pobreza un fenómeno multidimensional .....	143
6.2 Desarrollo a escala humana.....	144
6.3 El enfoque de derechos sobre la pobreza.....	147
6.4 Producción de la pobreza.....	148
6.5 La pobreza factor de renuncia de lo irrenunciable .....	153
6.6 ¿Qué necesitan los trabajadores que se haga o que exista para que se cumpla con su derecho a no renunciar a sus prestaciones laborales? .....	156
6.7 Asociación entre la situación socio laboral de la familia, los niveles de pobreza familiar del trabajador y la proporción de las prestaciones laborales mínimas a los que renuncian en una conciliación extrajudicial.....	158
1.8 Algunas expresiones para reflexionar.....	160
CONCLUSIONES.....	163
RECOMENDACIONES .....	165
ANEXOS.....	167
BIBLIOGRAFÍA.....	183



## INTRODUCCIÓN

La pobreza en Guatemala es un fenómeno de carácter estructural, una realidad concreta que ha adquirido diferentes formas en el transcurso del tiempo. Su sostenimiento crónico se debe a múltiples factores, uno de los condicionantes fundamentales de la pobreza que experimenta el 51% de la población, está estrechamente vinculado con la situación laboral, pues a través del trabajo es como las personas obtienen ingresos para proveerse de los satisfactores necesarios para vivir. Del nexo pobreza, relación laboral y derecho del trabajo resulta un elemento importante: las prestaciones laborales mínimas irrenunciables.

A diario trabajadores y empleadores acuden a la Inspección General de Trabajo -IGT- tratando de llegar a un arreglo conciliatorio sobre el pago de prestaciones laborales mínimas irrenunciables; el resultado de esos acuerdos regularmente es lesivo para los trabajadores, quienes por diversos factores como desconocimiento de sus derechos, lentitud de la administración de justicia laboral y especialmente por la pobreza, renuncian a parte de esos derechos, aceptando cualquier pago, por injusto que sea, con tal de obtenerlo lo más inmediatamente posible.

La IGT, a pesar que su función es velar por el respeto y cumplimiento de las leyes de trabajo, frecuentemente, permite que los trabajadores renuncien a parte de sus prestaciones laborales mínimas; aprueba arreglos conciliatorios en los que se oculta la renuncia de derechos laborales, incurriendo así en una flagrante violación de normas y principios del derecho del trabajo y en la gestación y desarrollo de un proceso productor, reproductor y perpetuador de la pobreza.

En función de esta problemática se realizó esta investigación cuyos objetivos estuvieron encaminados a: caracterizar la situación actual de la observancia de las prestaciones laborales mínimas irrenunciables a nivel de la conciliación laboral ante la IGT; determinar la incidencia que la magnitud de la pobreza experimentada familiarmente y las prácticas institucionales desarrolladas en la IGT tuvieron en el



trabajador para verse obligado a renunciar a parte de sus prestaciones laborales mínimas que le corresponden por haber sido despedido; establecer el grado de asociación entre la situación socio laboral de la familia, los niveles de pobreza familiar y la proporción de las prestaciones laborales mínimas a que renunciaron los trabajadores; determinar si la IGT atendió eficazmente a los principios de imperatividad e irrenunciabilidad del derecho del trabajo, en los arreglos conciliatorios por pago de prestaciones laborales mínimas; identificar cuáles fueron y cómo se desarrollaron las prácticas y mecanismos institucionales que la IGT utilizó en las conciliaciones por pago de prestaciones laborales y qué efectos tuvieron en la situación de pobreza de los trabajadores.

Los resultados de esta investigación están destinados a contribuir en varios aspectos: a) Aportar elementos cognoscitivos sobre las prácticas institucionales de la IGT vinculadas con las formas de resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores por pago de prestaciones laborales; haciendo un llamado de atención a esta institución sobre las implicaciones legales, sociales y efectos lesivos que esas prácticas tienen en la observancia de los derechos laborales mínimos irrenunciables de los trabajadores; b) Evidenciar la insuficiencia de regulación legal sobre la conciliación laboral extrajudicial y la necesidad de crear normas jurídicas idóneas que la regulen específicamente; c) Tener utilidad didáctica pedagógica para que los trabajadores individuales y la organización sindical visualicen que existe un marco jurídico que les faculta el ejercicio y exigibilidad de sus derechos; d) Académicamente, intenta ser el precedente para que en el futuro se realicen otras investigaciones que analicen las interesantes relaciones que existen entre la pobreza y el derecho del trabajo, sería de gran importancia y utilidad que en Guatemala se generara una línea de investigación sobre legislación laboral, responsabilidad social empresarial y pobreza.

La estrategia metodológica profundizó en aspectos específicos de las relaciones laborales, los arreglos conciliatorios extrajudiciales ante la IGT y la pobreza que en Guatemala no habían sido estudiados conjuntamente en otras investigaciones. Se utilizó una aleación de los enfoques cualitativo y cuantitativo, ya que se pretendía



obtener datos estadísticos y cuantificables para caracterizar a los trabajadores sujetos de estudio, así como información que permitiera profundizar, reflexionar e interpretar la experiencia subjetiva de los entrevistados respecto a sus percepciones, ideas e inquietudes relacionadas con la problemática en que se encontraban.

Se consideró más útil desde el punto de vista heurístico hacer un análisis entre teoría y los datos empíricos durante toda la exposición del trabajo, en vez de hacer un apartado específico de marco teórico, por lo que, en el documento se intercalan referentes teóricos con datos empíricos relacionados. La perspectiva teórica aplicada se respaldó en la combinación de nociones jurídicas sobre el trabajo, derecho al trabajo, Derecho del Trabajo, administración de justicia en materia laboral, organización administrativa del trabajo, resolución extrajudicial de conflictos laborales, irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos y nociones sociológicas sobre la pobreza, particularmente, los aportes de la teoría del desarrollo a escala humana de Manfred Max-Neef, la producción y reproducción de la pobreza de Else Oyen y las perspectivas que vinculan la pobreza y los derechos humanos.

El presente documento se encuentra organizado en seis capítulos: el primero describe la problemática, el objeto de la investigación y la caracterización de los sujetos de estudio; en el segundo se desarrolla la situación de la pobreza en Guatemala, la pobreza como un rasgo latente y permanente en la sociedad guatemalteca, el salario mínimo condicionante de pobreza, educación y pobreza, las jornadas laborales intensas o extendidas perpetuadoras de pobreza y el dilema: ¿Flexibilización o fortalecimiento de la legislación laboral?; el tercero lo constituye un análisis jurídico doctrinario sobre el derecho al trabajo y Derecho del Trabajo; el cuarto contiene la situación de la administración de justicia laboral en Guatemala, ésta como una obligación del Estado, sus principales rasgos que condicionan la renuncia de las prestaciones laborales mínimas, la justicia laboral una carrera entre el derecho y el hambre y las percepciones de los inspectores de trabajo respecto de la administración de justicia en materia laboral; en el quinto se analizan las formas en que se están resolviendo los conflictos por pago de prestaciones laborales mínimas en la IGT, las



conciliaciones, transacciones y convenios de pago, implicaciones para el trabajador y empleador que las celebran, así como los efectos legales de las mismas, debilidades de la IGT que propician la violación de derechos laborales y algunas apreciaciones de los inspectores sobre la conciliación laboral extrajudicial; finalmente el sexto capítulo intenta establecer los nexos entre pobreza, derechos y renuncia de derechos a partir de una vinculación entre teorías sobre la pobreza y las experiencias de los trabajadores en torno a ésta como factor de renuncia de lo irrenunciable, la asociación entre la situación socio laboral de la familia, los niveles de pobreza familiar del trabajador y la proporción de las prestaciones laborales mínimas a los que renuncian en una conciliación extrajudicial.



## CAPÍTULO I

### 1. La problemática de la investigación

#### 1.1 La problemática y el objeto de la investigación

El derecho del trabajo es el resultado de una de las luchas más sangrientas de la humanidad, la lucha de clases entre capitalistas y trabajadores, cada uno de los preceptos legislados y elevados a principios como el de irrenunciabilidad de los derechos contenidos en las leyes de trabajo, no fue una concesión de la clase capitalista, sino una conquista de la lucha de los trabajadores por reivindicar los valores humanos.<sup>1</sup>

En Guatemala, a pesar de que existe un marco jurídico que, formalmente, reconoce los principios de imperatividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, lamentablemente, muchos trabajadores renuncian a parte de esos derechos, al arribar a arreglos conciliatorios extrajudiciales por pago de prestaciones laborales con los empleadores ante la Inspección General de Trabajo; una de las principales condicionantes de esa renuncia es la pobreza que agobia a los trabajadores, reflejada en la urgencia de un pago inmediato debido a su latente y perentoria necesidad de proveerse de los satisfactores indispensables para la sobrevivencia de ellos mismos y de su familia, la cual se torna más severa cuando los han sido despedidos y están desempleados.

La Constitución Política de la República de Guatemala, claramente ha establecido derechos sociales mínimos irrenunciables, que fundamentan la legislación del trabajo, la actividad de los tribunales y autoridades; asimismo, preceptúa que “... *Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro*

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 12.



*documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”;* premisa que reconoce el carácter imperativo de los derechos de los trabajadores, pues son de observancia obligatoria para el Estado, empleadores, y trabajadores.

Los considerandos del Código de Trabajo, constituyen las razones que motivaron a los legisladores a decretarlo, contienen los principios ideológicos que inspiraron esta normativa, de los cuales cabe destacar el cuarto, que establece: *“...el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, **irrenunciables únicamente para éste...**”* De igual forma, el Artículo 12 del mismo cuerpo legal acoge el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes laborales.

De acuerdo a la legislación vigente, los trabajadores tienen derechos mínimos irrenunciables como: indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, aguinaldo, vacaciones, pago de horas extraordinarias, entre otros; que por el carácter imperativo del derecho del trabajo, están jurídicamente incapacitados para decidir si los ejercen o no, son de ejercicio obligatorio, de naturaleza irrenunciable, la obligatoriedad de observancia de los derechos laborales también va dirigida a los empleadores y al Estado.

Sin embargo, la realidad guatemalteca presenta un panorama distinto del que la legislación y los principios laborales propugnan; a diario trabajadores y empleadores acuden a la Inspección General de Trabajo tratando de arribar a un arreglo conciliatorio sobre pago de prestaciones laborales, los acuerdos producto de esas “conciliaciones”, regularmente son desventajosos para los trabajadores, quienes por diversos factores como: desconocimiento de sus derechos, lentitud de la administración de justicia laboral y especialmente por la pobreza que los azota, renuncian a derechos mínimos irrenunciables, con tal de obtener un pago lo más



inmediato posible de parte del empleador, quien aprovecha la situación de emergencia del trabajador por satisfacer sus necesidades fundamentales y las de su familia, para ofrecer pagos ridículos, como un cincuenta, treinta o menos porcentaje del que le correspondería por derecho.

El trabajador queda sin opción y termina aceptando cualquier pago, por injusto que sea, con tal de no seguir procesos laborales prolongados y sobre todo aliviar su asfixiante situación económica; la Inspección General de Trabajo, pese a que su función es velar por el respeto y cumplimiento de la leyes de trabajo, en múltiples oportunidades permite e incita a que los trabajadores renuncien a una parte de sus prestaciones mínimas e irrenunciables, aprueba arreglos conciliatorios en los que se oculta la renuncia de derechos laborales, incurriendo así en una flagrante violación de normas y principios del derecho del trabajo.

Además, esos acuerdos evidentemente contrarios a lo preceptuado por la legislación del trabajo, revelan un **proceso productor, reproductor y perpetuador de pobreza**, que se gesta en la Inspección General de Trabajo en donde los agentes perpetradores son funcionarios o empleados de esta entidad estatal y empleadores que con sus prácticas discrecionales, ilegales, forma errónea de interpretar y aplicar las leyes laborales en las conciliaciones laborales producen, reproducen y perpetúan la pobreza en forma sostenida.

No obstante, la conciliación como institución del derecho del trabajo, tiene como propósito ayudar a las partes a que encuentren la solución justa de sus diferencias, así como encontrar las normas que regulan o deben regular en el futuro sus relaciones jurídicas, pero sin propiciar la renuncia de derechos de naturaleza irrenunciable.

Los inspectores de trabajo, encargados de las conciliaciones como parte de su quehacer, normalmente aconsejan al trabajador “conciliar” con el empleador, con tal de evitarle acudir a dirimir su controversia a los tribunales de trabajo, debido a lo



tardado que resulta la dilucidación de los juicios laborales, lo cual significa desgaste económico, físico, psicológico, principalmente para el trabajador y también para el empleador y el Estado;

Es importante tener presente, que en el juicio laboral se discute el pago de sumas de naturaleza alimentaria, por lo que, la sentencia tardía, aún técnicamente correcta, no es justa, es denegación de justicia; en Guatemala las sentencias tardías en materia laboral, lamentablemente no son la excepción sino la regla, la lentitud de la administración de justicia laboral, es una realidad latente, que desalienta la reclamación e induce a arreglos conciliatorios sobre prestaciones laborales irrenunciables a precio vil, lo cual se convierte en una transacción de carácter civil, en vez de una conciliación inspirada en principios laborales, pues se negocian los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Por lo tanto, pareciera que el sistema de administración de justicia guatemalteco, en materia laboral, por su lentitud es un **sistema que produce, reproduce y perpetúa** la pobreza en forma sostenida, pues como quedó expuesto, los inspectores de la Inspección General de Trabajo en las conciliaciones extrajudiciales advierten a los trabajadores esa debilidad del sistema de justicia, que los induce a renunciar a parte de sus prestaciones mínimas irrenunciables. Así las denominadas conciliaciones laborales, que se llevan a cabo en la Inspección General de Trabajo terminan siendo una injusticia y la negación del orden público, de la imperatividad de las normas laborales y de la irrenunciabilidad de los derechos.

Por otro lado, la pobreza imperante en Guatemala de acuerdo a la última estimación ENCOVI 2006<sup>2</sup>, es vivida por el 51% de los guatemaltecos; 35.8% en pobreza no extrema y el 15.2% en pobreza extrema. Estos datos, sin duda, son tan sólo una aproximación y no muestran la total magnitud de la pobreza que un grueso sector de población guatemalteca está experimentando.

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta nacional de condiciones de vida 2006.** (s.p)



“Según Marx, el trabajador en la sociedad capitalista se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para poder vivir. El obrero comienza a consumir sus energías en la producción de objetos; su fuerza de trabajo se objetiviza en mercancías sobre las que no tiene ningún control. En este sentido cuando más produce, más pobre es”.<sup>3</sup>

La vida de muchos trabajadores guatemaltecos normalmente, se desarrolla en condiciones de pobreza, tomando en cuenta que la retribución que perciben por su trabajo es el salario que debería permitirles proveerse de los satisfactores necesarios para tener una vida digna, sin embargo, el salario mínimo actual no logra cubrir las necesidades más elementales del trabajador y su familia, es un **salario de hambre**, que conduce a una vida más cerca de la animal que de la humana. Asimismo, en Guatemala es frecuente que los empleadores no paguen ni el salario mínimo, práctica que evidentemente empeora este panorama.

Cuando el trabajador queda desempleado, su condición económica se agrava; el salario ya no está, pero las necesidades del trabajador y su familia continúan, quizá hasta se incrementan; el pago de la indemnización por tiempo servido y otras prestaciones laborales, podrían ser los elementos que le permitirían al trabajador paliar la contingencia del desempleo; pero en reiteradas ocasiones los empleadores, irresponsablemente, no pagan a sus ex trabajadores lo que en concepto de prestaciones laborales les correspondería, por lo que éstos deben reclamar esos derechos judicial o extrajudicialmente.

Llega entonces el momento en el que el ex trabajador comienza a “tramitar” el pago de sus prestaciones laborales mínimas por la vía legal; el primer paso que dan, quienes tienen algún conocimiento de sus derechos, es acudir a la Inspección General de Trabajo a denunciar a su ex empleador, a solicitar un cálculo de prestaciones y que se fije una audiencia para conciliar; si todo va bien el ex empleador se presenta a la audiencia a tratar de negociar el monto calculado por

---

<sup>3</sup> Deveali, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 66.



prestaciones laborales, a ofrecer pagos inferiores a los que por derecho correspondería y frecuentemente hasta piden plazos para cumplir su obligación.

En ese contexto, el trabajador tiene dos alternativas: a) aceptar un pago inferior y muchas veces vil, pero inmediato o a plazos; b) iniciar la reclamación por la vía judicial, eso sí, con la salvedad que el juicio laboral puede durar años y la sentencia puede ser a su favor o en su contra; ante esas posibilidades cualquiera optaría por asegurarse un pago inmediato aunque inferior; por lo tanto, es indiscutible que existe una relación de condicionalidad mutua entre pobreza y la renuncia de prestaciones mínimas irrenunciables de los trabajadores al arribar a arreglos conciliatorios ante la Inspección General de Trabajo; así también existe esa condicionalidad mutua entre el sistema de justicia laboral, el quehacer institucional de la Inspección General de Trabajo y la resolución del trabajador de renunciar a sus derechos irrenunciables.

En función de esta problemática se ubicó el objeto de estudio de la investigación: la observancia de las prestaciones laborales mínimas irrenunciables a nivel de la conciliación laboral ante la IGT del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su abordaje fue a partir de las siguientes unidades de análisis:

A) 35 trabajadores con un perfil predefinido (haber estado sujetos a una relación de trabajo, que la terminación de esa relación hubiera sido por despido directo justificado o indirecto, que hubieran llegado a un arreglo conciliatorio en la IGT con sus ex-empleadores por pago de prestaciones laborales mínimas); 33 de ellos fueron abordados a través de la técnica de la entrevista personal individual y dos por entrevista personal individual a profundidad con el fin de obtener información más completa y general que permitiera construir dos casos que ilustraran detalles profundos y precisos sobre la problemática que atraviesan los trabajadores que intentan hacer valer sus derechos laborales; para ambas entrevistas se utilizó como instrumento el cuestionario semiestructurado que aparece en el anexo ocho de este trabajo.



B) Seis inspectores de trabajo cuya función fuera conciliar asuntos laborales individuales y tener como mínimo tres años de experiencia como conciliador de la IGT; la información de estos sujetos se recolectó mediante la técnica de entrevista a profundidad a uno de ellos y un grupo focal en el que participaron cinco inspectores, utilizando como guía para ambas actividades el cuestionario semiestructurado que aparece en el anexo nueve.

C) Dos expedientes fenecidos, que correspondieran a los trabajadores entrevistados a profundidad, los cuales se abordaron a través de la técnica de análisis de contenido, específicamente en relación al cálculo de prestaciones, acta de audiencia de conciliación y resolución que aprobó el arreglo; con el fin de comparar la información proporcionada por los trabajadores en las entrevistas y lo plasmado en esos documentos, así como, determinar si se observaron las normas jurídicas que regulan los derechos mínimos irrenunciables.

En base a la información recolectada en las entrevistas y grupo focal, fue posible construir la siguiente caracterización de los sujetos de estudio.

## **1.2 Caracterización de los sujetos de estudio**

### **1.2.1 Características socioeconómicas de los trabajadores**

De los 35 trabajadores entrevistados, 15 eran mujeres y 20 hombres; cuyas edades oscilaban entre 18 y 72 años; las diferencias por género respecto a escolaridad, salarios, tipo de trabajo, cargas familiares, fueron bastante marcadas.

**1.2.1.1 Grado de escolaridad:** los resultados revelaron que el grado de escolaridad promedio de las mujeres, en esta investigación, era de 7.66, mientras que el de los hombres 5.6 años.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ver en anexo 1 tabla No. 5 **Grado de escolaridad de los trabajadores sujetos de estudio.** Pág. 171.



**1.2.1.2 Estado civil:** legalmente se reconocen dos tipos de estado civil: soltero o casado; no obstante, los trabajadores manifestaron que 13 estaban casados; 12 unidos; nueve solteros y una viuda. 26 eran jefes de hogar o participaban de esa jefatura; entre los nueve solteros, tres dijeron tener hijos.

**1.2.1.3 Grupo familiar:** Bastos citado por Sariah Acevedo define las estructuras domésticas así: **nuclear:** formada por una pareja conyugal o uno de sus miembros y su descendencia directa; **ampliada:** cuando además del núcleo central existe otro u otros miembros aislados; y **extensa:** cuando estos miembros extras forman sus propios núcleos<sup>5</sup>. En las familias de los trabajadores fue posible identificar peculiaridades, tales como: composiciones familiares predominantemente nucleares, compuestas por padre y/o madre e hijos; en menor frecuencia habían familias ampliadas, normalmente por: hermanos de los trabajadores, suegros, nietos y sobrinos; familias extensas fueron solamente cuatro.

Las familias estaban integradas por un promedio cinco miembros; las más numerosas estaban conformadas por diez, ocho y siete personas; mientras las menos numerosas por dos personas. Las principales ocupaciones de los integrantes de las familias de los trabajadores, en orden de mayor a menor frecuencia fueron:

- Estudiantes: hijos, sobrinos, hermanos menores de edad.
- Amas de casa: esposas, convivientes, madres, hijas mayores de edad.
- Operario (a) de maquila: esposos, hijos, hermanos, cuñados.

---

<sup>5</sup> Acevedo, Sariah. **Conflicto armado, viudez y pobreza**. En: Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza; serie estudios de pobreza No. 3. Pág. 43.



- Vendedor (a) informal.
- Ninguna: desempleados.

Los integrantes de las familias menores de 18 y mayores de cinco años, en un 97% asistían a la escuela. El trabajo infantil en estas familias es casi nulo; sólo un trabajador indicó que su hija de 13 años en las tardes, después de ir a la escuela, hacía trabajos domésticos en casa particular, a cambio de una remuneración.

Los trabajadores en todos los casos indicaron que las mujeres de su familia que trabajaban como amas de casa, no percibían ninguna remuneración y no aportaban nada al hogar. Es decir, ninguno valoró el trabajo doméstico como aporte para la economía del hogar; el trabajo de esas mujeres es totalmente invisibilizado. Al respecto es oportuno citar a Secombe, citado por Sonia Álvarez Leguizamón quien indica: “Trabajo doméstico no pagado, por el salario. Este trabajo no remunerado, indispensable para la manutención del trabajador y su familia, no es cambiado en el mercado de trabajo por un salario. Aparentemente este trabajo estaría remunerado por el salario del productor directo, pero no es así “el valor que ella crea” se convierte en una parte del valor que la fuerza de trabajo alcanza como mercancía al ser vendida”<sup>6</sup>.

Las trabajadoras en relación a la ocupación de su conviviente, esposo, padre o hijos mayores de edad dijeron que trabajaban en diversas actividades (agricultores, albañiles, zapateros, meseros, oficinistas, etc.) y que el aporte de éstos para la manutención de la familia era principalmente dinero.

---

<sup>6</sup> Álvarez Leguizamón, Sonia. **La reproducción de la fuerza de trabajo y la lucha de clases. Modalidad de Estado y reproducción de la fuerza de trabajo. Análisis en la Argentina (1976-1980).** (s.p)



El 54.3% de los trabajadores indicó que al menos uno de los miembros de su grupo familiar aportaba económicamente para el sostenimiento de la familia; en cambio, el 45.7% dijo que lo único que le permitía sufragar los gastos familiares era su salario debido a que los demás miembros de su familia no percibían ingresos o si percibían no aportaban.

**1.2.1.4 Economía:** para determinar las características económicas de los trabajadores, se tomó en cuenta que al momento de la entrevista algunos de ellos se encontraban desempleados y otros ya estaban ubicados en un nuevo trabajo, por lo que el **salario** que se utilizó como referente fue el que habían percibido en la relación laboral por la cual llegaron a la Inspección General de Trabajo.

El salario mínimo vigente en el 2007 para actividades no agrícolas, que eran las desempeñadas por los sujetos de esta investigación; según el Acuerdo Gubernativo No. 624-2006 se fijó en Q.45.82 diarios, (Q.1,374.60 mensual) más la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado de Q.250.00, que establece el Decreto No. 78-89 del Congreso de la República. En consecuencia, el trabajador debía recibir a cambio de su trabajo como **mínimo** Q.1,624.60 mensuales, sin incluir horas extras, ventajas económicas o cualquier otro rubro; sin embargo, los resultados de las entrevistas registran salarios mensuales desde Q.800.00<sup>7</sup>. El 42.9% de los trabajadores percibía un salario menor al mínimo legal; el 17.1% el mínimo y el 40.0% uno mayor al mínimo.

La escolaridad, determinó el tipo de trabajo que se obtuvo y éste el ingreso, por ejemplo: el trabajador que percibía el salario más alto,

---

<sup>7</sup> Ver en anexo 2 la tabla No. 6 **Salario que devengaban los trabajadores**. Pág. 172.



tenía 12 años de escolaridad y prestaba servicios mecánicos en una aerolínea; las trabajadoras que percibían los salarios más bajos, tenían cero y dos grados de escolaridad y se dedicaban a trabajo doméstico en casa particular y de limpieza en una empresa.

Los datos revelaron que **las mujeres percibían salarios más bajos** en relación a los hombres; el promedio del salario mensual de las mujeres era de Q.1,374.20, mientras que el de los hombres Q2,039.20. Pese a que las mujeres tenían salarios más bajos que los hombres, tendían a ser mejor proveedoras para el hogar, destinaban del 80 al 100% de su salario para gastos de la familia, mientras que los hombres entre el 20 y el 100%.

La situación económica de los entrevistados se analizó en dos momentos: antes de ser despedidos y después del despido.

**Primer momento, antes del despido:** los trabajadores se encontraban en un contexto de pobreza general, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- El promedio del salario mensual para hombres y mujeres, percibido hasta el momento de ser despedidos era de Q.1,754.20;
- Cinco personas en promedio conformaban sus hogares;
- La Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2006 determinó el valor de la línea de **pobreza extrema** a partir del costo de consumo mínimo de alimentos por persona así: Q.3,206.00 por persona al año = Q.267.00 por persona al mes; y en el nivel de la **pobreza general o no extrema** clasifica a las personas que alcanzan a cubrir el costo del consumo mínimo de alimentos, pero no el costo mínimo adicional calculado para otros bienes y servicios básicos, el cual ha sido calculado en Q.6,574.00 por persona al año = Q.548.00 al mes.



→ Al dividir el ingreso promedio de Q.1,754.20 entre cinco miembros de la familia, resulta que cada persona tendría “la oportunidad” de un nivel de consumo máximo de Q.350.00, es decir que se encontraban dentro de la línea de pobreza general, pero muy cerca de la pobreza extrema, según la estimación citada.

También al medir la pobreza a partir de las valoraciones subjetivas de los trabajadores, los resultados muestran que **antes de ser despedidos** el 40.0% se consideraba pobre, 34.3% cerca de pobre, 17.1% no pobre y 8.6% muy pobre.<sup>8</sup> A continuación se transcriben algunas razones de los entrevistados al ubicarse en alguna de las categorías de pobreza:

Me consideraba no pobre porque:

- √ “Al menos tenía trabajo para comer en cambio en la aldea de donde soy a veces ni para tortilla hay; allá mis hermanos casi no ganan, sólo en tiempo de cosecha del frijol y maíz ganan algo... cultivan algunas cositas y ahí van remediando la comida... (trabajadora doméstica, originaria de una aldea de San Marcos).
- √ Dios siempre nos ayuda.
- √ Como mi esposa y yo trabajábamos, teníamos estabilidad.
- √ El dinero que ganaba me alcanzaba, aunque estirándolo, no malgastando.
- √ Yo nunca me he sentido inferior.”

Estaba cerca de ser pobre porque:

- \* “A pesar de la situación económica tan dura, tenía un trabajo más o menos bien pagado, las propinas me ayudaban bastante (ex trabajadora de salón de belleza).
- \* Al menos tenía un ingreso.

---

<sup>8</sup> Ver en anexo 3 la tabla No. 7 **Categoría de pobreza en la que se ubicaba el trabajador antes de ser despedido.** Pág. 173.



- \* Al menos tenía para comer, pero ahora ni para eso, porque estoy ocioso.
- \* Lo que iba ganando era sólo para el sustento y estudios de mis hijos.
- \* Con lo que me pagaban yo mantenía a mi familia.”

Estos trabajadores vincularon su cercanía a la pobreza con el ingreso que percibían, pues podían cubrir al menos lo necesario.

Me consideraba pobre porque:

- ~ “No era muy pobre porque siempre busco la manera de trabajar y tener algo.
- ~ Aunque todos en la familia trabajemos no podemos avanzar.
- ~ Con trabajo o sin trabajo siempre somos pobres.
- ~ Desde que mi esposa se quedó sin trabajo yo era el único sostén del hogar y lo que ganaba no era suficiente.
- ~ El sueldo no permite que uno se vuelva rico, sólo alcanza para lo de diario.
- ~ Lo que uno gana apenas alcanza para vivir
- ~ El sueldo no alcanza ni para cubrir lo principal (alimentos, estudio)
- ~ Lo que uno va ganando se lo va comiendo.
- ~ Al menos tenía trabajo.
- ~ Porque nos vamos a donde nos pagan menos, porque piden menos papeles.”

Las apreciaciones de este grupo atribuyeron la pobreza a la insuficiencia del salario, que sólo les permite acceder a lo primordial para renovar la fuerza y seguir trabajando, pero que no constituye una herramienta para tener una vida digna, pues aunque estén trabajando, los bajos salarios no permiten ascender en la escala de la pobreza, sino más bien la perpetúan.



Estaba muy pobre porque:

- “El sueldo sólo alcanza para no morir de hambre.
- Aunque trabajaba no pude hacer mi vivienda, los alquileres están muy caros.
- El salario no alcanza ni para lo más elemental, uno termina el mes prestando.
- Nos falta de todo.”

Los trabajadores que se ubicaron en esta categoría expresaron con mayor énfasis la imposibilidad de dotarse a si mismos y a sus familias de los satisfactores mínimos como alimentación y abrigo. Conciben a la pobreza como carencia de todo lo necesario, atribuyéndola a la insuficiencia de los salarios.

**Segundo momento, después del despido:** se deduce del análisis anterior que la vida de los trabajadores se desarrolla, generalmente, en un contexto de pobreza, pero cuando son despedidos del trabajo, su situación económica se agrava, ya no perciben el paupérrimo salario del que dependían, que les permitía adquirir lo más elemental para sobrevivir y que nunca les permitió ahorrar como para poder enfrentar la contingencia del despido.

Después del despido el 34.3% de los entrevistados se ubicó en la categoría de pobre, 28.6% en la de muy pobre, 22.9% cerca de pobre y 14.3% en no pobre.<sup>9</sup> Al comparar estos porcentajes con los que resultaron antes del despido, es posible afirmar que los trabajadores experimentaron un detrimento significativo en su economía al estar sin

---

<sup>9</sup> Ver en anexo 4 la tabla No. 8 **Categoría de pobreza en la que se ubicaban los trabajadores después de ser despedidos.** Pág. 174



trabajo<sup>10</sup>. Algunas razones de haberse ubicado en esas categorías de pobreza después del despido fueron:

No soy pobre porque:

- √ “Somos muy felices, todos nos comprendemos, nos conformamos con lo poco que tenemos.
- √ Tengo gente que me quiere.
- √ En la familia tenemos unión y nos apoyamos económicamente.
- √ Gracias a Dios sobrevivimos.
- √ Me están ayudando mis hijos aunque sea con poco, pero no nos morimos de hambre.
- √ Estoy vendiendo cerámica mientras encuentro trabajo.”

Estos sujetos no circunscriben la pobreza a la economía, valoran más los lazos y redes de apoyo, afecto, creencias religiosas; otros a pesar de estar desempleados han buscado algunas otras estrategias de sobrevivencia como el empleo informal, por ejemplo.

Estoy cerca de ser pobre porque:

- \* “Hoy considero que no estoy tan mal como cuando mi esposo nos dejó, ahora trabaja mi hija y se ayuda.
- \* Mi esposo me está ayudando
- \* Ya no somos tan pobres como antes, porque ahora mis hijos trabajan.”

Este grupo considera que aún no ha llegado a la pobreza o no ha podido superarla completamente, debido a la inserción laboral de otros miembros de la familia, quienes los ayudan a mantenerse en un nivel aceptable.

---

<sup>10</sup> Comparar tablas No. 7 y 8 en anexos 3 y 4.



Soy pobre porque:

- “Ahorita que estoy sin trabajo no hay quién dé para la casa.
- Ya no tengo el ingreso que me permitía tener estabilidad económica.
- Los gastos siguen y el salario no está.
- Sin trabajo ya no tengo ningún ingreso y sólo mi esposo carga con todo.
- Si no tengo trabajo no hay ingreso seguro en mi casa.
- Porque yo pago mi colegio y ahora sin trabajo no puedo hacerlo.
- Tengo deudas.”

Estos trabajadores asociaron su condición de pobreza general a la falta de trabajo, único medio que les permite percibir ingresos para poder mantenerse aunque sea al umbral de la vida.

Me considero muy pobre porque:

- ~ “ Hoy no tengo ni para la leche de mis hijos.
- ~ A penas ajusto para la comida.
- ~ Yo soy el sostén de mi hogar y estoy sin trabajo.
- ~ Estoy desempleado y por lo tanto no tengo dinero para mantener a mi familia y pagar deudas.
- ~ Si con lo poco que uno gana apenas alcanza para lo más elemental, ya sin ese ingreso está uno peor.
- ~ Sin trabajo no hay ingreso, si con trabajo no logro cubrir las necesidades sin trabajo menos.
- ~ Tuve que prestar, mi deuda se hace cada día más grande, me siento bajo y angustiado.”

Este grupo relacionó su condición de muy pobre, principalmente, a la falta de trabajo y su concepción de carencia muestra particular énfasis en no poder acceder a los alimentos.



El 71.4% de los trabajadores, al momento de la entrevista, se encontraba **desempleado**; el 28.6% ya se había logrado insertar en una nueva actividad laboral. La mayoría de entrevistados que aún no estaban trabajando indicaron que no habían empezado a buscar trabajo porque estaban esperando el pago de sus prestaciones, ya que en un nuevo trabajo sería difícil obtener permisos para realizar los trámites que implica exigir el cumplimiento de sus derechos<sup>11</sup>.

Todos los trabajadores entrevistados estaban inmersos en la economía formal, prestaban sus servicios para un empleador que, generalmente, era una persona jurídica; en un menor porcentaje para empleador individual. Las empresas maquiladoras fueron las más mencionadas, seguidas por las constructoras de condominios.<sup>12</sup>

**1.2.1.5 Terminación de la relación laboral:** de las declaraciones de los entrevistados se determinó que el 65.7% fue despedido directa e injustificadamente; y el 34.3% dijo que había renunciado, sin embargo, las características del cese indicaban que había causas que facultaban a los trabajadores para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte, de acuerdo a lo regulado por el Código de Trabajo en sus Artículos 76 al 86, por lo tanto no era renuncia sino despido indirecto. Los trabajadores desconocían totalmente esas causas, uno de los entrevistados manifestó: “... *renuncié porque ni el sueldo mínimo me pagaban.*”

Es importante diferenciar entre una y otra forma de terminación de la relación laboral, ya que sus implicaciones son diferentes; si es por renuncia el trabajador no tiene derecho a indemnización, por ejemplo; en cambio si es por despido indirecto sí tiene ese derecho.

<sup>11</sup> Ver en anexo 5 la tabla No. 9 **Razones por las que los entrevistados no están trabajando actualmente.** Pág. 175.

<sup>12</sup> Ver en anexo 6 la tabla No. 10 **Tipo de trabajo que desempeñaban los trabajadores.** Pág. 176.



### **1.2.1.6 Prestaciones laborales mínimas que reclamaban los trabajadores:**

la totalidad de entrevistados pretendía el pago de indemnización, el 91.1% que le cancelaran vacaciones; el 88.6% pedía pago de aguinaldo y horas extras, el 85.7% la bonificación anual (bono 14); el 42.8% reajuste salarial; y el 34.2% salarios retenidos.<sup>13</sup>

### **1.2.2 Características de los inspectores de trabajo**

Los inspectores de trabajo que participaron en el grupo focal y en la entrevista a profundidad eran empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollaban sus funciones como conciliadores en la Inspección General de Trabajo, Sección de Conciliaciones; todos eran hombres; cinco de ellos habían cerrado pénsum de estudios y uno había llegado hasta el octavo semestre de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales Abogacía y Notariado; su experiencia como conciliadores de la Inspección General de Trabajo iba desde cinco, siete y nueve años.

---

<sup>13</sup> Ver en anexo 7 la tabla No. 11 **Prestaciones mínimas que el empleador debía al trabajador**. Pág. 177.



## CAPÍTULO II

### 2. Situación de la pobreza en Guatemala

En este capítulo se pretende mostrar el contexto general de pobreza en Guatemala; cómo es que ésta ha sido un rasgo latente y permanente; asimismo se referirán temas como: salario mínimo, escolaridad y pobreza, jornadas laborales intensas o extendidas, flexibilización laboral; los cuales permitirán un mejor abordaje y comprensión del tema central.

#### 2.1 La pobreza en Guatemala

Las características demográficas de la población guatemalteca por niveles de pobreza, según la última estimación, Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2006<sup>14</sup>, indican que de una población de 12,987,829 habitantes, 6,625,892 son pobres, de los cuales 4,649,287 son **pobres no extremos** y 1,976,604 son **pobres extremos**; es decir, 51% de los guatemaltecos viven en pobreza; 35.8% en pobreza no extrema y el 15.2% en pobreza extrema. La ENCOVI determinó el valor de la línea de pobreza extrema a partir del costo de consumo mínimo de alimentos así: Q.3,206.00 por persona al año = Q.267.00 por persona al mes; y en el nivel de la pobreza general o no extrema clasifica a las personas que alcanzan a cubrir el costo del consumo mínimo de alimentos, pero no el costo mínimo adicional calculado para otros bienes y servicios básicos, el cual ha sido calculado en Q.6,574.00 por persona al año = Q.548.00 por persona al mes.

Estos datos ilustran una sociedad mayoritariamente pobre. Sin embargo, es importante destacar que los parámetros en los que se fundamenta tal medición, son producto de las teorías que han inventado los mínimos biológicos, como la de las necesidades básicas insatisfechas, que de acuerdo al análisis de Álvarez Legüizamón no tratan de aumentar el bienestar de los ciudadanos, sino de mantener

---

<sup>14</sup> Instituto Nacional de Estadística, **Ob. Cit.** (s.p)



a los trabajadores, los no trabajadores (desempleados, inempleados, precarizados “inútiles para el mundo”) y a los ciudadanos en un umbral, en la línea de flotación de la vida, en los mínimos básicos, casi a escala animal.<sup>15</sup> Por lo que, la magnitud de la pobreza en Guatemala abarca mucho más allá del umbral que fija la ENCOVI.

## **2.2 La pobreza un rasgo latente y permanente en la sociedad guatemalteca**

En algunos contextos la pobreza puede ser considerada un problema coyuntural, en otros es una cuestión históricamente no resuelta, de ahí que Salama Pierre, citado por Álvarez Aragón, explique que aunque la pobreza a nivel mundial en los últimos 20 años se ha visto reducida, en América Latina la situación ha sido inversa.<sup>16</sup>

La pobreza en Guatemala se le considera históricamente estructural pues ha adquirido diferentes formas en el transcurso del tiempo. Su sostenimiento crónico se debe a políticas económicas y sociales desiguales y de exclusión. Guatemala es una sociedad que ha sufrido un proceso de empobrecimiento crónico desde la conquista hasta nuestros días.<sup>17</sup> Para el caso guatemalteco, Oscar López, citado por Álvarez Aragón, indica que la pobreza no es un fenómeno coyuntural que surge y desaparece en función de ciertos factores circunstanciales, su persistencia en el curso histórico social y la amplitud que ha experimentado en las últimas décadas, sugieren que la misma es parte inherente del modelo económico, pero además, le es funcional.

Una de las causas del origen estructural de la pobreza en Guatemala, puede decirse, que es la vulnerabilidad del modelo económico nacional respecto de las

---

<sup>15</sup> Álvarez Legüizamón, Sonia. **Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y El Caribe: estructuras, discursos y actores**. Pág. 269.

<sup>16</sup> Álvarez Aragón, Virgilio. **Pobreza y educación en la política pública guatemalteca de la postguerra**. En: Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza: Reflexiones sobre la pobreza de Guatemala, serie textos básicos No. 3. Pág. 25

<sup>17</sup> G. Mendoza, Edgar S. “Ciencias Sociales, Sociología y pobreza en Guatemala. 2005”. [www.scielo.br/pdf/soc/n14/a11n14.pdf](http://www.scielo.br/pdf/soc/n14/a11n14.pdf) (22 de noviembre de 2007).



determinaciones del mercado internacional. El modelo de desarrollo basado en monocultivos de agroexportación ha dejado como consecuencia una alta concentración de la riqueza y una profunda desigualdad. El 20% más pobre accede al 2.8% del total de los ingresos nacionales y consume el 5.8%, en tanto que el 20% más rico concentra el 62% de los ingresos y consume el 50.5% de todo el consumo nacional.<sup>18</sup>

Asimismo, la distribución desigual de los ingresos en Guatemala es una de las más alarmantes del mundo, el índice de Gini, que mide la desigualdad, calculado según consumo es de 48 y según ingreso de 57. Este nivel de desigualdad es más alto que el de la mayoría de países de América Latina. La distribución de la población guatemalteca se caracteriza por una gran mayoría que percibe ingresos bajos (salarios) y una minoría muy pequeña de ingresos altos.<sup>19</sup> Indudablemente, Guatemala es un país en donde la desigualdad económica y la pobreza perfilan un matiz impresionante que se revela en altas tasas de desnutrición, preocupante cobertura educacional, desempleo, violencia, inseguridad, etc.

Debido a la injusticia social prevaleciente en Guatemala se desencadenó el conflicto armado interno que registra el pasado reciente de nuestro país, que dejó como secuela más pobreza; precisamente uno de los motivos del mismo fue el cierre de espacios para el ejercicio de los derechos laborales. El asesinato, la desaparición forzada, el exilio y la implantación de un estado nupatorio de los más elementales derechos de los trabajadores, sean éstos colectivos o individuales, dejaron huellas serias y difíciles de cicatrizar.<sup>20</sup>

Los grupos indígenas, la población rural y los trabajadores guatemaltecos que no perciben un salario que les permita cubrir sus necesidades como seres humanos, son los grupos sociales que se encuentran sumidos en la pobreza general y extrema.

---

<sup>18</sup> Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza. **Nociones elementales para entender la pobreza**, serie de textos básicos No. 1. Pág. 14.

<sup>19</sup> Banco Mundial. **La pobreza en Guatemala**. Pág. 13.

<sup>20</sup> Misión de Naciones Unidas para Guatemala. **Administración de justicia laboral. Propuesta para su fortalecimiento**. Pág. 8.



Wresinski, citado por Spicker indica que: "...la **pobreza crónica** resulta cuando la falta de seguridad básica simultáneamente afecta muchos aspectos de las vidas de la gente, cuando se prolonga y cuando seriamente compromete los cambios de recuperación de sus derechos y de reanudar sus responsabilidades en un futuro previsible."<sup>21</sup> En Guatemala, es común escuchar historias, sobre todo de adultos mayores, que describen toda una vida de múltiples carencias, de pobreza, las cuales tratan de ir mitigando en el transcurso del tiempo con trabajo, que permite un ingreso para sobrevivir; pero el final de la historia es igual o peor que el comienzo, pues las personas no logran salir de la pobreza y al dejar de ser "empleables" ya no perciben el salario que les ha servido de amortiguador y continúan hundidos en las carencias, más aún si por la irresponsabilidad de los empleadores, a los que han dado su fuerza de trabajo, no son cubiertos por el seguro social.

Al respecto es pertinente transcribir parte de la historia laboral de un trabajador de 57 años entrevistado, quien indicó: *"Yo comencé a los 12 años de edad, en trabajo de finca; ahí estuve 25 años, pero me vine a la capital para salir adelante, ... he tenido ocho trabajos formales ... en el último me pagaban Q740.00<sup>22</sup> quincenales, ... hoy estoy desempleado, y nunca pude salir de la pobreza, por más que me esforcé trabajando mucho..."*<sup>23</sup>

Este caso particular, revela la pobreza sostenida que sufren durante toda una vida muchos guatemaltecos, que a pesar de vender diariamente su fuerza de trabajo no logran superarla, así como la inobservancia de los empleadores en relación a las normas jurídicas que establecen el salario mínimo, ya que no existe un mecanismo efectivo que controle que éste tenga cumplimiento.

En relación a las características de la pobreza en Guatemala, Oscar A. López Rivera indica que uno de los rasgos diferenciadores y asimétricos de la pobreza en

---

<sup>21</sup> Spicker, Paul. **Once definiciones de pobreza**, en McNeish, John-Andrew and Else Oyen (Ed. and Comp.) *Approaching poverty: poverty reduction for practitioners*. Pág. 6.

<sup>22</sup> Ni siquiera el salario mínimo, a pesar de estar inserto en la economía formal.

<sup>23</sup> Entrevista No. 33, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



Guatemala lo constituye el hecho de que la pobreza rural es más extendida e intensa que la pobreza urbana, aunque la urbanización de la pobreza se intensifica, lo que se explica a través de muchos argumentos, entre los cuales, los que señalan la tesis de que los pobres rurales al ser expulsados y migrar hacia la ciudad, lo único que hacen es reproducir su pobreza rural, pero en condiciones más desfavorables, porque se enfrentan a una economía eminentemente monetarizada y en donde las redes de protección son más débiles que en las áreas rurales.<sup>24</sup>

En relación a esto, es oportuno mencionar la experiencia de uno de los trabajadores entrevistados, originario de una aldea de Jalapa quien expresó: *“En la aldea yo trabajaba como agricultor, me vine porque me entraron a asaltar en la casa, me quitaron todo, ese año fue fracasado (2005) también, porque no pudimos producir tanto el maíz, porque el que abonaba, la mazorca le daba mediana y el que no abonaba se quedaba la mazorquita chiquita, entonces esos fueron los motivos porque yo me vine de allá para acá; yo dije: si me voy para allá logro superar y comprar las cosas más importantes, con un poco de esfuerzo y economía voy logrando comprar, pero no he logrado todo, yo quería superar eso..., aquí en la capital he trabajado como agente de seguridad... en la aldea yo era pobre, ahora me siento más pobre, porque no tengo trabajo y cuando lo tuve también estaba pobre, porque uno manda dinero para allá, paga cuarto, compra comida... pero no compro buena comida todos los días, porque aquí Q.12.00 cada tiempo..., entonces no es suficiente, por eso uno se mantiene así pobre. Eso se manifiesta porque uno no tiene un sueldo levantado, uno tiene sueldo bajo... Con todo esto mi pensamiento me varió, mejor me voy a regresar. Para mi sería mejor irme para la aldea que seguir vuelteando aquí, aunque allá sea más pobre...”*<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> López Rivera, Oscar A. **Guatemala: La inserción laboral de los pobres en la economía urbana de la ciudad.** En: Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza: Reflexiones sobre la pobreza de Guatemala, serie de textos básicos No. 3. Pág. 65.

<sup>25</sup> Entrevista a profundidad No. 2, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



En el caso de este trabajador, efectivamente, la pobreza experimentada en su comunidad, se tornó más severa al estar en la capital, debido a las dificultades que tuvo que enfrentar, como el despido, pago impuntual e incompleto de su salario, renuencia de su ex empleador de hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales que le correspondían, tener que denunciar y esperar una audiencia en la Inspección General de Trabajo, entre otras, que tuvo que enfrentar sin el apoyo de su familia y/o amigos.

López Rivera, parafraseando a García Huidoboro, indica que los sectores modernos urbanos han sido duramente impactados por las políticas macroeconómicas de estabilización y de ajuste estructural; proceso durante el cual algunos comercios cambiaron de propietarios, otros quebraron, derivando en despidos de trabajadores y redefinición de las condiciones salariales y de trabajo; es decir que en Guatemala el trabajo asalariado, organizado y protegido, de pronto se está viendo conmocionado, antes que el sector moderno privado urbano tuviera la capacidad de absorber el crecimiento de la fuerza de trabajo urbana.<sup>26</sup>

Por otro lado, Guatemala es uno de los países de América Latina con mayor proporción de población indígena; según la Encuesta Nacional de Ingresos Familiares 98/99 el 73.8% de la población que vive en pobreza general es indígena al igual que el 38.9% de la que vive en pobreza extrema; aunque la pobreza sea medida a través del ingreso, del consumo, de las necesidades básicas insatisfechas o por otro método multidimensional, la población indígena guatemalteca se encuentra en todas ellas sobradamente representada en los indicadores de pobreza.<sup>27</sup> La visión histórica del trabajo indígena en Guatemala es la de un activo sujeto a explotación; uno de los objetivos adicionales de las políticas sobre la tierra de fines del Siglo XIX era la de reducir la tierra disponible para la subsistencia de los indígenas y así contar con mano de obra barata para expandir el café. La expropiación de las tierras comunitarias indígenas sirvió para crear desempleo rural y

---

<sup>26</sup> López Rivera, **Ob. Cit.** Pág. 74.

<sup>27</sup> Acevedo, **Ob. Cit.** Pág. 21.



así forzar a las familias a emigrar a zonas marginales o dejarlas sin acceso a tierra suficiente.<sup>28</sup>

La crisis cafetalera y la sequía experimentada en el oriente del país en el 2001 fueron factores detonantes de un repunte de la pobreza en el 2004 y 2005. Cálculos del PNUD indican que por la crisis cafetalera se perdieron entre sesenta y noventa mil empleos, lo cual ha repercutido en una pérdida de salarios por un monto de 62 millones de dólares.<sup>29</sup> Estos factores han contribuido al incremento de la pobreza rural, la cual ha tenido como efecto la creciente migración hacia la capital y por ende el cambio rotundo de las actividades que realizan los pobres rurales al convertirse en pobres urbanos, como el ejemplo citado en páginas anteriores del agricultor que se convierte en agente de seguridad, de la noche a la mañana, con tal de emplearse y obtener ingresos para sobrevivir.

### 2.3 ¿Es el salario mínimo condicionante de pobreza?

Guatemala muestra características particulares que configuran un panorama de la pobreza, como factores económicos opuestos a medidas de justicia social, entre las que se puede mencionar: incumplimiento de los derechos mínimos que establece la legislación laboral, oposición a mejorar condiciones de trabajo, salarios mínimos, entre muchas otras.

De acuerdo al último censo 2002 la población guatemalteca está conformada por 12,987,829 personas, de las cuales son varios los grupos sociales que están en situación de pobreza y extrema pobreza, predominando los grupos indígenas, la población del área rural, así como los trabajadores del área urbana que perciben un salario mínimo o menor al mínimo legal, tomando en cuenta que tal retribución no logra cubrir ni la canasta básica<sup>30</sup>, es un **salario de hambre**; no obstante, éste

<sup>28</sup> Banco Mundial, **Ob.Cit.** Pág. 35.

<sup>29</sup> López Rivera, **Ob. Cit.** Pág. 76.

<sup>30</sup> La canasta básica de alimentos en Guatemala provee calorías y proteínas necesarias al límite de la indigencia; no es un derecho social sino un mínimo biológico.



debería constituir el elemento que permita al trabajador y a su familia una vida digna, pero en Guatemala el salario mínimo actual conduce a una vida más cerca de la animal que de la humana; hoy ya ni siquiera garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo.

El salario mínimo vigente durante el año 2007 para actividades agrícolas según el Acuerdo Gubernativo No. 624-2006 es de Q. 44.58 al día (Q.1,337.40 al mes) y el de actividades no agrícolas de Q45.82 (Q.1,374.60 mensual) más una bonificación incentivo de Q.250.00, la cual conforme al Artículo 2 del Decreto 78-89 del Congreso de la República “...no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para el cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario...”. Tal disposición contraría la definición que el Convenio 95 de la OIT, ley vigente en nuestro país, preceptúa en su Artículo 1: “Salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda valuarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo verbal o escrito”.

Como puede razonarse existen dos normas vigentes en el ordenamiento laboral guatemalteco que en esencia regulan una misma institución (el salario) de diferente forma, aunque el Decreto mencionado lo denomine **bonificación incentivo**, su naturaleza es la misma, es una retribución por el trabajo prestado, en otras palabras salario. Sin embargo, la interpretación de los empleadores en torno a las normas citadas, es que el salario mínimo no incluye la bonificación incentivo por lo que, al hacer cálculos de prestaciones no la toman en cuenta, retorciendo de ese modo la ley. No obstante, de acuerdo al principio del derecho del trabajo, *in dubio pro operario*, reconocido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, debería aplicarse la norma más favorable al trabajador, pero normalmente, no sucede así; se observa que en la Inspección General de Trabajo al momento de realizar el cálculo de prestaciones laborales, no toman en cuenta la



bonificación incentivo; esta práctica contraria a Derecho es una de las tantas que niegan la justicia social.

Marini, citado por Andrés Barreda Marín, “reconoce las tres maneras diferentes de imponer la superexplotación del trabajo (por intensificación y/o extensión de la jornada de trabajo, o bien por recorte directo del salario real), todas ellas implicando el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor. El uso recurrente y crónico de tales maneras configura “un modo de producción fundado exclusivamente en la mayor explotación del trabajador y no en el desarrollo de su capacidad productiva”. Lo cual resulta “congruente con el bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas en la economía latinoamericana”. La baja composición orgánica de ésta logra sostenerse (elevando su cuota de plusvalía y ganancia) por el uso extensivo y/o intensivo de plustrabajo sin, por ello, recurrir a una demanda creciente de capital constante (por cuanto la producción primaria requiere menos capital constante que la industria). De esta suerte, la remuneración de la fuerza de trabajo por debajo de su valor niega estructuralmente al trabajador las condiciones necesarias para reponer su desgaste”.<sup>31</sup>

Sin lugar a dudas, el análisis anterior es análogo al contexto laboral guatemalteco en donde está impuesta la superexplotación del trabajo, reflejada en intensas y extensas jornadas de trabajo, la propia fijación del salario mínimo por debajo del valor real del trabajo y lo que es peor, en la práctica muy generalizada de empleadores de no pagar ni siquiera el salario mínimo.

Estos extremos pueden verse reflejados en los resultados obtenidos del trabajo de campo del presente estudio que indican que el 42.9% de los trabajadores entrevistados en su última relación laboral percibió un salario menor al mínimo (los montos registrados iban desde Q.800.00 hasta Q.1,480.00 mensuales); el 17.1% indicó que su último salario fue el mínimo vigente en ese momento; y el 40.0%

---

<sup>31</sup> Barreda Marín, Andrés. **La dialéctica de la dependencia y el debate marxista latinoamericano**. En: Marini, R.M. y Millán, Mágina coord.; La teoría social latinoamericana. Subdesarrollo y dependencia. Pág. 3.



expresó percibir un salario mayor al mínimo (los montos variaron desde Q.1,800.00 hasta Q.4,000.00). En relación al grupo que dijo ganar más del mínimo, es importante aclarar que en una gran mayoría el monto recibido incluía el pago de horas extras, pues para los trabajadores resulta complicado hacer el desglose de salario ordinario y extraordinario y sólo expresaron el monto total que reciben mensualmente.

Fueron muchas y variadas las expresiones de los entrevistados en torno a su salario, entre ellas es oportuno transcribir las siguientes:

- ✓ “El sueldo no permite que uno se vuelva rico, sólo alcanza para lo de diario...
- ✓ El sueldo siempre es insuficiente y uno no puede salir de la pobreza aunque trabaje...
- ✓ El sueldo sólo alcanza para no morir de hambre...
- ✓ El sueldo siempre es insuficiente y uno no puede salir de la pobreza aunque trabaje...
- ✓ Todos los ingresos son para alimentos, casa, luz, no queda para otras necesidades...”

Tales valoraciones muestran la insatisfacción de los trabajadores del resultado de su trabajo, del porqué de su esfuerzo, pues a pesar de las jornadas intensas y extensas no logran superar sus condiciones precarias; la mayoría hizo énfasis en que el salario que percibe, generalmente, es menor al mínimo o el mínimo, el cual no les permite satisfacer adecuadamente otras necesidades más allá de la alimentación. El salario mínimo sólo permite consumir lo estrictamente indispensable para seguir reproduciendo la fuerza del trabajador.

Las jornadas de trabajo también irradian la súper explotación del trabajo, los resultados muestran que el 79.5% de los entrevistados indicó que en el último puesto trabajaron más de ocho horas diarias (las jornadas registradas iban desde 9



hasta 17 horas al día); el 5.7% lo hizo por ocho horas diarias en jornada diurna y el 5.7% por menos de ocho horas diarias en jornada ordinaria diurna.<sup>32</sup>

La propia fijación del salario mínimo muestra la superexplotación del trabajo en nuestro país; el Artículo 102 inciso f) de la Constitución Política de la República señala la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo y el Artículo 113 del Código de Trabajo indica que la fijación será anual. Actualmente, existe una gran polémica entre los actores que contribuyen a determinarlo<sup>33</sup>, puesto que de acuerdo al procedimiento legal las comisiones paritarias deben reunirse en el transcurso del año, investigar con tal de determinar el costo de vida; también deberían hacer un estudio sobre cuánto están invirtiendo, ganando, etc. las empresas y en base a esos estudios proponer el proyecto de integración del salario, sin embargo, las comisiones, normalmente, se basan en los estudios del INE y no trascienden en una investigación profunda.

Desde 1995 no se alcanza consenso en las comisiones, los empleadores mantienen la histórica<sup>34</sup> postura de que ninguna empresa puede pagar el valor real de la canasta básica y los trabajadores alegan lo contrario, por lo tanto, el Organismo Ejecutivo lo ha fijado, mediante acuerdo gubernativo, “atendiendo a una política salarial que no compensa el deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores y en

---

<sup>32</sup> Este porcentaje se refiere a dos trabajadores que por laborar en un colegio trabajaban menos de la jornada ordinaria diurna, pero ganaban menos del salario mínimo, no obstante la Constitución Política de la República en su Art. 102 inciso g) preceptúa que quienes por disposición de la ley, por costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de la jornada ordinaria, tendrán derecho a percibir íntegro el salario.

<sup>33</sup> Los órganos administrativos que intervienen en la fijación del salario mínimo de acuerdo a la legislación vigente son: 1) **Comisión Nacional del Salario**, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integrada por un representante de cada uno de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, Agricultura, Economía; Instituto Nacional de Estadística, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF-; y de los sindicatos. 2) **Comisión Paritaria**, la cual, según el Acuerdo Gubernativo No. 777-94 se integra por cinco patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo quien la preside. De acuerdo al Artículo 105 del Código de Trabajo debería haber una Comisión Paritaria por departamento o por cada circunscripción económica, pero desde que se creó el cuerpo legal mencionado regularmente han existido dos: una para actividades agrícolas y una para actividades no agrícolas.

<sup>34</sup> Ya lo apuntaba Marx: La determinación del grado efectivo del salario se dirige exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo, el capitalista pugna constantemente para reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona constantemente en el sentido contrario.



la continuidad de las políticas neoliberales que tienden a reducir y debilitar al Estado a favor de la iniciativa privada y el mercado.”<sup>35</sup>

La situación del trabajador a sueldo mínimo y frecuentemente, por debajo del mínimo en Guatemala es caótica; la súper explotación laboral a que Álvarez Legüizamón hace referencia citando a Marini, se define por la mayor explotación de la fuerza física del trabajador, en contraposición a la explotación resultante del aumento de su productividad, y tiende normalmente a expresarse en el hecho que la fuerza de trabajo se remunera por debajo de su valor real<sup>36</sup>; escenario en el que se desarrollan las relaciones de trabajo en Guatemala.

Los trabajadores de nuestro país, generalmente, se encuentran en una situación de pobreza, pues el costo de la vida en Guatemala, día a día está aumentando. La crisis petrolera ha provocado severos desequilibrios en la economía nacional, reflejada en el aumento al precio de la gasolina, tarifa de transporte extra urbano, energía eléctrica, gas propano, así como el costo de la canasta básica.

A finales de 2007 el país experimentó una tasa de inflación del 8%, mientras el magro salario mínimo vigente fue aumentado en un 5.8% para el 2008, el Acuerdo Gubernativo No. 625-2007 fijó el salario mínimo para actividades no agrícolas en Q.48.50 diarios = Q.1,455.00 mensuales más Q.250.00 de la bonificación incentivo; tal repunte, disminuye el poder adquisitivo de las familias; pues resulta indiscutible que el salario que perciben los trabajadores guatemaltecos no es suficiente para que una persona y menos una familia pueda tener un nivel de vida digno, por el contrario, aproxima a una vida más animal que humana, ya que sólo permite acceder a una alimentación mínima para no morir de hambre, mientras que otros satisfactores

---

<sup>35</sup> Colectivo de Organizaciones Sociales. **Otra Guatemala es posible, inequidad, pobreza y violencia en la patria del criollo.** Pág. 9.

<sup>36</sup> Álvarez Legüizamón, **Trabajo... Ob. Cit.** Pág. 245.



indispensables para el desarrollo integral del ser humano quedan postergados y se convierten en meras ilusiones, muchas veces realmente difíciles de alcanzar.

En otro orden de ideas, Álvarez Legüizamón alude que la carencia de medios de empleo asalariado es la causante principal de la pobreza masiva en el capitalismo, aunque, la regulación salarial y la calidad del trabajo, junto a la accesibilidad sobre los medios de subsistencia, también son elementos que inciden en la agudización de pobreza material.<sup>37</sup> En Guatemala la tasa de desempleo a principios de 2008, según datos oficiales es de 5.49% de la población económicamente activa, el Ministro de Trabajo y Previsión Social indicó: "... el índice de desempleo aumenta gradualmente, al igual que la población que se hunde en la pobreza y pobreza extrema."<sup>38</sup>

Acerca de este razonamiento, es preciso anotar que el 85.3% de los trabajadores entrevistados, se ubicaron en alguna categoría de pobreza<sup>39</sup> al haber sido despedidos, la razón preponderante radica en estar sin trabajo, pues es el trabajo su principal estrategia de sobrevivencia familiar, la venta de la fuerza de trabajo es, la única manera por la cual el hombre alienado de los medios de producción puede subsistir.

## 2.4 Educación y pobreza

Desde muchas posiciones y teorías la pobreza es asociada directa y causalmente a la educación, algunos teóricos proponen como instrumento para superar la pobreza la mayor capacitación y escolarización de los miembros de la sociedad. La teoría del capital humano, cuyo principal exponente es el economista Theodore W. Shultz, de acuerdo a lo anotado por Torres y citado por Álvarez Aragón, sostiene que la expansión escolar fomenta el crecimiento económico, por lo que el Estado al dedicar recursos en educación estaría haciendo una inversión

---

<sup>37</sup> **Ibid.** Pág. 247.

<sup>38</sup> **Aumenta desempleo en el país.** Pág. 28 El Periódico (Guatemala, viernes 28 de marzo de 2008).

<sup>39</sup> Las categorías fueron: No pobre, cerca de pobre, pobre, muy pobre.



recuperable en el mediano y largo plazo. En palabras de Gil Villa, cualquier trabajador puede romper con su condición social de origen y ascender de estatus sólo con aumentar la inversión en años de estudio.<sup>40</sup>

En torno al supuesto teórico anterior, el debate ha sido intenso. Throw, citado por Álvarez Aragón, indica que el hecho generalizado es que se dan grandes diferencias salariales entre individuos con semejante y hasta idéntica escolarización, conduciendo a que la escolaridad es más una necesidad defensiva, ya que en la práctica los individuos invierten en educación más para proteger su espacio en el mercado que para avanzar en él.<sup>41</sup>

Por su parte Inés Aguerrondo al cuestionarse sobre la relación entre educación y pobreza, indica que la pobreza es un síndrome que incluye una serie de características, de las que se destacan: 1) El empleo, porque determina el nivel de ingresos; 2) La educación, porque determina el tipo de empleo que se obtiene. Asevera que la educación se relaciona con la pobreza de manera directa; sin embargo lo que no se sabe de manera clara es qué carácter tiene esa relación, pues se discute si es la **causa**, puesto que ¿Los pobres son pobres porque tienen poca educación?, o por el contrario es el **efecto** debido a que por ser pobres tienen menos educación.

En la infancia **la pobreza es la causa de recibir menos y peor educación**: un niño pobre tiene menos probabilidades de tener buena cantidad y calidad de educación. En el inicio del proceso de socialización los pobres reciben menos educación por ser pobres. En la vida adulta la relación se da vuelta. **La escasa educación es la causa de continuar en la pobreza**: un adulto poco educado tiene menos posibilidades de acceder a los bienes de la sociedad.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Álvarez Aragón, **Ob. Cit.** Pág. 29.

<sup>41</sup> **Ibid.**

<sup>42</sup> Aguerrondo, Inés. Conferencia: **Educación y pobreza**. Curso superior de periodismo en políticas sociales con énfasis en educación; FLACSO, (Guatemala, 10 de mayo de 2007).



El círculo vicioso de educación y pobreza se resume en que la pobreza genera menos educación, y tener menos educación impide salir de la pobreza; pero ¿Cómo romper este círculo? es la gran pregunta aún no del todo contestada. Aguerrondo concluye en que por ahora, la educación ayuda a la pobreza; que la escuela puede hacer la diferencia, siempre que no reproduzca más de lo mismo; pero la escuela sola no puede, es necesaria una sociedad que sostenga una educación que rompa el círculo vicioso de la pobreza.

No bastan niveles de libertad económica “aceptables”, mientras hay personas que nacen sin acceso a oportunidades mínimas de educación, salud, vivienda que les condenan a mantenerse dentro de un círculo vicioso de pobreza.

Uno de los trabajadores entrevistados, analfabeta, cuya niñez, adolescencia, adultez y ahora vejez ha vivido en situación de pobreza, en relación a los factores por los cuales los trabajadores renuncian a lo legalmente irrenunciable dijo: “...*como ni estudio tiene uno, porque el que tiene estudio tiene más valor y puede pensar...*”<sup>43</sup>

La mayoría de los trabajadores entrevistados en el presente estudio, tenían seis grados de escolaridad.<sup>44</sup>

## 2.5 Las jornadas laborales intensas o extendidas perpetuadoras de pobreza

La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador para prestar el trabajo. Fueron muchas y muy fuertes las razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada de trabajo; los médicos sostuvieron que las jornadas largas envejecían prematuramente al ser humano y degeneraban la especie. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en el trabajo, en el trayecto al mismo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible; los educadores explicaron que las jornadas largas condenaban a los

<sup>43</sup> Entrevista No. 33, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>44</sup> Ver anexo 1. Pág. 171.



hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber.<sup>45</sup>

La legislación laboral guatemalteca ha adoptado principios en torno a la jornada de trabajo que tienden a dignificar al trabajador como ser humano. La Constitución Política de la República en su Artículo 102 inciso g) preceptúa: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal...”*

El Código de Trabajo en armonía con el precepto citado regula lo relacionado a las jornadas de trabajo, y en el Artículo 119 establece: *“... Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”*. Este descanso que, según la legislación es obligatorio, no es caprichoso sino deriva de las exigencias de la naturaleza humana, para comer, distraer la mente, cambiar de posición, etc.

Sin embargo, la realidad muestra un panorama diferente; una gran mayoría de los trabajadores guatemaltecos está laborando más allá de los límites de jornada de trabajo establecidos, sin que, ese límite sea efectivamente remunerado como jornada extraordinaria. Como ejemplo de este extremo, resulta apropiado transcribir la siguiente expresión de uno de los entrevistados:

---

<sup>45</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 272.



*“En esa empresa teníamos horario de entrada a las 07:30 de la mañana, pero no hora de salida; a veces daban las diez, once, doce de la noche y seguíamos trabajando... Las horas extras no nos las pagaban completas, siempre nos quitaban... Uno por más ignorante que sea, sabe cuánto ha trabajado, yo las apuntaba y al ver el cheque me daba cuenta que unos Q.75.00 me estaban dando de extras, nadie alegaba nada, porque retar a la patrona era echársela de enemiga, la agarraba en contra de uno o ya no nos daba trabajo”.*<sup>46</sup>

Resulta claro que la jornada humanitaria está muy lejos de ser respetada en Guatemala, por el contrario, es muy frecuente que los trabajadores sean obligados a trabajar jornada extraordinaria sin la retribución correspondiente. Las autoridades de trabajo, encargadas de velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales, a pesar de que los trabajadores frecuentemente manifiestan esta violación a sus derechos, no toman las medidas necesarias para obligar a los empleadores a respetar las jornadas legales.

El 88.6% de los trabajadores entrevistados en el presente estudio indicó haber trabajado para su ex empleador más de ocho horas diarias; de los cuales el 38.70% trabajó de 11 hasta 17 horas diarias; el 35.48% 10 horas diarias y el 25.8% nueve horas diarias.

Mientras más se extiende o intensifica la jornada de trabajo, menos se asegura al trabajador tener un desarrollo pleno, pues se limita su tiempo libre para reponer las energías gastadas, convivir con su familia, desenvolverse socialmente, ejercer su ciudadanía y obviamente, para educarse. Una jornada laboral que exceda las ocho horas perpetúa la pobreza, restringe la posibilidad del ser humano de ir a la escuela, a la universidad, de ilustrarse con tal de tener un mejor empleo que le permita una movilidad social ascendente en la escala para salir de la pobreza.

---

<sup>46</sup> Entrevista No. 1. **Loc. Cit.**



Si la solución a la pobreza fuera la educación, los trabajadores que son explotados durante largas jornadas, que constituyen mayoría considerable en Guatemala, nunca podrían superarla; al respecto uno de los entrevistados, que trabajaba en una maquila, cuyo grado de escolaridad era sexto primaria manifestó:

*“... Cuando saqué sexto me sentí feliz, pensé en seguir el básico, pero en eso conseguí trabajo en la maquila y ya no fui capaz, a veces trabajaba de siete de la mañana a once, doce de la noche, también los sábados y hasta domingos, no había tiempo y si uno no trabaja no puede comprar los útiles, ni nada...”<sup>47</sup>*

Ante la pregunta ¿Alguna vez pidió a su empleador permiso para estudiar? Con una gran sonrisa contestó; *“... ni para comer tranquilo le dan a uno permiso, ya va ser para estudiar...”* De las respuestas y semblante desolador del trabajador puedo inferir que él ni siquiera considera la educación como una posibilidad, mucho menos como realidad.

## 2.6 El dilema: ¿Flexibilización o fortalecimiento de la legislación laboral?

Flexibilidad laboral es el término con el que los teóricos del neoliberalismo han llamado a la eliminación de regulaciones establecidas en la legislación nacional respecto del derecho de trabajo.<sup>48</sup>

Para abordar este tema, empezaré parafraseando una parte de la exposición de Germán Gutiérrez Rodríguez, quien indica que la crisis de la deuda externa, que estalló en América Latina, coloca a la mayoría de países latinoamericanos, en cuenta Guatemala, bajo el monitoreo del Fondo Monetario Internacional, implementando medidas de ajuste estructural, que significan un abandono definitivo del desarrollo interno de los países del Tercer Mundo, e intenta orientar todas las políticas hacia la maximización de los pagos a los acreedores, pagos que no consisten sólo en

<sup>47</sup> Entrevista No. 14, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>48</sup> Morales, Luisa Eugenia y Abdallah Arrieta, Leda. **Flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras de Guatemala, estudio de caso.** (s.p)



transferencias monetarias sino también en especie, tales como apertura de los mercados internos a los productos de las empresas transnacionales (TLCs), privatización al máximo de todas las unidades económicas, eliminación de todas las barreras posibles al libre mercado (interferencias) tales como: gravámenes comerciales, subsidios, política social del Estado, impuestos al capital, leyes proteccionistas o intervencionistas, como el derecho del trabajo.

Entre los resultados de estas políticas en el continente están: la desindustrialización o quiebra de miles de empresas latinoamericanas, la privatización de la economía, el abandono del papel del Estado en la economía y la seguridad social, la compra de empresas del Estado y del capital privado nacional por los grandes capitales internacionales; los que indudablemente se han sentido en Guatemala. La idea del desarrollo nacional y autónomo ha sido abandonada por los grupos empresariales de América Latina, a nivel de los trabajadores la situación es dramática.

Si en décadas pasadas los trabajadores latinoamericanos luchaban contra la explotación capitalista y reclamaban mejores salarios y beneficios sociales, hoy luchan porque quien los sobreexplota no los expulse de su ya precario medio de vida. La lucha de los que todavía tienen trabajo estable no es por mejorar su condición laboral y de vida, sino por no perder el empleo.<sup>49</sup> Como es el caso de muchos trabajadores guatemaltecos que pese a sus condiciones laborales infrahumanas, no denuncian los abusos, no se revelan, soportan en silencio, con tal de mantenerse empleados.

Los trabajadores con estabilidad laboral son una especie en franca extinción, puesto que, los dueños del poder, realmente globalizado, las transnacionales, al lado de quienes están los globalizados a la fuerza o globalizados de segunda clase, otrora todopoderosos monopolistas nacionales, hoy empresarios desesperados por

---

<sup>49</sup> Gutiérrez Rodríguez, Germán. **Globalización, caos y sujeto en América Latina: el impacto de las estrategias neoliberales y las alternativas.** Págs. 25-27.



sobrevivir en la jugada; exigen la implementación de medidas de mercado libre en el trabajo que implican modalidades de contratación, basadas en la “libertad de ambas partes” que redimen a las empresas de los costos que representan el cumplimiento de las leyes laborales, de la seguridad social, etc.

Por su parte Álvarez Legüizamón indica que como consecuencia de la reestructuración neoliberal de la sociedad en los noventa, se llevaron adelante procesos de privatización, ajuste fiscal, flexibilización de las relaciones entre capital y trabajo, apertura de los mercados, y enajenación de los servicios públicos y de los recursos naturales y energéticos. Esto ha producido una alteración profunda en la reproducción social de las personas, fruto de nuevas formas de explotación y exacción del trabajo y de las reformas del Estado, generando una creciente exclusión social –aumento de la pobreza, empobrecimiento de los sectores medios, precarización del trabajo– y pérdida de derechos por el debilitamiento de la relación entre derechos sociales y ciudadanía política.<sup>50</sup>

En Guatemala existe un divorcio entre lo dispuesto en la ley y la realidad laboral, factor importante, que vinculado a las tendencias que promueve la globalización económica referentes a la internacionalización de las condiciones del trabajo y que exige que no existan “rigideces” en el mercado laboral, sino que sea **flexible** para adaptarse a las necesidades del capital, pareciera que se está naturalizando el incumplimiento a los derechos mínimos laborales; es decir la idea de flexibilización está ganando terreno aunque sea al margen del ordenamiento jurídico, en otras palabras, la flexibilización de facto ha estado presente en Guatemala desde siempre por el mero incumplimiento.

A pesar de que existen normas jurídicas que establecen mínimos por debajo de los cuales no es legalmente posible pactar, como el salario mínimo, las jornadas de trabajo, etc., es normal su inobservancia por parte de los empleadores, quienes aducen que no tienen la capacidad económica para cumplir con las “exageradas

---

<sup>50</sup> Álvarez Legüizamón, *Trabajo... Ob. Cit.* Pág. 270.



medidas proteccionistas de los trabajadores”, y contraponen que la protección laboral desalienta la inversión y que si existiera más libertad en la contratación laboral, se experimentaría un cambio positivo, en el sentido de mayor inversión y mejoras en cuanto a remuneración salarial; lo cual obviamente es una falacia, ya que, a lo largo de la historia se ha experimentado la tensión que existe entre la lógica del capital y el bienestar que se configura en que “no es posible regular los intereses del capital a favor de la mejora del bienestar”<sup>51</sup>.

Al respecto me parece oportuno transcribir la experiencia relatada por una trabajadora, que muestra la flexibilización de hecho, cotidiana en las relaciones laborales en Guatemala y que definitivamente sólo beneficia a la parte empleadora, permitiéndole aumentar sus ganancias, evitándose los “costos laborales”; asimismo esta declaración muestra lo sencillo que resulta violar descaradamente las leyes laborales sin consecuencias jurídicas sancionatorias, ya que los entes gubernamentales encargados de velar por su fiel cumplimiento no lo están haciendo efectivamente:

*“A mi me dijeron que iba a trabajar para Hoteles Decameron, llenando boletas con datos de posibles clientes que comprarán paquetes de vacaciones, decían que no nos iban a dar ninguna prestación, pero que el salario era bueno y en dólares; ... y que el pago quincenal nos iba a salir bueno, que trabajáramos más horas extras y podíamos llegar hasta \$400.00; todos tratábamos de hacer bastantes horas extras, pero cuando al final del mes me dieron Q.150.00 quetzales yo no entendía, qué era, si un bono, o que al final sí nos iban a dar alguna otra prestación; pero en realidad eso era mi salario mensual.*

*Por eso vine a la IGT, pero Decameron no me quería pagar, aduciendo que yo trabajaba para otra empresa y que me habían engañado y de eso no teníamos ni contrato, pero en realidad el servicio se lo estábamos prestando a ese hotel... al final me pagaron Q.1,300.00 por los dos meses que trabajé... Hay un grupo de*

---

<sup>51</sup> **Ibid.** Pág. 244.



*compañeros que les pagan, sólo si venden los paquetes de vacaciones, pero si no venden no les pagan, aunque pasen todo el día intentando vender; como nosotros éramos los encargados de buscar clientes, los compañeros se enojaban con nosotros y siempre estaban desesperados porque no recibían mucho de salario.*<sup>52</sup>

Para algunos el proceso de flexibilización se plantea como una adaptación de las leyes laborales al signo de los nuevos tiempos; para otros, se trata tan sólo de satisfacer los requerimientos del mercado sacrificando las condiciones, ya de por sí deterioradas, en que venían desarrollándose las relaciones laborales. Pareciera que la tendencia flexibilizadora lo que pretende es regresar a la brutal explotación del ser humano trabajador que tuvo su gran asidero en la sociedad individualista y liberal y paulatinamente volver a la esclavitud.

Uno de los casos más impresionantes fue el del ex trabajador de una empresa que presta servicio de transporte urbano en la capital de Guatemala,<sup>53</sup> quien había laborado para esa entidad por 18 años, como chofer, con una jornada laboral, regular de casi 16 horas diarias (de 4:30 a.m. y a 9:00 p.m.), su retribución era de Q100.00 diarios, que recibía sólo los días laborados; durante la relación laboral nunca tuvo vacaciones, bonificación anual, ni pago de horas extras; el aguinaldo algunas veces lo recibió hasta por el monto de Q.500.00 ó lo que el empleador quisiera darle; fue despedido sin causa justificada, e instantes antes de la entrevista había presenciado una audiencia de conciliación en la Inspección General de Trabajo, con el fin de obtener el pago de sus prestaciones laborales, sin embargo, el empleador no quiso llegar a ningún acuerdo, le dijo que se fuera a perder el tiempo a tribunales, haber hasta donde aguantaba.

El entrevistado, se encontraba desempleado, dijo haber buscado trabajo en otras empresas de transporte, pero su ex empleador lo había mal informado y nadie le quería emplearlo. En relación a la situación de pobreza en la que se encontraba

---

<sup>52</sup> Entrevista No. 24, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>53</sup> Entrevista No. 23, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



manifestó ubicarse en la categoría de muy pobre, pues el día de la entrevista ni siquiera tenía la capacidad de comprar alimentos para su familia (mamá, esposa, cuatro hijos de siete, cinco, dos años y seis meses). El inspector de trabajo que lo atendió le indicó que debido al monto de su reclamación, calculado por la Inspección General de Trabajo (Q.83,975.00) debía buscar un abogado que le tramitara el juicio, pues los bufetes populares no atienden reclamaciones hasta ese monto.

A partir del caso descrito, es posible afirmar que los derechos mínimos del trabajador (jornada, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, pago de jornada extraordinaria, etc.) fueron violados y durante esos 18 años de trabajo, según el entrevistado, ninguna autoridad de trabajo inspeccionó tales abusos. Por otro lado, la precariedad de las condiciones de trabajo descritas, que no son ni siquiera los derechos mínimos que establece la legislación laboral, ubican al trabajador y a su familia en una situación de pobreza, es decir, la positividad de los derechos laborales mínimos en este caso particular es nula, no obstante estar éstos garantizados a nivel de la legislación constitucional y ordinaria.

El panorama, sin lugar a dudas se agravaría si en Guatemala la legislación laboral se “flexibilizara”, pues la tendencia sería pactar por debajo de lo que actualmente, son derechos mínimos, que constituyen amortiguadores de la miseria de los trabajadores y “barreras onerosas para los empleadores”, con lo cual, en vez de reivindicar los valores humanos se afianzaría la voraz explotación a los trabajadores.

Germán Gutiérrez, indica que de persistir las actuales tendencias globalizantes podría decirse que no hay futuro para los pobres de América Latina, al menos no al interior del actual sistema; sin embargo, la persistencia de tales tendencias, incluida la flexibilización del derecho laboral, depende de todos y cada uno de nosotros; pues habrá futuro si hay resistencia.



Tal propuesta es potenciada con el planteamiento de Silvia Escobar de Pabón<sup>54</sup> en su artículo sobre **globalización, trabajo y pobreza**, en el cual discute que las nuevas orientaciones de la dinámica laboral han tenido lugar en el marco de un mayor debilitamiento de la organización sindical y la atomización de la acción colectiva, a la que precisamente la flexibilidad laboral apuntaba como objetivo. El temor al despido, a la imposibilidad real de reinserción laboral luego de la cesantía, conduce a una mayor subordinación de los trabajadores, a su disponibilidad permanente, a la pérdida de control sobre el trabajo; es decir, a situaciones que en conjunto remiten a un escenario de sobreexplotación y desvalorización del trabajo, del que se nutre un mayor empobrecimiento de la población.

Es por ello que los movimientos sociales, el sector sindical, los trabajadores unidos y organizados deben fortalecerse, revelarse para reestructurar el Estado y promover uno menos sometido a las leyes del mercado y a los intereses particulares de las empresas privadas y especialmente las transnacionales, un Estado que asuma una función verdaderamente social; de lo contrario el futuro de los pobres de Guatemala y de América Latina se torna cada vez más incierto.

Para concluir, se considera importante citar experiencias de otros países latinoamericanos en relación a la reforma laboral, ya que pueden dar la pauta para incidir en la reforma que pueda darse en el nuestro. Al respecto, Julio Gamero Requena<sup>55</sup> en su artículo sobre **la reforma laboral y la política social en el caso peruano**, describe los cambios que han ocurrido en El Perú a partir de modificaciones sustantivas en el diseño de las políticas sociales y de la reforma laboral. Pone énfasis en los cambios ocurridos en la estructura interna del mercado laboral peruano, en tanto la precarización del empleo acontecida como secuela de la reforma laboral de los noventa tiene impactos más allá de las fronteras del propio mercado de trabajo.

---

<sup>54</sup> Álvarez Legüizamón, **Trabajo... Ob. Cit.** Pág. 222.

<sup>55</sup> **Ibid.**



Dicho proceso pone en tensión y en cuestión el alcance y profundidad de las políticas sociales en áreas tan sensibles como la salud y la previsión social. La reforma laboral, al igual que la privatización de los fondos de pensiones y los cambios en las prestaciones de salud, introdujo un cambio estructural en la naturaleza de la política social, convirtiéndola en un modelo residual. El discurso afirmaba que la reforma laboral, al suprimir las barreras institucionales que impedían el “libre funcionamiento del mercado de trabajo”, coadyuvaría a un proceso de asalarización y de reducción del desempleo que facilitaría a la población tener ingresos suficientes para pagar en el mercado los servicios sociales. Discurso muy parecido al que promueven los adeptos de la flexibilización en Guatemala.

El fundamento era que, tras el ajuste estructural, la restauración del crecimiento económico que se pretendía construir con “bases sólidas” se encargaría de absorber la mano de obra subutilizada por el modelo anterior. Lo que se comprueba a partir de los datos que el autor analiza es, lo contrario, un aumento del empleo precario, una cobertura social insuficiente, la generación de “nuevos pobres” entre la población económicamente activa urbana, un aumento de la desigualdad, y un proceso de redistribución perverso, por el cual el trabajo formal urbano transfirió ingresos para arriba y para abajo de la pirámide de ingresos. Por su parte, la caída en la tasa de asalarización del sector privado y la precariedad en el empleo público y privado restringieron el mercado de consumo de los servicios sociales que habían sido privatizados.

Algunos autores como Arteaga Botello; Montero; Fogel; López Paniagua y Chauca,<sup>56</sup> citados por Álvarez Leguizamón, muestran que el pretendido “progreso regional” no es otra cosa que la concentración de la riqueza para unos pocos empresarios locales, la transferencia de importantes ganancias para los monopolios globalizados y la escasa generación de empleo en general. Cuando ese “desarrollo” se basa en mano de obra intensiva, se produce bajo condiciones de superexplotación del trabajo y relaciones semiserviles, generalmente, ejercido sobre

---

<sup>56</sup> Ibid.



poblaciones étnicamente discriminadas, todo lo cual coadyuva a un círculo vicioso de producción y re-generación de más pobreza y exclusión.

En un país como Guatemala que presenta niveles preocupantes de desigualdad y pobreza el derecho del trabajo no es la realización de la justicia social es tan sólo un esfuerzo para aliviar la miseria de los trabajadores, por lo que la flexibilización de la legislación laboral no es una opción que tienda a favorecer a los trabajadores, sino una herramienta para intensificar la superexplotación, que dará como resultado más desigualdad y más pobreza. Por el contrario, en Guatemala es urgente que los trabajadores exijan el fortalecimiento de la protección jurídica, el cumplimiento de las normas y el acceso de la justicia en materia laboral.



## CAPÍTULO III

### 3. Derecho del trabajo

La razón de este capítulo es delinear un análisis jurídico – doctrinario en torno a temas como el trabajo; derecho al trabajo; derecho del trabajo, su división, contenido, caracteres, principios que lo fundamentan e ir mostrando evidencias empíricas proporcionadas por los actores del presente trabajo (trabajadores e inspectores de trabajo), que dan cuenta de cómo estos temas se están conceptualizando, lo cual es relevante para comprender la forma en que se interpretan y aplican las premisas legales respectivas, específicamente en cuanto al quehacer conciliador de la Inspección General de Trabajo.

#### 3.1 El trabajo

Definiciones doctrinarias sobre el trabajo hay muchísimas, cada época y líneas de pensamiento las han construido, existen desde las que lo conceptualizan como un deber moral hasta los que lo consideran como el único medio para poder sobrevivir.

Para efectos del presente estudio es pertinente citar algunas definiciones de trabajo, tal como la que Boccia, citado por Guillermo Cabanellas indica “En su sentido social, el trabajo es la exteriorización consciente de la energía humana, física, psíquica, o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social”<sup>57</sup>. De acuerdo a esta noción, trabajo es aplicar voluntariamente las facultades humanas al cumplimiento de los fines racionales de la existencia de los seres humanos.

Otra definición es la que lo concibe como actividad que sólo puede desarrollar el ser humano, a través de su esfuerzo físico e intelectual, aplicado a la producción

---

<sup>57</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana.** Pág. 286.



de la riqueza, pero tendiente a dignificar su posición ante la sociedad, permitiéndole una existencia digna.<sup>58</sup>

En el Tratado de Versalles quedó firme que “el trabajo no es una mercancía”; es decir, que el trabajador no vende ni arrienda su trabajo sino que lo realiza como una prestación personal, que no es posible separar de la persona.<sup>59</sup> Con esta concepción de trabajo, se deja atrás la idea esclavista de que la energía humana de trabajo era una cosa que estaba en el comercio y que su precio era susceptible de ser negociado de acuerdo a leyes civiles o económicas como la de la oferta y la demanda.

El trabajo también ha sido concebido como un factor de cohesión e integración social, así como el elemento que permite generar ingresos para la subsistencia.

En Guatemala el trabajo es una actividad humana y cuando se presta subordinadamente a un empleador, se rige por las leyes de trabajo, que imponen límites en cuanto a las condiciones de prestarlo, pues el estatuto laboral, restringe la autonomía de la voluntad, no sólo del empleador, sino también del trabajador, a quien protege.

En la sociedad capitalista, según la concepción de Marx la venta de la fuerza de trabajo es la única manera por la cual el hombre alienado de los medios de producción puede subsistir; y constituye una posibilidad para reproducir la fuerza de trabajo, es decir, para que el trabajador mantenga a los futuros productores a los sustitutos, a sus hijos.

Los trabajadores entrevistados conciben el trabajo como una estrategia de sobrevivencia, pues todos trabajaban o trabajaban para ganar dinero que les permitiera acceder a los satisfactores más elementales para seguir viviendo; los satisfactores más mencionados fueron los alimentos y la vivienda, pues el ser

---

<sup>58</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Tomo I. Pág. 1.

<sup>59</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Vol. I. Pág. 13.



humano si no logra satisfacer su necesidad de subsistencia, difícilmente podrá concebir como importantes otros satisfactores necesarios para tener una vida digna como ser humano, como la educación; por ejemplo:

Algunas declaraciones que permiten llegar a esta conclusión son:

- \* “Si no trabajo no puedo comer y tampoco mi familia.
- \* Estoy desempleado y por lo tanto no tengo dinero para mantener a mi familia.
- \* Sólo mi sueldo me permite el sustento, vivo de lo que voy ganando.
- \* Yo soy el sostén de mi hogar y estoy sin trabajo.
- \* De mi trabajo obtengo ingresos para alimentos, casa.
- \* Estoy sin trabajo y no tengo dinero para alquiler, comida, pagar deudas.
- \* Sin trabajo no hay ingreso, si con trabajo no logro cubrir las necesidades sin trabajo menos.”

### 3.2 El derecho al trabajo

Es importante aclarar que **derecho al trabajo** es un derecho humano económico y social, que puede definirse como la facultad que tienen todos los hombres y mujeres de realizar una actividad que les permita desarrollarse como seres humanos y obtener una retribución a cambio, que posibilite la vida del trabajador y de su familia en condiciones de dignidad.

El trabajo como actividad que realiza el trabajador en beneficio de un empleador, a cambio de una remuneración, que le permita una existencia digna, constituye a juicio de uno de los más connotados estudiosos del sistema de relaciones laborales latinoamericano doctor Ermida Uriarte, el **segundo derecho**



**humano más importante** después de la vida<sup>60</sup>, ya que, por medio del trabajo se obtienen los satisfactores necesarios para poder tener una vida en condiciones de dignidad, es decir, con una nutrición adecuada, vestido, vivienda, educación, salud, recreación, autorrealización, etcétera.

Si el trabajo, no proporciona al trabajador un ingreso económico suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, como seres humanos, o si el trabajo no se presta en condiciones adecuadas, acordes a la dignidad humana, es decir en una jornada moderada, en un establecimiento seguro e higiénico, con períodos de descansos que permitan al trabajador satisfactores como: la recreación, convivencia con la familia, participación social y ciudadana; el trabajador se encuentra en una situación de carencias o de pobreza.

### 3.2.1 Marco legal que reconoce el derecho al trabajo

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en la **Constitución Política de la República de Guatemala** como un derecho humano social, no como una mercancía, el Artículo 101 establece: “**Derecho al trabajo.** *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.*”

Para interpretar este precepto es necesario recordar que la concepción moderna de la sociedad y del Derecho sitúan al ser humano en la sociedad imponiéndole deberes y concediéndole derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social; es decir la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el ser humano a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de

---

<sup>60</sup> Ermida Uriarte, Oscar. “Protección jurisdiccional de los derechos laborales, relevancia de su constitucionalización, flexibilidad laboral y formación profesional a comienzos del siglo XXI”. <http://www.justiciaviva.org.pe/publica/04.pdf>. (30 de julio de 2007).



la persona humana. O como explica De la Cueva, la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al ser humano cumplir su deber de trabajar.

**La Declaración Universal de Derechos Humanos** en su Artículo 23 determina: *“Toda persona tiene derecho al trabajo...”*

**El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**<sup>61</sup> establece en su Artículo 6. 1 *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho...”*

**El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Protocolo de San Salvador) en su Artículo 6 estipula: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo...”*

El Estado de Guatemala, al ratificar un instrumento internacional de derechos humanos asume responsabilidades frente a los demás Estados que lo ratificaron, además los derechos incluidos en el instrumento se tornan exigibles en el ámbito interno, pues convierte a las personas beneficiarias en titulares de los mismos.

En Guatemala, no obstante, la existencia de un marco legal formal que reconoce el derecho humano al trabajo, éste no trasciende de ser un derecho abstracto y general que no implica garantía de cumplimiento, pues el desempleo es un flagelo que azota cada día a más guatemaltecos.

---

<sup>61</sup> Guatemala accedió al Pacto el 19 de mayo de 1988.



De los 35 trabajadores entrevistados ninguno se refirió al trabajo como un derecho, más bien lo conciben como una estrategia de sobrevivencia, pues si no trabajan no comen.

### 3.3 El derecho del trabajo

Guillermo Cabanellas en relación al desarrollo histórico del derecho del trabajo indica “Señalar el comienzo del derecho del trabajo resulta imposible. En tanto existe el hombre se produce el trabajo como manifestación de actividad, en el sentido de satisfacer necesidades primarias; evoluciona en diversas formas, por más que la caracterización en sus elementos esenciales, tal como hoy concebimos aquel derecho, sólo sea la consecuencia de los tiempos presentes, en que el industrialismo, la concentración de los trabajadores, la desaparición de los pequeños talleres y la formación de enormes centros industriales integran bases suficientes en las que se desarrolla un trabajo esencialmente subordinado, que es el eje sobre el cual gira aquel derecho”.<sup>62</sup>

**Derecho del trabajo o derecho laboral** según Alfonso Cavioto, citado por Mario de la Cueva “... es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano”.<sup>63</sup>

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, es como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.<sup>64</sup>

Las luchas obreras por una mejor calidad de vida y de trabajo se han materializado en la aparición de los derechos laborales unidos a la condición de

---

<sup>62</sup> Cabanellas, **Ob.Cit.** Pág. 480

<sup>63</sup> De la Cueva, **Ob.Cit.** Págs. 38, 49.

<sup>64</sup> **Ibid.** Pág. 12.



trabajador. Estos derechos han operado de diferente forma sobre las condiciones de vida de los trabajadores. Por un lado, aminorando en cierto sentido la obtención de plus valor de parte del empleador, vía la disminución de la jornada laboral, incrementos en los salarios o mejoras de las condiciones de trabajo. Por otro, han desmercantilizado parte de la reproducción de la vida por medio de los sistemas de seguro, cobertura de salud, previsión social y protección familiar, también unida a la condición de trabajador. Han mejorado las condiciones de trabajo disminuyendo el riesgo y compensando en parte los efectos nocivos de éste sobre la vida de los trabajadores. Los derechos laborales se tradujeron en normas que aseguraban la estabilidad del empleo, evitando la arbitrariedad del empleador para la cesación de la relación laboral. Todo ello ha incidido en la mejora, calidad y expectativas de vida de los trabajadores y sus familias, en grado relativo según los países.<sup>65</sup>

Las definiciones sobre derecho del trabajo que se consideran más acordes para efectos de la presente investigación son:

- ✓ El derecho del trabajo es el fruto de un largo proceso de luchas obreras, cuyas normas actualmente son inalienables y dan un mínimo de seguridad al desempeño de la fuerza de trabajo sirviendo como tope para la explotación del trabajo por el capital.<sup>66</sup>
- ✓ Esta rama del derecho procura tutelar a los trabajadores, compensando la desigualdad económica de éstos ante los empleadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. El trabajo subordinado, es el que un trabajador presta a un empleador bajo dependencia y dirección de éste.
- ✓ El derecho laboral es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto, a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan

---

<sup>65</sup> Álvarez Legüizamón, **Trabajo... Ob. Cit.** Pág. 18.

<sup>66</sup> Álvarez Legüizamón, **La reproducción... Ob. Cit.** (s.p.)



seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar su estatus, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>67</sup>

- ✓ Son las normas que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. No es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera aproximada, porque lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre<sup>68</sup>.
- ✓ El derecho del trabajo es un conjunto de normas, principios e instituciones que tienen como fin regular las relaciones entre trabajadores y empleadores con ocasión del trabajo subordinado y tendiente a realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, cuya naturaleza, descansa en que es un estatuto de y para el trabajador.<sup>69</sup>

El derecho del trabajo ha intentado ser el mensajero de un mundo nuevo, un mundo en el cual el trabajador y la trabajadora sean elevados a la categoría de seres humanos, no para quedar simplemente registrados con ese título en la fórmula legal, sino para vivir como seres humanos en la realidad de la vida social.<sup>70</sup>

### 3.3.1 Constitucionalización del derecho del trabajo

El intervencionismo, como sistema que preconiza la participación del Estado en el régimen del trabajo, nace como consecuencia de múltiples injusticias ocasionadas contra los trabajadores, debido a la pasividad del Estado que dejaba en manos de los particulares las facultades y atribuciones en materia de trabajo, por lo que se adopta durante el siglo XIX con el fin de que el Estado asegure, por medio

---

<sup>67</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Págs. 7-8.

<sup>68</sup> De la Cueva, **Ob.Cit.** Pág. 25.

<sup>69</sup> **Ibid.** Pág. 85.

<sup>70</sup> **Ibid.** Pág. 45.



de una acción efectiva sobre la vida económica nacional, el predominio del interés colectivo sobre los intereses privados.

El Estado, siguiendo el sistema intervencionista, debe ser el protector de los trabajadores, por medio de leyes y políticas adecuadas que tiendan a compensar la desigualdad económica existente entre trabajadores y empleadores, pues son estos últimos, quienes tienen el dominio económico a causa de la libre y desigual distribución de la riqueza y de la acción de otras economías internacionales.<sup>71</sup>

En Guatemala, se adopta el sistema del intervencionismo del Estado para regular las relaciones entre capital y trabajo, pues a través de la legislación laboral el Estado tiende a proteger a los trabajadores mediante instituciones que restringen la autonomía de la voluntad<sup>72</sup>, como la fijación periódica del salario mínimo, el límite máximo de jornadas, vacaciones, aguinaldo, indemnización por despido injustificado o indirecto, entre otras; aunque, en la práctica esas leyes que consagran derechos irrenunciables de los trabajadores no tienen plena eficacia.

La participación decidida de trabajadores con clara visión de su compromiso de clase en los movimientos políticos dio lugar a la designación de constituyentes identificados con las causas de los trabajadores, lo que produjo que en el siglo XX se lograra incorporar principios, derechos y garantías laborales en las constituciones políticas de los Estados.

Al respecto el doctor Ermida Uriarte indica que la incorporación de derechos laborales a la constitución, dentro del conjunto de derechos humanos que el Estado reconoce y se compromete a respetar, promover y garantizar supone, por lo menos, asignar la máxima jerarquía jurídica a esos derechos; es decir, que no pueden ser afectados o limitados por normas o actos de jerarquía infraconstitucional, salvo, en las condiciones y circunstancias que la propia Constitución prevea.

---

<sup>71</sup> **Ibid.** Págs. 319-323.

<sup>72</sup> Es un principio del derecho civil, el cual establece que los vínculos entre las partes se crean, modifican y extinguen de acuerdo a lo que ellas estipulen libremente (sin intervención del Estado).



Esta importancia de la constitucionalización de los derechos sociales se incrementa, retroalimentándose, con la paralela y casi simultánea internacionalización; pues ya no son sólo las constituciones nacionales que reconocen los derechos laborales como derechos humanos y como bases de la misma nación, sino también la comunidad internacional; tal como lo muestra el marco legal vigente del derecho al trabajo.

Entonces, el efecto es la nacionalización a nivel constitucional de los derechos reconocidos internacionalmente, los cuales pasan a integrar la misma Constitución, conformándose un bloque de constitucionalidad formado por las normas de derechos humanos incorporadas a texto expreso en la Constitución y aquellas otras provenientes del derecho internacional, pero que se suman a ella por efecto de la referida remisión. De tal forma ese complejo de derechos humanos, entre los cuales los laborales, de fuente constitucional e internacional, pueden ser reclamados ante los órganos internacionales de control y en el ámbito nacional pueden ser exigibles ante cualquier juez competente.<sup>73</sup>

Fue México el primer país que elevó a normas de derecho constitucional los principios y derechos laborales en la Constitución de Querétaro de 1917; luego Alemania en la Constitución de Weimar en 1919; España y Rusia en 1931; Guatemala en 1945.<sup>74</sup>

La Constitucionalización del derecho del trabajo no ha sido una concesión, sino el producto de luchas sociales que han tenido lugar a través del tiempo; por lo que los trabajadores y autoridades de trabajo tienen el compromiso social de hacer cumplir, resguardar y mejorar esas premisas que tratan de minimizar la explotación del ser humano, que para sobrevivir necesita vender su fuerza de trabajo.

---

<sup>73</sup> Ermida Uriarte, **Ob.Cit.** (Documento s.p)

<sup>74</sup> Echeverría Morataya, **Ob. Cit.** Págs. 24-25.



### 3.3.2 Marco constitucional que regula los derechos laborales mínimos

La Constitución Política de la República de Guatemala, vigente desde 1986, en su título II, capítulo II referente a los derechos sociales, sección octava relativa al trabajo, preceptúa:

*“Artículo 102. **Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.** Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:*

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



- f) *Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;*
- g) *La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.*

*Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.*

*Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;*

- h) *Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;*
- i) *Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el*



*empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;*

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.*

*La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.*

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.*

*No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien o se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan el parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;*

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo; salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.*



Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) *Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;*
  - n) *Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones ;*
  - ñ) *Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.*
  - o) *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 ha iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;*
- p) *Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.*



*Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;*

- q) *Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.*

*Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;*

- r) *El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;*
- s) *Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y*



- t) *El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.*”

“**Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo.** *Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas e que se ejecuta.*

*Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.*”

“**Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.** *Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.*

*En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.*

Como puede verse, las normas constitucionales que contienen derechos laborales están redactadas con especial claridad, cualquier persona sin ser docta en



derecho, las puede interpretar atendiendo al sentido tutelar que el legislador constituyente les quiso dar. En la práctica, sin embargo, los empleadores, abogados, funcionarios judiciales y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo deber es la aplicación de la normativa laboral, complican tanto la interpretación hasta el punto de ya no ser una tarea de lógica jurídica sino de desciframiento de códigos escondidos.

El objeto de incluir dentro de la Constitución los principios básicos y garantías mínimas, no es más que para darles aplicación cuando dichos principios y normas estén en contraposición con otras normas y principios de derecho interno. De tal suerte que ninguna persona puede ignorar o cuestionar la validez y preeminencia de esos principios y derechos.<sup>75</sup>

El reconocimiento constitucional de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo supone la garantía de su cumplimiento. Las premisas constitucionales determinan reglas claras que los empleadores y trabajadores, deben atender en el desenvolvimiento de las relaciones laborales; también instituyen principios de justicia social que los funcionarios y empleados públicos deben tener en cuenta al interpretar y aplicar las leyes de trabajo. El **deber ser** impuesto por la Carta Magna en torno a los derechos laborales mínimos, constituye al menos un freno, no la solución, a la superexplotación de los trabajadores y a la injusticia social.

La legislación laboral vigente en Guatemala está conformada por normas generales como: la Constitución Política de la República, los Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441, otras leyes ordinarias que regulan aspectos específicos de las relaciones de trabajo, por ejemplo, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, leyes reglamentarias; y por normas individualizadas, las que se

---

<sup>75</sup> Ermida Uriarte, **Ob. Cit.** (s.p.)



refieren a situaciones jurídicas concretas como: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, contratos individuales de trabajo.

La constitucionalización del derecho del trabajo, es una victoria de la lucha de clases, pero esas premisas constitucionales por su mera existencia no determinan que la justicia social sea una realidad. La ardua tarea es hacerlas respetar, y esto definitivamente, corresponde a los trabajadores y trabajadoras unidos luchando por sus intereses comunes.

### 3.3.3 División del derecho del trabajo

De acuerdo al planteamiento de Mario de la Cueva el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, un conjunto de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que propugna para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana.

Sin embargo, no puede ignorarse la existencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento y finalidad, muestran caracteres secundarios diversos, por lo que el autor citado considera que el derecho del trabajo se divide en dos especies: la parte nuclear y la envoltura protectora.

La **parte nuclear** del derecho del trabajo es la suma de principios normas e instituciones que se dirigen directamente al ser humano en cuanto trabajador, integrada por: el derecho individual del trabajo y el trabajo sujeto a regímenes especiales (trabajo de mujeres, adolescentes); **la envoltura protectora** está formada por el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo; se compone de tres elementos: las autoridades del trabajo, cuya misión es crear formalmente, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo (Comisión de Trabajo del



Congreso de la República, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Trabajo y Previsión Social); el derecho colectivo del trabajo; el derecho procesal del trabajo.

Este trabajo de investigación se puede ubicar dentro del campo del derecho individual del trabajo, pues se abordaron particularidades de la conciliación laboral extrajudicial que se da entre trabajadores y empleadores individualmente considerados, por lo que, resulta pertinente delinear las siguientes definiciones:

**Derecho individual del trabajo** es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo; cuyas finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido en general es regular las relaciones individuales de trabajo desde su origen, desarrollo, extinción; las normas sobre jornadas, días de descanso, vacaciones; los principios sobre el salario, fijación, caracteres, protección; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores.<sup>76</sup>

### 3.3.4 Las partes de la relación jurídico laboral individual

**Trabajador**, es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado (servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros), en virtud de un contrato o relación de trabajo.

**Empleador o patrono**, la doctrina más reciente lo llama empleador, nuestro Código de Trabajo aún utiliza el término patrono para designar a la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

---

<sup>76</sup> De la Cueva, **Ob.Cit.** Pág. 94.



### 3.3.5 Caracteres y principios del derecho del trabajo

Cabanellas presenta como caracteres del derecho del trabajo:

- a) **Es un derecho nuevo.** Plantea situaciones que derivan de un orden de relaciones que son diferentes y, por lo tanto, distintas con relación a aquellas que en un momento sirvieron de punto de partida a otras ramas del Derecho, como el Derecho Civil, por ejemplo.
- b) **Su legislación es de orden público.** Las normas que contiene son objeto de sanciones, y no pueden ser descartadas por la voluntad de las partes en los contratos individuales de trabajo, ni aun por las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.
- c) **Tiene carácter tutelar.** Al introducirle reglas restrictivas, limitando el principio de autonomía de la voluntad, y al establecer ciertas disposiciones protectoras para los trabajadores.
- d) **Sus normas tienden a la internacionalización.** La Conferencia de la O.I.T., como parlamento con representación de los diversos países del mundo, elabora convenciones y promueve recomendaciones que al ser incorporadas a la legislación positiva de cada Estado, da a ésta semejantes o iguales caracteres, provocando una cierta y cada vez más generalizada internacionalización de las normas laborales.
- e) **Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador.** Estas garantías están llamadas a desarrollarse más tarde en forma dinámica, de estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial; por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



- f) **Es necesario e imperativo.** Su aplicación es forzosa en cuanto a las relaciones mínimas que establece la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone, erróneamente, que las partes de todo contrato poseen libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.
- g) **Es realista y objetivo.** Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado, basándose en una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y lo segundo, porque tiende a solucionar con criterio social, y sobre hechos concretos y tangibles, los diversos problemas surgidos con motivo de su aplicación.
- h) **Es hondamente democrático.** Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, y realiza también una mayor armonía social, que no perjudica, sino favorece, los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo constituye, además, el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Es un factor de paz social.<sup>77</sup>

Como puede apreciarse los caracteres a que alude el autor citado, coinciden con los principios ideológicos, plasmados en el considerando IV del Código de Trabajo de Guatemala, los cuales inspiraron su creación y son las principales

---

<sup>77</sup> Cabanellas, **Ob.Cit.** Págs. 500-502.

características que diferencian al derecho del trabajo de las demás ramas del derecho<sup>78</sup>.

También, Mario de la Cueva, en relación a los caracteres del derecho del trabajo, afirma que es un **derecho imperativo**, y que esa imperatividad se ejerce en tres direcciones:

- ✓ Es **imperativo para el trabajador**, pues además de ser un beneficio para él, le exige el respeto de sus derechos, es decir, le impone el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas laborales, ya que la renuncia de los derechos, atenta contra la finalidad del derecho del trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna. Si el trabajador renuncia a sus derechos, daña a la clase a la que pertenece.
  
- ✓ Es **imperativo para el empleador**, quien debe cumplir fielmente las leyes laborales, pues éstas son de observancia obligatoria.

---

<sup>78</sup> Considerando: Que esas características ideológicas del derecho de trabajo... adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) El derecho de trabajo es un **derecho tutelar** de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El derecho del trabajo constituye un **mínimo de garantías sociales**, protectoras del trabajador, **irrenunciables** únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) El derecho de trabajo es un **derecho necesario e imperativo**, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; d) El derecho de trabajo es un **derecho realista y objetivo**; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; e) El derecho de trabajo es una **rama del derecho público**, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y f) El derecho de trabajo es un **derecho hondamente democrático** porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.



- ✓ Es **imperativo para el Estado**, cuya intervención debe ser activa y permanente en la vigilancia y cumplimiento de las normas jurídicas.<sup>79</sup>

El derecho del trabajo por su carácter imperativo excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas; concepción, de donde surge el **principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales** que plantea la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por la legislación laboral. El objetivo de este principio es asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños, amenazas o cualquier otro motivo, bajo el supuesto de que el trabajador, por necesidad o coacción del empleador pueda renunciar a parte de las garantías mínimas con tal de obtener un pago inmediato o no perder su trabajo.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República, como consecuencia de la imperatividad del derecho del trabajo reconoce el **principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la legislación constitucional, ordinaria, reglamentaria o cualesquiera otras disposiciones relativas al trabajo.

En armonía con el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales el Considerando cuarto inciso b) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, como principio ideológico, establece que el derecho del trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...; y en el inciso c) afirma que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley... De igual forma el Artículo 12 del mismo cuerpo legal acoge el principio de irrenunciabilidad al declarar que son nulas *ipso jure* y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que

---

<sup>79</sup> De la Cueva, **Ob.Cit.** Págs. 99-101.



impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u **otro pacto o convenio cualquiera**.

Por lo tanto toda disposición que entrañe renuncia, disminución o tergiversación de derechos laborales mínimos con carácter de irrenunciables, resulta contraria a las normas jurídicas citadas y por mandato constitucional es nula de pleno derecho, pues aunque el trabajador haya firmado un documento renunciado a algún derecho o aceptando derechos menores a los que le corresponden, tal documento es ineficaz por carecer de las condiciones legales necesarias para su validez, por lo que el trabajador mantiene la facultad de exigirlos judicialmente y el juez de trabajo competente **debe** atender al reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.<sup>80</sup>

De igual forma, el carácter tutelar del derecho del trabajo se manifiesta en la protección jurídica preferente al trabajador, con la cual se intenta compensar la desigualdad económica en la que se encuentra frente al empleador. Así el ordenamiento jurídico laboral se aleja de los criterios civilistas, que recogen los principios contrarios, es decir, el de la renunciabilidad de los derechos y de la autonomía de la voluntad. Ello con justa razón, toda vez que, como se ha señalado, no existe paridad entre las partes de la relación compensar el derecho del trabajo. La autonomía de la voluntad, como tal, no está en juego en las relaciones de trabajo, sino que se trata de evitar su abuso.

Los principios del derecho del trabajo revisten gran importancia, pues son las directrices que fundamentan la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas que lo conforman; si los empleadores, trabajadores, autoridades de trabajo, profesionales del derecho atendieran puntualmente a esas premisas, que como se indicó en páginas anteriores, están estipuladas en forma clara y concisa en las

---

<sup>80</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 12-13.



normas constitucionales y ordinarias, los conflictos entre capital y trabajo disminuirían considerablemente; sin embargo en nuestra sociedad se ha visto que este ideal está lejos de ser parte de la realidad, pues los empleadores frecuentemente violan los derechos de los trabajadores; éstos no hacen valer sus derechos o renuncian a ellos; los abogados litigantes maliciosamente utilizan los medios de defensa para retardar los procesos; las autoridades de trabajo están interpretando las normas jurídicas laborales, en base a principios del derecho común o están buscando el “espíritu de la ley”, cuando ésta es clara y precisa.

### **3.3.6 Principios en los que los inspectores de trabajo fundamentan su función conciliatoria**

A los inspectores de trabajo, que participaron en el grupo focal y en la entrevista a profundidad realizados durante el trabajo de campo de esta investigación, se les preguntó acerca de los principios en los que ellos se fundamentan para llevar a cabo sus funciones conciliatorias; se les concedió la palabra a cada uno de ellos, quienes individualmente dieron sus opiniones, con las cuales se arribó a la siguiente respuesta:

“Nuestro trabajo lo realizamos en base a los siguientes fundamentos:

- Principio de legalidad: debemos actuar conforme dice la ley.
- Principio de igualdad ante la ley: por eso hay mesas redondas para que ambas partes se vean como iguales.
- Principio de defensa.
- Principio del debido proceso en sede administrativa: para que luego no se alegue que el trabajador no agotó la vía.
- Principio de moral: por si las personas caminan un poco mal y para no perjudicar al patrono y trabajador, ser justo en nuestro trabajo como conciliadores.



- Principio de imparcialidad: porque tenemos que ser imparciales entre las partes.
- Principio de objetividad: nos debemos concretar estrictamente a lo laboral, no penal, ni de otra rama del derecho. Se dan casos en que quieren omitir el pago de las prestaciones, asociándolo a cierto ilícito penal, que no es de nuestra competencia.
- Respeto mutuo: es nuestro deber lograr en las conciliaciones que las partes se vean como personas.
- Privacidad: el trabajador siente vergüenza de que la gente lo vea reclamando; el patrono tampoco quiere que se enteren que es incumplidor.
- Es deber del inspector hacer sentir al patrono como trabajador.
- Mantener el equilibrio en la audiencia.”

La respuesta no muestra correspondencia con los principios que de acuerdo a la doctrina, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo se encuentra fundamentada la actividad de las autoridades de trabajo; además algunos ni siquiera se les podría llamar principios. A partir de este dato especialmente importante, es posible afirmar que los inspectores de trabajo encargados de las conciliaciones extrajudiciales entre trabajadores y empleadores por pago de prestaciones, no tienen claros esos lineamientos que deberían enmarcar sus funciones y que continúa la tradición de exportar principios del derecho civil al derecho del trabajo, lo cual deviene en la desnaturalización de las instituciones laborales.

Llama la atención que de los seis inspectores participantes ninguno hizo referencia alguna al principio de irrenunciabilidad, fundamento de una verdadera conciliación laboral; por el contrario se enfatizó en el principio de igualdad, el cual es un cimiento del derecho civil; es decir que siguen imperando las prácticas civilistas dentro del campo laboral; es obvio que el trabajador y el empleador se encuentran en posiciones desiguales, pues como ellos mismos dijeron, el empleador llega, normalmente, asesorado por abogado, mientras el trabajador llega solo; el



empleador seguramente no va presionado por el hambre o la penuria, mientras que al trabajador eso es lo que lo obliga a reclamar sus derechos.

Asimismo, uno de los inspectores manifestó que su función conciliadora la fundamentaba en el principio de moral, el cual explicó que consiste en no perjudicar a los contendientes, si ambos llegan a un arreglo, al inspector no le queda más que aprobarlo, pues es la voluntad del trabajador y del empleador la que deben plasmar en las actas; esta idea también fue apoyada por algunos otros inspectores agregando que su quehacer va encaminado a lograr el acuerdo, ya que, uno de los parámetros que las autoridades utilizan para evaluar la efectividad de su trabajo atiende al número de casos conciliados.

A partir de esta explicación, es posible inferir que para algunos conciliadores de la Inspección General de Trabajo, lo más importante es lograr un acuerdo y lo consideran no perjudicial a los contendientes, cuando éste ha sido producto de su “voluntad”, sin embargo, según los resultados de esta investigación, los acuerdos, por lo general, son producto de la voluntad del empleador y resultan perjudiciales únicamente para los trabajadores, quienes aceptan pagos inferiores a los que les corresponden, no por su voluntad sino por la necesidad de un pago inmediato, por el desconocimiento del carácter irrenunciable de sus prestaciones laborales, entre otras razones, por las que no continúan con la reclamación y aceptan como válido el acuerdo.

Los inspectores también expresaron que su función conciliadora la realizan atendiendo al principio de legalidad, es decir, conforme a la “ley”; lo cual supone que los inspectores tienen amplios conocimientos sobre las leyes laborales (Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo, etc.), y que deberían estar constantemente consultándolas, para actuar conforme a la legalidad, sin embargo en relación a la pregunta ¿Cuáles son las leyes que los inspectores utilizan más frecuentemente para realizar su función?



La respuesta fue: “...deberían utilizarse, las siguientes, pero normalmente no las tenemos a la mano:

- Código de Trabajo (su propósito es buscar equilibrio, pero durante la aplicación ese fin se pierde, es una ley con muchas lagunas, no logra proteger al trabajador)
- Convenios Internacionales de la OIT.
- Reglamento del Inspector de Trabajo (a la fecha están tratando de actualizarlo, dentro del programa Cumple y Gana)”

Ninguno de los inspectores, se refirió a la Constitución Política de la República, no obstante, es ésta el instrumento fundamental que preceptúa los derechos laborales mínimos, irrenunciables. La actividad conciliadora de los inspectores de trabajo es desarrollada de una forma más empírica, pues como se ha venido analizando, el fundamento teórico elemental que deberían de tener para luego llevarlo a la práctica no lo tienen, además las leyes que contienen derechos laborales, generalmente no las tienen a la mano; más parece que están conciliando de acuerdo a sus propia convicciones o imposiciones de los empleadores que, generalmente, sí se asesora.

Uno de los inspectores en relación a la legalidad manifestó su particular punto de vista indicando: “*Las leyes desnaturalizan a los patronos y trabajadores, no los ven como seres humanos, sino como partes de un sistema*”.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Entrevista a profundidad , realizada por la sustentante a un inspector de trabajo de la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



## CAPÍTULO IV

### 4. La administración de justicia laboral en Guatemala

En este capítulo se pretende describir a grandes rasgos la situación de la administración de justicia en materia laboral en Guatemala, tema muy importante para poder abordar y comprender mejor las formas en que se están desarrollando actualmente, las conciliaciones extrajudiciales por pago de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo.

La administración de justicia guatemalteca en general, frecuentemente ha sido criticada y “calificada de ineficiente lenta y corrupta”<sup>82</sup> por diversos sectores, como: entes gubernamentales, organismos internacionales, usuarios, profesionales, académicos y por la población en general; los señalamientos en torno a su desenvolvimiento están permeados por un descreimiento generalizado en la justicia, que abarca causas que van desde la excesiva tardanza en la solución de los conflictos hasta la falta de confianza en los magistrados, jueces y auxiliares judiciales.

En materia de justicia laboral, el escepticismo se mantiene aunque las críticas tienden a ser aún más fuertes y persistentes, pues la insatisfacción de los usuarios (tanto trabajadores, empleadores, profesionales del derecho), dejan ver un caos.

Para iniciar con la exposición, es elemental recordar qué significa administrar justicia y cómo está regulada en Guatemala; posteriormente se describirán los principales rasgos de la administración de justicia laboral que, de alguna manera, condicionan la renuncia de las prestaciones laborales mínimas; así como las percepciones que en torno al tema tienen los trabajadores e inspectores de trabajo entrevistados en la presente investigación.

---

<sup>82</sup> Morales Díaz, Hugo René. **La administración de justicia laboral en Guatemala**, Revista Justicia Laboral. Año 2, No.4 (julio-diciembre 2005) Pág. 87.



#### 4.1 La administración de justicia, una obligación del Estado

En los Estados que han adoptado una forma democrática de gobierno, la administración de justicia es una función que ejerce el poder u organismo judicial; la justicia tiene la característica de ser una manifestación del poder del Estado, y en definitiva de la soberanía popular. El papel de la administración de justicia en una sociedad democrática es el ejercicio del poder del Estado a través de su labor principal que es resolver los conflictos; garantizar a todos los individuos el respeto y garantía de sus derechos humanos fundamentales, y dar seguridad y certeza jurídica a los ciudadanos<sup>83</sup>.

En Guatemala la función de administrar justicia está regulada a partir de la Constitución Política de la República que preceptúa:

*“Artículo 2. **Deberes del Estado.** Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.*

Esta premisa de acuerdo a la interpretación de la Corte de Constitucionalidad consagra el principio de seguridad jurídica que consiste en la confianza que tiene el ciudadano, dentro de un Estado de Derecho, hacia el ordenamiento jurídico.

*“Artículo 140. **Estado de Guatemala.** Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo”.*

*“Artículo 141. **Soberanía.** La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial...”*

---

<sup>83</sup> PDH., MINUGUA. **Derechos humanos en la administración de justicia.** (s.p.)



**“Artículo 203. Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar**

*La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros Organismos del Estado deberán presentar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente estarán sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas en el Código Penal se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”. (sic.)*

La ley del Organismo Judicial establece: **“Artículo 57. Justicia.** *La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado...”*

La administración de justicia es, entonces, el servicio público que el Estado de Guatemala está obligado a prestar a sus habitantes, para garantizarles el libre y pleno ejercicio de sus derechos; y ha sido el Organismo Judicial, el que ha tenido como función principal administrar la justicia “pronta y cumplida”, asignándose esta función jurisdiccional por disposición de la ley constitucional. En tal sentido la función jurisdiccional es la razón de ser del Organismo Judicial por mandato legal, lo cual supone que ejerce esa función en todo el país, para todos los habitantes sin distinción y en todos los espacios temporales.

#### **4.2 La jurisdicción privativa del trabajo**

El Artículo 103 constitucional determina que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa; por su parte el 283 del Código de



Trabajo regula que a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en esta materia. Se le llama jurisdicción privativa porque a diferencia de la ordinaria, se ejerce con limitación a asuntos determinados por una especialidad en cuanto a la materia y sujetos que se juzgan.

Los órganos competentes para conocer en materia de trabajo y previsión social son: en primera instancia los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social; en segunda instancia las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Hasta enero de 2008 en el departamento de Guatemala existen 3 Salas de Trabajo y Previsión Social que además atienden otros departamentos de la República; y 7 Juzgados de Trabajo y Previsión Social que prestan el servicio de justicia para todo el departamento de Guatemala.

En los departamentos de Guatemala, Escuintla, Izabal y Suchitepéquez los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social conocen únicamente de su especialidad, el ramo laboral; en los demás departamentos de la República, estos órganos jurisdiccionales además son competentes para resolver asuntos de familia y en algunos casos también civil y económico coactivo.

#### **4.3 Principales rasgos de la administración de justicia en materia laboral en Guatemala que condicionan la renuncia de las prestaciones laborales mínimas**

La administración de justicia en materia laboral, es concebida por trabajadores, empleadores, profesionales, inspectores de trabajo, funcionarios, empleados judiciales como un problema, debido a las grandes debilidades históricas y estructurales del Estado guatemalteco, que en esta materia han dado como resultado “una administración de justicia laboral lenta, retardada y poco



transparente”<sup>84</sup>. A partir de los Acuerdos de Paz se hace énfasis en la necesidad de su reforma, ya que es un factor fundamental para que la democracia y el Estado de Derecho se consoliden.

El Estado de Guatemala a través del Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, en relación a la legislación laboral tutelar se comprometió a:

“c) Promover, en el curso del año 1996, los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones, incluyendo aquellas referentes al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse;

d) Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección...”

El Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática establece: “... III. SISTEMA DE JUSTICIA 8. Una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en la administración de justicia, que es uno de los servicios públicos esenciales. Este sistema y, dentro de él, la marcha de los procesos judiciales, adolecen de fallas y

---

<sup>84</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral. Propuesta para su fortalecimiento.** Pág. 43.



*deficiencias. La obsolescencia de los procedimientos legales, la lentitud de los trámites, la ausencia de sistemas modernos para la administración de los despachos y la falta de control sobre los funcionarios y empleados judiciales, propician corrupción e ineficiencia. 9. La reforma y modernización de la administración de justicia deben dirigirse a impedir que éste genere y encubra un sistema de impunidad y corrupción. El proceso judicial no es un simple procedimiento regulado por código y leyes ordinarias, sino el instrumento para realizar el derecho esencial de las personas a la justicia, el cual se concreta mediante la garantía de imparcialidad, objetividad, generalidad e igualdad ante la ley. 10. Una prioridad a este respecto es la reforma de la administración de justicia, de manera que se revierta la ineficacia, se erradique la corrupción, se garantice el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la independencia judicial, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización...”*

Como puede apreciarse, este compromiso responde a todo el sistema de justicia, pero las críticas apuntadas, son aplicables al plano laboral en lo específico. Una pronta y cumplida administración de justicia laboral es urgente, ya que la negación de la justicia para los trabajadores incita el enfrentamiento de los actores del proceso de producción, la radicalización de sus posiciones y la permanencia de conflictos, que pueden desencadenar un nuevo contexto de violencia como el reciente conflicto armado interno, puesto que “si no se cumple con garantizar la justicia social no se responden las aspiraciones de la mayoría de la población, ni al derecho, no se reivindica la paz social ni se respeta la dignidad de la persona humana.”<sup>85</sup> Los Acuerdos de Paz son compromisos de Estado, presupuesto mucho más potente para que la tan ansiada justicia social cobre vigencia en Guatemala.

No obstante, en la actualidad, la justicia laboral está matizada por la denominada

---

<sup>85</sup> *Ibid.* Pág. 26.



impunidad laboral<sup>86</sup>, la falta de acceso y retardo en la aplicación de la justicia, la ausencia de celeridad en los procesos, el incumplimiento de los principios del proceso laboral, la desnaturalización de los medios de defensa, la saturación de los órganos jurisdiccionales, la falta de solidez de la figura de la conciliación, entre otras deficiencias que justifican la necesidad de modificar el sistema de justicia de nuestro país<sup>87</sup>.

En el año 2003 la Subcomisión de Justicia Laboral de la Comisión Nacional de Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la justicia desarrolló el seminario-taller 'Principales Problemas de la Justicia Laboral en Guatemala'<sup>88</sup> en donde grupos y sectores inmersos en el tema, elaboraron ponencias sobre la justicia laboral en Guatemala, de ese material se extraerán algunas ideas pertinentes de acuerdo a los objetivos del presente estudio para contextualizar los rasgos, que según los sectores ponentes moldean la administración de justicia en materia laboral en nuestro país.

- **La ponencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social** señala que la justicia laboral en Guatemala se encuentra matizada por: jueces sin plena independencia, que en la práctica se encuentran permanentemente asediados, lo cual inhibe la libertad de criterio al resolver; lentitud en la tramitación del juicio oral laboral; deficiente formación especializada de los jueces de trabajo, principalmente los del interior del país;
- **El sector privado**, apunta que la situación de justicia laboral no ha alcanzado sus fines, debido a la deficiente inversión en tecnología e instalaciones; la insuficiencia de recursos humanos capacitados, así como de Tribunales de Trabajo y Previsión Social; falta de ética de los abogados litigantes que

---

<sup>86</sup> La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) la define como el complejo fenómeno jurídico, político y social caracterizado por la falta de positividad de las garantías laborales propiciada por la actitud patronal de violentar o eludir el respeto de las mismas, la permisibilidad por parte de las autoridades administrativas y judiciales ante tales actitudes y las deficiencias legislativas para preverlas y sancionarlas.

<sup>87</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala, **Ob. Cit.** Pág. 8

<sup>88</sup> Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala.** Págs. 49-201.



interponen medios de defensa con tal de retardar el proceso; falta de intermediación por parte del juez.

- **El Organismo Judicial**, plantea que ha hecho esfuerzos para agilizar los procesos, principalmente, implementando acciones en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo Piloto (Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la capital y Juzgado de Trabajo y Previsión Social de Escuintla), pero el obstáculo persiste, el volumen excesivo de trabajo no les permite el cumplimiento de los plazos legales.

También encuentra dificultades en la ejecución de las sentencias, ya que cuando requieren de pago a la parte demandada, ésta aduce que no tiene la suma indicada para efectuar el pago o que el demandante nunca laboró para esa persona; los agentes de seguridad de las maquilas no les permiten ingresar a requerir de pago y en consecuencia no pueden tener bienes a la vista para embargar; cuando traban embargo sobre cuentas de depósitos monetarios se dan la sorpresa que lo han hecho sobre saldos ínfimos o saldos de cero quetzales. Aducen que debido a la situación de detrimento económico en la que se encuentran algunas pequeñas y medianas empresas en los juzgados de trabajo se están celebrando convenios de pago con el trabajador de manera que la justicia laboral se cumpla, “aunque no pronta y oportunamente”.

La ponencia del Organismo Judicial reviste importancia especial, pues la administración de justicia es su función principal, por lo que se considera trascendental esgrimir algunos comentarios: primero surge la duda ¿Cómo pretende el Organismo Judicial que sus esfuerzos por agilizar los procesos laborales tengan resultados positivos y palpables, si sólo los han implementado en dos juzgados en toda la República? Obviamente, el volumen de trabajo persiste e incluso se habrá incrementado.



Segundo: constitucionalmente corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado; pero, actualmente afrontan dificultades en cuanto a la ejecución de sentencias por las razones expuestas, entonces ¿En dónde podemos los guatemaltecos ver el poder coercitivo de los órganos jurisdiccionales?, ¿Son las maquilas las que en realidad están decidiendo si cumplen o no la ley?; y lo más preocupante es lo que el Organismo Judicial planteó en su ponencia al referirse a los convenios de pago ¿A caso está cambiando su misión “la justicia pronta y cumplida” por “la justicia aunque sea tardada e inoportuna”? Eso desde ningún punto de vista sería justicia, ¿Cómo se le podría llamar? Burla a la dignidad de los trabajadores, mediocridad en la aplicación del derecho del trabajo.

Por otro lado, “El proceso ejecutivo laboral constituye un indicador, muy especial, sobre el grado de eficiencia de la jurisdicción privativa de trabajo, el irrespeto con el que la parte condenada en un proceso asume la ejecución de la sentencia manifiesta el grado de crisis en el que se encuentra la legitimidad de la función jurisdiccional...”<sup>89</sup>

→ **El sector sindical**, manifiesta que la labor del Organismo Judicial en los últimos años ha sido nefasta para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala, pues no obstante, ser el obligado a hacer efectiva la garantía de coercibilidad de las normas laborales, ha hecho todo lo contrario, importando principios procesales diametralmente opuestos a los que inspiran el derecho de trabajo, desnaturalizando sus instituciones y forzando a la falta de positividad de los derechos. De allí que la necesidad primordial no sea modificar la norma, sino la actitud de quien tiene el deber jurídico de hacer que se cumpla; puesto que, las deficiencias en la justicia laboral no devienen de la ley, sino de la aplicación de las normas, instituciones y principios del derecho

---

<sup>89</sup> Seminario-taller principales problemas de la justicia laboral en Guatemala, en Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala.** Pág. 178.



de trabajo que son atribuibles a la propia operación de la justicia laboral materializadas en una serie de vicios, tales como:

- \* Desconocimiento del derecho de trabajo y los principios que lo informan por parte de la mayoría de juzgadores, la cual se delata en la falta de aplicación de los mismos.
- \* Falta de voluntad por parte de los juzgadores para hacer positivo el derecho de trabajo vigente.
- \* Abuso en la aplicación del criterio judicial, incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.
- \* Tráfico de influencias en los tribunales.
- \* Retardo malicioso de los procesos.
- \* La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones...
- \* El establecimiento por parte de los jueces de dos marcos, uno el legal constituido por la norma vigente que no se respeta y, el otro el instaurado de hecho mediante el criterio judicial, en algunos casos contraviniendo la norma.
- \* El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales.
- \* La negativa de los tribunales a declarar el fraude de ley o la nulidad de pleno derecho en los casos en que estos vicios existen.



- \* La mentalidad civilista y flexibilicista del derecho de trabajo predominante en la mayoría de los juzgadores.
- \* El excesivo retraso tanto en resolver como en notificar.
- \* La evasión de las responsabilidades provenientes del incumpliendo de los plazos para resolver mediante la manipulación de las fechas de las resoluciones con el fin de aparentar que las mismas fueron dictadas dentro de los plazos regulados por la ley.
- \* La interpretación de la conciliación en sentido adverso a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

→ **El sector académico**, destaca entre las particularidades de la administración de justicia laboral en Guatemala: la insuficiencia de recursos tecnológicos e infraestructura que se manifiesta, por ejemplo, en la inexistencia de salas de juicios para audiencias efectivamente orales y verdadera intermediación del juzgador;<sup>90</sup> no existen suficientes juzgados de Trabajo y Previsión Social como para lograr una efectiva cobertura a nivel nacional; los pocos juzgados de trabajo que existen, sobre todo en el interior, conocen conjuntamente otras materias, como asuntos de familia, lo que dificulta el correcto desenvolvimiento de los procesos laborales.

Menciona como obstáculos del acceso a la justicia laboral: el desconocimiento de los derechos laborales, la pobreza de algunas personas que desean accionar sus derechos; los Juzgados de Trabajo están saturados de reclamaciones; los jueces de trabajo y previsión social carecen de especialización en materia de derecho del trabajo; no existe unidad de

---

<sup>90</sup> La falta de aplicación de la oralidad en los procesos laborales ha sido señalada como una de las razones del dilatamiento del mismo; las acciones del Organismo Judicial por trascender este problema han sido raquíticas, pues no son palpables, es penosa la poca inversión de recursos por parte de este organismo para mejorar la administración de justicia laboral, pues desde hace 60 años se implementó el juicio oral laboral y hoy aún no se cuenta con la infraestructura necesaria para aplicarlo.



criterios judiciales en cuanto a la aplicación e interpretación correcta de la normativa de carácter procesal.

Las ideas expuestas muestran un panorama de cómo está funcionando la justicia laboral en Guatemala; todos los sectores coinciden en que es deficiente y que es necesario continuar con los debates y tomar en consideración las propuestas para que se reconfigure, en el plano de la realidad, el contexto de la administración de justicia laboral, pilar fundamental, para mantener la paz social.

#### **4.4 La justicia laboral una carrera entre el derecho y el hambre**

La justicia laboral es una carrera entre el derecho y el hambre, con la diferencia que el hambre llega por añadidura y casi inmediatamente después de que el derecho es violado. Ello fundamentalmente, porque el hambre no está sujeta a procedimiento alguno, ni requiere la intervención del órgano jurisdiccional; en cambio la justicia, entendida como la mera positividad del derecho, requiere que intervenga el órgano jurisdiccional con todas las formalidades y rigorismos.<sup>91</sup>

Los procedimientos regulados en el Código de Trabajo, según los principios que los fundamentan, fueron legislados con la intención de que se desarrollaran con celeridad, el propósito de los legisladores al emitir el Código de Trabajo en 1947, de acuerdo al análisis del connotado jurista Alfonso Bauer Paiz, era que los juicios ordinarios laborales duraran dos meses máximo<sup>92</sup>; pero la aplicación de esas normas no ha sido en el mismo sentido, la exagerada dilación de los procesos laborales, los ha desnaturalizado, hasta el punto de no responder a sus fines ni satisfacer las necesidades de los usuarios de la justicia en materia de trabajo.

La tardanza de los procesos laborales es una de los rasgos de la administración de justicia laboral en la que coinciden todos los sectores; en relación a

<sup>91</sup> Ponencia del sector sindical. Seminario-taller, **Ob. Cit.** Pág. 121.

<sup>92</sup> Morales Díaz, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.** Pág. 59.



ello es importante reflexionar en el promedio de duración de un juicio ordinario laboral en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que en condiciones normales es de un año para la primera instancia, diligenciando todas las fases del proceso, aunque puede ser mayor; el promedio de tiempo que media entre la presentación de la demanda (sin previos) y la primera audiencia suele ser de tres meses; el promedio de duración de un proceso en apelación en las Salas de Trabajo y Previsión Social es de 6 meses. Aunque en la práctica los plazos suelen ser mayores dependiendo de diversas circunstancias, que incluyen actitudes de los juzgadores y “estrategias” de las partes en el proceso. Además según la legislación vigente en Guatemala no hay ámbito que no sea susceptible de amparo, por lo que ha sido recurrente acudir al amparo como un medio para retardar el proceso.<sup>93</sup>

El informe ‘Una Nueva Justicia para la Paz’ de la Comisión del Fortalecimiento de la Justicia señala como limitación a la agilización de los procesos la falta de oralidad, que pese a estar prevista en materia laboral no tiene aplicabilidad y efectividad debido a factores como: permitir que los actos procesales sean presentados por escrito; los procesos incidentales se tramitan conforme a la Ley del Organismo Judicial cuyo carácter es escritural; el Código de Trabajo admite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, que regula un proceso eminentemente escrito y formal, mientras que el proceso laboral debe ser oral y poco formalista; la cultura jurídica de los operados de justicia y de los abogados litigantes no permite un deslinde entre la formalidad propia del proceso civil y la sencillez que caracterizan a los procesos laborales; la aplicación de varios criterios para un mismo procedimiento dentro del Organismo Judicial; los profesionales del derecho carecen de formación y capacitación para la oralidad lo que se refleja en la presentación de los alegatos por escrito y la preferencia de los juzgados por recibir actuaciones por escrito; la delegación de funciones en los oficiales para la atención de las audiencias, bajo el argumento del exceso de trabajo; los recursos procesales son utilizados por los abogados más como tácticas dilatorias que como un medio de impugnación o de defensa.

---

<sup>93</sup> **Ibid.** Pág. 28.



Es importante tener presente, que en el juicio laboral se discute el pago de sumas de naturaleza alimentaria, por lo que, la sentencia tardía, aún técnicamente correcta, no es justa; es denegación de justicia. Se convierte en un despilfarro, pues ¿Qué sentido tiene que la sociedad ponga en funcionamiento todo el aparato judicial (Juez, auxiliares judiciales, papelería, equipo, abogados de una y otra parte, etc.), para resolver que el empleador debe o no debe al trabajador una suma equivalente, por ejemplo, a dos, tres o cuatro salarios mínimos? Sería más conveniente, abonarle esa cifra al actor sin entrar a discutir si tiene derecho a ella o no.

En este contexto la Inspección General de Trabajo cuya misión es buscar esforzadamente la realización de la justicia social, es decir la justicia para los trabajadores, al momento de una conciliación extrajudicial, a través de sus inspectores, generalmente, aconseja al trabajador “conciliar” con el empleador, con tal de evitarle acudir a dirimir su controversia a los tribunales de trabajo, debido a lo tardado que resulta la dilucidación de los juicios laborales, lo cual significa desgaste económico, físico, psicológico, principalmente, para el trabajador y también para el empleador y el Estado.

La lentitud con la que opera la administración de justicia en materia laboral, es una realidad latente en nuestro país, que desalienta la reclamación de los derechos mínimos de los trabajadores e induce a arreglos conciliatorios sobre prestaciones laborales irrenunciables a precio vil. Así los arreglos “conciliatorios” terminan siendo una injusticia y la negación del orden público, de la imperatividad de las normas laborales y de la irrenunciabilidad de los derechos. Por lo tanto, pareciera que el sistema de administración de justicia guatemalteco, en materia laboral, es un **sistema que produce, reproduce y perpetúa** la pobreza en forma sostenida

A los trabajadores entrevistados en el presente trabajo, se les cuestionó en relación a que si en caso no hubieran llegado a un acuerdo con el empleador en la audiencia de conciliación, **¿Qué procedía hacer para lograr el pago de sus**



**prestaciones?** El 80.0% respondió que tenía que buscar un abogado para que le tramitara un juicio; el 11.4% dijo no saber qué hacer; el 5.9% indicó que tenía que pedir otra citación en la Inspección General de Trabajo; y el 2.9% dijo que no tenía nada más que hacer porque su plazo para reclamar había vencido.

Los datos citados, permiten afirmar que los trabajadores entrevistados desconocen el procedimiento para reclamar sus derechos judicialmente; así como que el Código de Trabajo exime la intervención obligatoria de asesor legal, en los juicios ordinarios laborales cuya cuantía no exceda diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; asumen que si van a iniciar un juicio lo **deben** hacer con asesoría de un abogado y que tal intervención les representará un costo que muchas veces no pueden cubrir.

Para reclamar por la vía judicial derechos laborales y obtener resultados satisfactorios es necesaria la asesoría legal profesional, aunque el Código de Trabajo no la regule como obligatoria, pues la parte empleadora, seguramente será asesorada por uno o más profesionales del derecho, lo cual, sin lugar a dudas constituye una ventaja sobre el trabajador que acuda sin asesoría; la intención del legislador de permitir al trabajador acudir a reclamar sus derechos laborales sin intervención obligatoria de abogado es comprensible por la naturaleza de estos derechos, sin embargo, en una realidad como la de Guatemala en donde una gran parte de la población es analfabeta o con educación bastante limitada, desconocedora casi por completo de sus derechos laborales; en donde los funcionarios encargados de administrar la justicia laboral lo hacen divorciados de los principios que fundamentan esta rama del derecho o asediados por el poder económico, es casi imposible para el trabajador obtener justicia sin asesoría profesional.

Un punto interesante que vale la pena destacar es que un 95% de los entrevistados manifestó no conocer los bufetes populares; cuando se les explicó la función de éstos, la mayoría mostró interés y preguntaban sobre su ubicación, y



sobre todo se cercioraban en cuanto al costo que tal servicio les pudiera representar, lo cual de alguna forma expresa la necesidad y el deseo de los trabajadores por conocer sobre sus derechos, sin embargo no hay esfuerzos por parte del Estado para educar sobre los derechos laborales.

Asimismo, ante la pregunta **¿Por qué no reclamó sus prestaciones laborales judicialmente?** Los trabajadores indicaron:

Tabla No. 1

**Razones por las que los trabajadores prefirieron no reclamar sus prestaciones laborales judicialmente**

Respuestas	Porcentaje
Falta de tiempo	28.7%
No me gusta / No quiero	22.8%
Falta de recursos	20.0%
Por vergüenza	5.7%
Por miedo a perder	5.7%
Otras	17.1%
Total	100.0%

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.

La razón preponderante para no acudir a los tribunales a hacer valer sus derechos es la falta de tiempo, pues a pesar de que en muchos casos nunca habían sido parte de un proceso judicial laboral, los trabajadores, no lejos de la realidad, conciben ese proceso como largo, lento y que al final el resultado no será el esperado; uno de los entrevistados, en relación a esto explicó:

*“A mi si me hubieran pagado mis quincenas hubiera dejado mi liquidación perdida, porque a mi no me gusta meterme a trámites porque llevan mucho tiempo,*



*para mi el tiempo es oro, un día que pierdo es como si dejara de darles comida a mis hijos, por eso yo no quería llegar hasta aquí...”<sup>94</sup>*

Ante el no querer o no gustarles a los trabajadores, la reclamación de sus derechos, surge la inquietud, ¿por qué?; las respuestas van desde sentirse decepcionados, pues temen que los administradores de justicia no atiendan a su imperiosa necesidad del cobro de sus prestaciones mínimas o que lo hagan después de algunos meses o años. El desagrado o la resistencia a hacer algo, es una actitud humana que de alguna manera muestra la impotencia para lograr un resultado satisfactorio; *no quiero o no me gusta ir a pelear a tribunales*, es una respuesta natural de cualquier persona, que percibe que el sistema de justicia en materia laboral no es digno de confianza o no está respondiendo a su fin, la justicia.

Asimismo, carecer de recursos económicos para sufragar la asesoría profesional y los costos que representa un proceso, no les permite a los trabajadores hacer valer sus derechos, es decir, no tienen acceso a la justicia, no obstante, ser ésta una garantía constitucional. Es entonces, la pobreza la que hace incapaces a los trabajadores para hacer escuchar su voz ante un juez; pero no es sólo la pobreza económica la que cobra relevancia en este aspecto, sino también la pobreza de conocimiento de sus derechos, asimismo la pobreza de protección se manifiesta, pues es cierto que los bufetes populares se proponen contribuir con los trabajadores al brindarles auxilio y procuración gratuitos, pero los procesos laborales son auxiliados por estudiantes, que lamentablemente, muchas veces aún tienen deficiencias teóricas y técnicas para conducir un proceso reclamando derechos laborales; además, los estudiantes, por lo general se interesan más por evitar dificultades en el proceso que les puedan repercutir en demoras para cumplir con el requisito de su práctica, más que en obtener un fallo judicial en beneficio de los trabajadores.

---

<sup>94</sup> Entrevista a profundidad No. 2, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



El comentario anterior no pretende denigrar el importante servicio que prestan los bufetes populares a los trabajadores, la intención es resaltar la necesidad de que estos entes continúen prestando asesoría legal a la población de escasos recursos económicos, pero con la dirección responsable y directa de profesionales del derecho y de estudiantes con amplios y bien cimentados conocimientos en derecho del trabajo.

Actualmente, no existe un ente gubernamental que brinde asesoría y acompañamiento legal profesional gratuitos a los trabajadores, que constituyen la mayor parte de la población. Parece que el Estado de Guatemala no ha materializado aquel principio constitucional de que el interés general prevalece sobre el particular; pues es sorprendente, que después de 60 años de haberse legislado los derechos mínimos de la gran mayoría de la población, los trabajadores, aún no exista un instituto de la defensa pública del trabajador, que le asesore y le acompañe eficazmente en los momentos extrajudiciales y judiciales que éste tiene que transitar para hacer realidad sus derechos, como existe en materia penal para los reos.

Otra razón para no reclamar los derechos laborales, de acuerdo a la información brindada por los trabajadores es la vergüenza, pues a la sociedad en general se le ha hecho creer que quien acude a un juzgado a hacer valer un derecho, es un problemático, una persona sin “moral”, es decir se criminaliza al trabajador que busca la justicia.

#### **4.5 Percepciones de los inspectores de trabajo respecto de la administración de justicia en materia laboral**

Luego de una discusión en torno a la pregunta **¿Qué apreciación tienen ustedes sobre el funcionamiento actual en nuestro país del sistema de justicia en materia laboral?**, los inspectores de trabajo que participaron en el grupo focal llegaron a las siguientes conclusiones:



- ✓ El sistema tanto a nivel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como a nivel del Organismo Judicial es malo; es muy tardado, para una demanda el promedio de resolución es de seis meses a un año o más, lo cual no debería ser así, es contrario a la propia ley.
- ✓ El sistema es deficiente; los principios que infunda el proceso laboral: sencillez, celeridad, oralidad es letra muerta.
- ✓ Los plazos se cumplen para el trabajador, no para el juzgador, pues si debemos presentar una apelación, debe ser en plazo, pero ellos resuelven a los dos meses, con fecha de hoy, notifican cuando se les da la gana.
- ✓ El sistema es pésimo, la ley no es la mala, sino que es una política de gobierno, que mientras dominen la mano de obra, tendrán de rodillas al pueblo.
- ✓ Se puede llegar hasta apelación en amparo en la Corte de Constitucionalidad, lo cual lo hace oneroso y engorroso.
- ✓ Es engorroso, hay muchas lagunas en la legislación procesal que el patrono aprovecha para retardar la resolución del conflicto.<sup>95</sup>

De lo expresado por los trabajadores e inspectores de trabajo durante las entrevistas es posible afirmar, que ambos grupos coinciden en que el sistema de justicia en materia laboral no responde a las necesidades de los usuarios, y como en otros espacios, vuelven a identificar como la principal deficiencia la lentitud en la tramitación de los procesos. Los inspectores también enfatizaron que el proceso laboral es engorroso, no obstante, los principios que lo inspiran pretendían hacerlo un proceso modelo, poco formalista, sencillo, rápido, debido a su naturaleza alimentaria, expresiones que hacen reflexionar en cuanto a la forma en que se está

---

<sup>95</sup> Esta apreciación fue expresada en la entrevista a profundidad a un inspector de trabajo.



interpretando y aplicando la legislación procesal laboral, tema muy interesante que valdría la pena profundizar, pero que escapa de los objetivos del presente estudio.

Los inspectores señalaron que, el deficiente funcionamiento del sistema de justicia laboral, definitivamente, es un presupuesto que propicia el incumplimiento de los derechos laborales. Identificaron las siguientes **repercusiones que este sistema tiene en los trabajadores** que han sido despedidos y que pretenden exigir de su empleador el pago de las prestaciones laborales mínimas que por derecho les corresponden:

- Los trabajadores se mantienen sojuzgados a través de los órganos jurisdiccionales. Todos los cuadros de autoridad tienen un sentido, y este nuestro sistema de justicia mientras más engorroso es mejor (para el poder económico) porque el trabajador se desesperará por el hambre y seguirá callado, perderá un monto que le había costado con trabajo haciéndose más pobre, mientras el empresario se hace más rico.
- No querer acudir a un proceso judicial.<sup>96</sup>
- El trabajador prefiere perder sus derechos, y no enfrentar al abogado de su contraparte o a un juez.
- La renuncia a lo legalmente irrenunciable.
- El trabajador tiene que pagar abogado<sup>97</sup> y lo primero que le pide el abogado es un anticipo, y si no lo tiene, deja por un lado su reclamación, entonces se ve obligado a aceptar cualquier pago que la parte patronal le hace.

---

<sup>96</sup> El 22.8% de los trabajadores entrevistados indicó que no reclamó sus prestaciones laborales judicialmente porque no quiso o no le gusta.

<sup>97</sup> Aunque el Código de Trabajo señala que en todos los juicios de trabajo y previsión social no es necesaria la intervención de asesor, la realidad lo exige, porque si el trabajador no es asesorado, lo más seguro es que le pongan previos por formalismos y eso retardará el proceso.



→ Poca confianza en el sistema.

→ El trabajador se siente amenazado, debido a que el patrono le indica que si demanda o insiste en el pago de sus prestaciones, no va a encontrar trabajo, porque son los mismos dueños y se comunican, debido al acaparamiento en la propiedad de las empresas.

De las opiniones transcritas es posible concluir que en la práctica la tramitación de un proceso laboral resulta ser lento y engorroso, todo lo contrario a lo que según la legislación vigente debería ser; por lo que los trabajadores se atemorizan, se desaniman y prefieren no reclamar sus derechos; o si logran vencer el miedo y el desánimo inician el juicio, pero en el transcurso del procedimiento se desesperan y abandonan los procesos; reinando la impunidad laboral, haciéndose el trabajador más pobre, pues pierde el monto que en concepto de prestaciones le corresponde por derecho y el empleador se enriquece ilícitamente al dejar de cumplir su obligación de pago de prestaciones laborales, y nadie dice nada, pues en la práctica no se materializa el principio del impulso procesal de oficio por parte de los tribunales de justicia.





## CAPÍTULO V

### 5. Las formas de resolver conflictos por pago de prestaciones laborales mínimas en la Inspección General de Trabajo

Uno de los logros más importantes en la presente investigación fue poder establecer una tipología las formas en que se están resolviendo los conflictos por pago de prestaciones laborales en la Inspección General de Trabajo, pues no sólo el se está utilizando el mecanismo de la conciliación laboral extrajudicial, sino que se pudo determinar que hay otras formas como las transacciones civiles disfrazadas de conciliaciones laborales y los convenios de pago, cuyos efectos legales y consecuencias para los trabajadores, revelan un innegable nexo entre derechos laborales mínimos irrenunciables, violación flagrante de esos derechos y producción de la pobreza.

En este capítulo se analiza jurídica y doctrinariamente esas formas de resolución de conflictos, sus peculiaridades y las implicaciones que están teniendo en la práctica. Las formas de resolución que se abordarán en este estudio son las extrajudiciales, que se desarrollan ante la Inspección General de Trabajo, es decir a nivel administrativo, por lo que es necesario hacer una referencia en cuanto a la organización administrativa del trabajo en Guatemala.

#### 5.1 Organización administrativa del trabajo

La Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República en su Artículo 40 estipula: **“Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** *Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos*



laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos...”

El Código de Trabajo en su Artículo 274 preceptúa 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 a la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como dependencia del Ministerio de Trabajo se encuentra la **Inspección General de Trabajo**, en relación a esta institución el Artículo 278 del Código de Trabajo establece: *“La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.*

*En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; y en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan...”*

El Artículo 281 del mismo cuerpo legal preceptúa: *“Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación...”*



- e) *Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial...*
- j) *Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad...*”

El reglamento de la Inspección General de Trabajo en su Artículo 19 determina: *“La Inspección General de Trabajo es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual en virtud de la ley debe: ... conciliar los intereses de los patronos y trabajadores...”*

Legalmente, corresponde a la Inspección General de Trabajo una función asesora para los trabajadores y empleadores sobre el modo más efectivo de cumplir las disposiciones legales. Ante esta dependencia, pueden suscribirse arreglos conciliatorios extrajudiciales entre empleadores y trabajadores, con el fin de dirimir sus controversias con ocasión del trabajo; y esta entidad es la responsable de velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales, atendiendo así al carácter imperativo del derecho del trabajo en cuanto al Estado se refiere. No obstante, el diario vivir en la Inspección General de Trabajo contrasta con los preceptos legales citados, como se analizará en las siguientes páginas.

## **5.2 Tipología de las formas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Inspección General de Trabajo**

Se iniciará este subtema mostrando la tabla que describe las respuestas de los trabajadores entrevistados en relación al tipo de arreglo al que llegaron con los empleadores, y las apreciaciones concernientes que los inspectores proporcionaron; el análisis y la interpretación de estos datos se realizará en las siguientes líneas:



Tabla No. 2  
**¿A qué arreglo llegaron?**

Modalidad del arreglo	Frecuencia	%
Me pagaron el 100% <b>(conciliación)</b>	3	8.6
Me pagaron menos del 100% <b>(transacción)</b>	8	22.8
Me ofrecieron pagar menos del 100%, pero a plazos <b>(transacción/convenio de pago)</b>	<b>24</b>	<b>68.6</b>
Total	35	100.0

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.

Por su parte los inspectores de trabajo, de acuerdo a su experiencia señalaron que la tendencia en los arreglos conciliatorios por despidos, respecto al pago de prestaciones laborales es el **arreglo desproporcionado**, en perjuicio del trabajador; la conciliación aparente, debido a la urgente necesidad del trabajador de solventar su situación económica a través de un pago inmediato.

## **5.2.1 La conciliación**

### **5.2.1.1 El concepto genérico de conciliación**

Según el Diccionario de la Lengua Española: “conciliar, del latín *conciliare* significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí o, como expresa la segunda acepción, conformar dos o más promociones o doctrinas al parecer contrarias.

La palabra conciliación, de acuerdo a lo propuesto por Dupuis,<sup>98</sup> puede ser entendida en dos sentidos:

---

<sup>98</sup> G. Dupuis, Juan Carlos. **Mediación y conciliación. Mediación patrimonial y familiar, conciliación laboral.** Pág. 24.



- a) Amplio o genérico: desde esta óptica, conciliación es todo avenimiento entre dos o más personas que sostienen posiciones distintas. Puede ser judicial o extrajudicial, según tenga lugar dentro de un proceso o fuera de él.
- b) Desde el punto de vista técnico procesal, la conciliación es un modo anormal de terminación de un proceso que se encuentra regulada en los códigos procesales. A través de ella las partes ponen fin a la controversia.

### 5.2.1.2 Conciliación laboral extrajudicial

Atendiendo a lo anterior, es importante establecer qué entendemos por conciliación en derecho laboral, ya que esta institución puede tener diferentes matices en cada una de las ramas del derecho, y puede dar lugar a confundirla con otras instituciones. De las definiciones sobre conciliación laboral identificadas, se pudo determinar que existen, al menos, dos tendencias doctrinarias: la primera considera esta institución del derecho del trabajo como una forma de solucionar un conflicto laboral utilizando la **negociación, el allanamiento<sup>99</sup>, las concesiones** para llegar al arreglo; la segunda tendencia conceptúa la conciliación laboral como una forma de buscar un **acuerdo justo** para solucionar una controversia jurídica entre trabajadores y empleadores.

#### • Definiciones de la primera tendencia

De Buen L. define la conciliación laboral como “un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional<sup>100</sup>”.

<sup>99</sup> Manuel Ossorio en su Diccionario de ciencias jurídicas, sociales y políticas lo define como la conformación o admisión de las peticiones de otros.

<sup>100</sup> De Buen L., Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 88.



La Organización Internacional del Trabajo precisa la conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.<sup>101</sup>

Johannes Scheregle concibe la conciliación como “la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo”.<sup>102</sup>

#### • Definiciones de la segunda tendencia

Bermúdez Cisneros considera que: “la conciliación laboral busca un arreglo del conflicto, pero que ante todo persigue una composición justa, no una solución cualquiera, y así la equidad se tornará en un instrumento fundamental para su logro.”<sup>103</sup>

Este mismo autor cita al peruano José Montenegro Baca quien afirma que la justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta, fundamentalmente, la satisfacción de las necesidades del trabajador.

De la Cueva, define la conciliación laboral desde dos ángulos distintos: 1) **Vista del lado de las partes**, la conciliación es un procedimiento, por medio del cual se les ayuda a que encuentren la solución justa de sus diferencias; y 2) **Considerada del lado del conciliador**, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones

<sup>101</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 338.

<sup>102</sup> Scheregle, Johannes. **La conciliación en América Latina**. En: memorias del congreso internacional de derecho del trabajo. Pág. 78.

<sup>103</sup> **Ibid.** Pág. 339.



jurídicas. El conciliador, por ende, tiene la misión de buscar **esforzadamente** la realización de la justicia social, o sea, de la justicia para el trabajador.<sup>104</sup>

A partir de la propuesta de De la Cueva se aborda el presente estudio, pues se comparte el criterio de que la **conciliación laboral** debe ser un mecanismo que permita solucionar con justicia las diferencias que surgen entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo y que ésta debe estar inspirada en los principios que fundamentan el derecho del trabajo, principalmente en los de tutelaridad, irrenunciabilidad y conciliatorio.

Por otro lado, en Guatemala doctrina en torno a la conciliación laboral extrajudicial o administrativa es muy escasa; Franco López al respecto apunta: la conciliación extrajudicial es la que tiene lugar fuera del ámbito jurisdiccional, en el caso guatemalteco, es la que comúnmente se lleva a cabo ante los inspectores de trabajo, como parte del procedimiento conciliatorio que aquella dependencia administrativa de trabajo debe cumplir como parte de sus atribuciones. La eficacia de la intervención de la Inspección de Trabajo en la institución de la conciliación es actualmente deficiente, pues en un alto número de casos los empleadores no comparecen a las citaciones o comparecen sólo con el fin de no ser multados, pero no con el ánimo de conciliar con el trabajador.<sup>105</sup>

Tomando en consideración lo expuesto sobre la conciliación laboral, y para efectos del presente estudio, se puede precisar que la **conciliación laboral** extrajudicial constituye una instancia administrativa previa al proceso judicial, que se desarrolla ante la autoridad administrativa de trabajo que en Guatemala es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, Sección de Conciliaciones, cuyo objetivo es la solución de una controversia mediante un acuerdo entre los sujetos del proceso de producción, que garantice el respeto a los derechos irrenunciables de los trabajadores.

---

<sup>104</sup> De la Cueva, **Ob.Cit.** Págs. 378-379.

<sup>105</sup> Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, derecho procesal individual.** Págs. 135-136.



### **5.2.1.3 Regulación legal de la conciliación laboral extrajudicial**

El Código de Trabajo no regula expresamente la conciliación extrajudicial, sólo la menciona escuetamente; tal como lo muestran las premisas legales citadas al inicio de este capítulo, no obstante, la Constitución Política de la República en su Artículo 106 claramente determina: *“... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”*

Por lo tanto, aunque la conciliación laboral extrajudicial no esté detalladamente regulada en la legislación vigente, ésta en la práctica debe llevarse a cabo fundamentada en lo preceptuado en el Artículo 106 constitucional, que reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos y determina la nulidad de pleno derecho de todo acto o convenio que pretenda contrariar esa irrenunciabilidad.

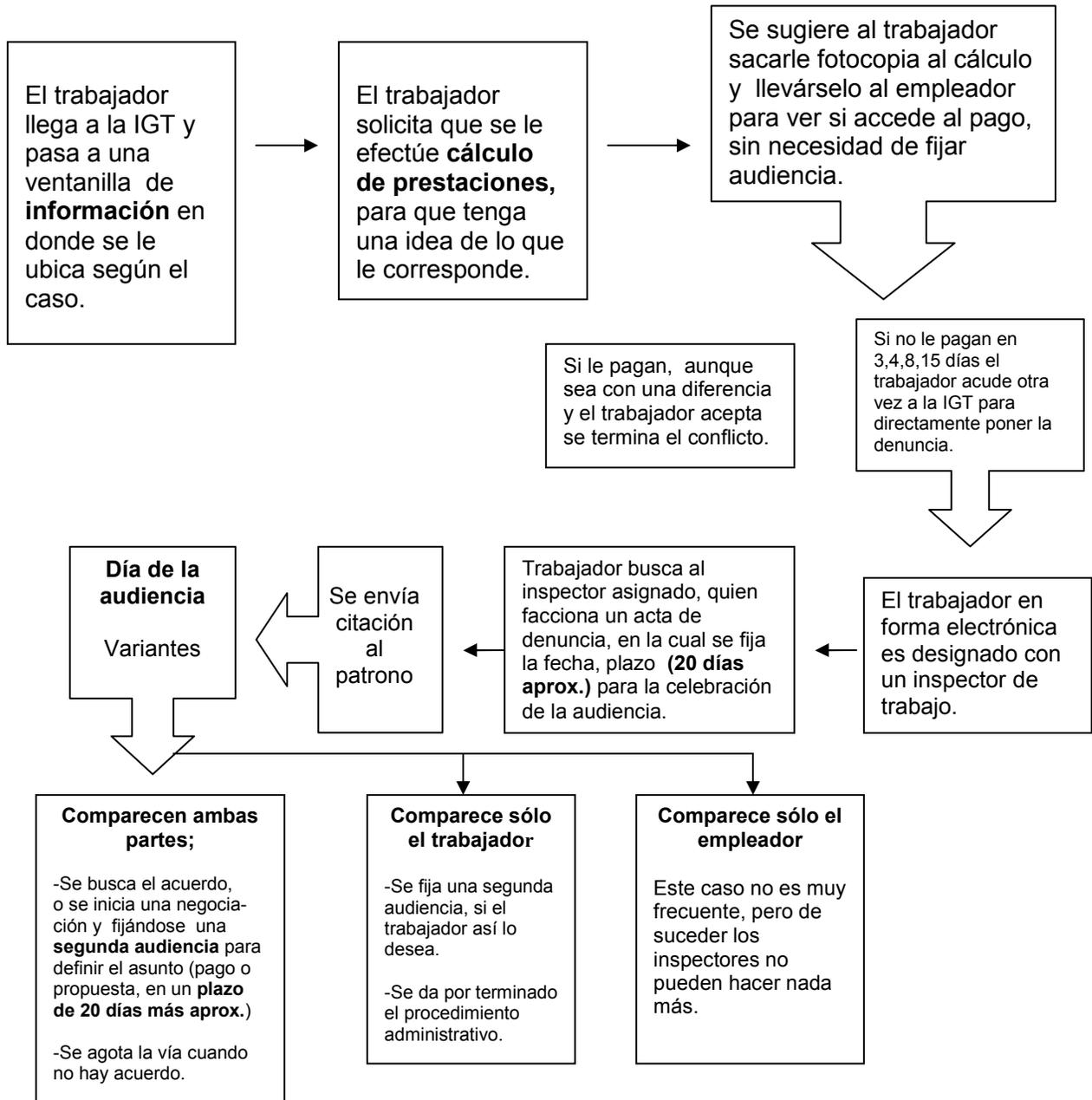
Sin lugar a dudas, la insuficiencia en cuanto a la regulación de la conciliación laboral extrajudicial se considera que ha sido determinante para que en la práctica esta institución se desnaturalice y se pierda su sentido, por lo que es materialmente necesaria su regulación formal y pormenorizada.

### **5.2.1.4 Procedimiento de la conciliación laboral ante la Inspección General de Trabajo**

Por la insuficiencia de regulación, el procedimiento para llevar a cabo la conciliación laboral ante la Inspección General de Trabajo ha quedado en manos y a discreción de esta institución. A los inspectores de trabajo se les pidió que explicaran el procedimiento que implica una conciliación por pago de prestaciones laborales, ellos indicaron que, en términos generales, involucra las siguientes etapas

que se ilustran en el siguiente esquema, aunque en algunos casos, por sus peculiaridades puede tener algunas variaciones.

### Procedimiento de la conciliación por pago de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo



Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



Del esquema se deduce que el procedimiento conlleva un promedio de 40 días, ya que es casi normal la fijación de una segunda audiencia, y en algunos casos hasta una tercera o cuarta, lo cual implicaría 60 u 80 días, en los que el trabajador espera un pago, que por su naturaleza alimentaria, debería ser inmediato al cese de la relación laboral.

*“Los empleadores creen erróneamente que hasta la tercera audiencia tienen obligación de comparecer... en la mayoría de casos cuando el empleador no viene es porque está midiendo la fuerza económica del trabajador, a la tercera audiencia se presenta con ofrecimientos muy por debajo de lo que el cálculo indica, en ese momento el trabajador ya está desesperado y acepta cualquier pago...”<sup>106</sup>* Esta es una de tantas prácticas que muestran irresponsabilidad social empresarial en Guatemala, que por sus serias implicaciones a nivel personal y familiar para el trabajador debería ser sancionada enérgicamente.

Por otro lado, la sugerencia que en la Inspección General de Trabajo hacen a los trabajadores de llevar el cálculo de prestaciones al empleador, con tal de tratar de obtener el pago directamente, es un acto discrecional, que si bien “descongestiona” la IGT, puede tener consecuencias positivas o negativas para el trabajador; positiva si el empleador paga y así el trabajador ya no tendrá que continuar el trámite; negativas porque, no obstante, el trabajador ya acudió a solicitar intervención de esta institución, el mismo ente sin ninguna protección manda al trabajador a enfrentarse a su ex empleador, lo cual generalmente, ocasiona incomodidad para el trabajador y se le arriesga a que el empleador lo agrede, como en el caso de una de las trabajadoras entrevistadas que en relación a esta situación expresó:

*“... La primera vez que vine me hicieron el cálculo de mis prestaciones y me mandaron a que se lo fuera a mostrar a la patrona, talvez al verlo me pagaba de*

---

<sup>106</sup> Grupo focal de inspectores, realizado por la sustentante en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).



*una vez, pero cuando ella lo vio me quería pegar y me dijo que no me iba a estar dando nada, que si yo quería que siguiera perdiendo el tiempo...”<sup>107</sup>*

#### **5.2.1.5 Forma en que la conciliación laboral extrajudicial se desarrolla actualmente en la Inspección General de Trabajo**

*“Quizá de las conciliaciones de una semana, una es verdadera conciliación inspirada en los principios del derecho del trabajo...”<sup>108</sup>*

Los inspectores de trabajo señalaron que sus principales funciones respecto a las conciliaciones extrajudiciales entre trabajadores y empleadores por despidos se concretan en:

- Buscar un arreglo a través de la voluntad de las partes;
- Plasmar en el acta la voluntad de las partes;
- Darle validez y legalidad a la voluntad de las partes;
- Tratar de llegar a un acuerdo sin perjudicar a ninguna de las partes;
- Velar porque las prestaciones constitucionales sean respetadas por el empleador;
- Que se cumplan con los principios que indica el Código de Trabajo;
- Desjudicializar la reclamación laboral.

De estas apreciaciones puede deducirse la importancia preponderante que los inspectores en sus funciones conciliatorias dan a **“la voluntad de las partes”**, en otros términos al principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho civil, que durante siglos encadenó la pauperización de los trabajadores y que es totalmente contrario a los de tutelaridad e irrenunciabilidad del derecho del trabajo. Esta clara y persistente tendencia que se da a nivel de las instituciones del

<sup>107</sup> Entrevista No. 27, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>108</sup> Entrevista a profundidad a inspector, **Loc. Cit.**



Ministerio de Trabajo y Previsión Social y también muy frecuente en los entes encargados de la administración de justicia laboral, de importar principios y formalismos civilistas para resolver los conflictos laborales, constituye un error conceptual entre lo que es derecho del trabajo y derecho civil, y es el que origina la desnaturalización de las instituciones propias del derecho del trabajo cuya esencia es proteger al trabajador y las convierte en herramientas para negar a los trabajadores sus derechos más elementales.

No es precisamente, la voluntad de ambas partes la que plasman en las actas que contienen los “acuerdos”, sino más bien la voluntad de la parte más poderosa económicamente, quien es la que, por lo general, la impone. Al abordar este tema con los inspectores, se obtuvieron las siguientes declaraciones que muestran el sentido que para muchas autoridades de trabajo, tiene la frase “la voluntad de las partes”:

*“Lo que nosotros tratamos es de negociar, conciliar, aunque el trabajador acepte una cantidad que no es la que le corresponde, porque no se le puede obligar al patrono a que pague más, pues si el patrono dice sólo esto puedo pagar, eso es. Lo que tratamos y así nos han dicho las autoridades es conciliar, no podemos obligar al patrono a que pague conforme a la ley, para eso están los tribunales de trabajo; nuestra función nos han dicho y es tratar que las dos partes queden satisfechas, sin perjudicar a ninguna de las dos partes, aunque sea injusto para el trabajador”.*<sup>109</sup>

*“Algunos inspectores ya por costumbre consideran que la propuesta del patrono es la que deberá aceptarse siempre que no sea tan desproporcionada”.*<sup>110</sup>

En realidad el trabajador no está conviniendo con el empleador por su libre determinación, sino está acordando porque se encuentra en un callejón sin salida,

---

<sup>109</sup> Grupo focal , **Loc. Cit.**

<sup>110</sup> Entrevista a profundidad a inspector, **Loc. Cit.**



rodeado de pobreza económica, de desconocimiento de sus derechos, de desprotección institucional, de impunidad laboral; lo que al trabajador lo está moviendo no es su voluntad sino la desesperación de obtener un pago que le permita alimentarse y alimentar a su familia. A partir del análisis sobre la situación de pobreza en la que se encontraban los trabajadores entrevistados, se pudo establecer la generalizada asociación que ellos hacían entre pobreza y alimentos, para ellos la necesidad más urgente por satisfacer es la de subsistencia por medio de la alimentación y es esto lo que a la mayoría de trabajadores les motiva para reclamar sus prestaciones y también para aceptar los pagos injustos que les ofrecen.

Los resultados de las entrevistas revelaron que de los arreglos celebrados entre el trabajador y empleador por el pago de prestaciones, solamente tres casos que representan un 8.6% del total de la muestra, podrían considerarse verdaderas conciliaciones extrajudiciales laborales, puesto que su objeto no fue la negociación de montos, los empleadores aceptaron su obligación de pagar el total de lo reclamado e hicieron efectivo el pago inmediatamente; en uno de estos casos lo que el empleador negoció fue una prórroga de 20 días para cumplir con su obligación.

Por otro lado, resulta discutible si en realidad los inspectores están velando por el cumplimiento de las prestaciones laborales constitucionales y por el respeto a los principios inspiradores del Código de Trabajo, cuando en un análisis anterior<sup>111</sup>, los mismos inspectores manifestaron fundamentarse en principios que poco o nada tenían que ver con el derecho del trabajo, pues en ese análisis quedó evidenciada la debilidad teórica de los inspectores respecto a los pilares que deberían fundamentar su función conciliatoria.

---

<sup>111</sup> Ver en este mismo trabajo, capítulo III. Derecho del trabajo, subtema: Principios en los que se fundamentan los inspectores de trabajo.



## 5.2.2 ¿Transacción o conciliación laboral extrajudicial?

### 5.2.2.1 Concepto genérico y regulación legal de la transacción

Según el diccionario de la Real Academia Española transacción es la acción y efecto de transigir. Y transigir significa consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia. Ajustar algún punto dudoso o litigioso conviniendo las partes voluntariamente en un medio que componga y parta la diferencia de la disputa.

Castán Tobeñas define la transacción como el contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, ponen fin a la incertidumbre que entre ellas mediaba acerca de la existencia, contenido o extensión de una relación jurídica.<sup>112</sup>

Moxó, citado por Tobeñas dice que: “transacción es un contrato consensual, sinalagmático, con causa subjetiva, de eficacia determinativa o declarativa, por el que las partes actualizan su poder dispositivo para, mediante mutuas renunciaciones y liberaciones, y a veces prestaciones complementarias, decidir una controversia jurídica litigable.”<sup>113</sup>

La transacción en Guatemala es un contrato civil, regulado en el Decreto Ley 106, Código Civil a partir del Artículo 2151 que la define como un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminan el que está principiado.

El Artículo 2152 del mismo cuerpo legal establece que para que la transacción sea válida se requiere:

---

<sup>112</sup> Catán Tobeñas, José. **Derecho civil español, común y foral**. Pág. 798.

<sup>113</sup> **Ibid.**



- 1°. Que las partes tengan capacidad para disponer de lo que sea objeto de la transacción;
- 2°. Que las cosas o cuestiones sobre las cuales se transige, sean dudosas o litigiosas;
- 3°. Que las partes se prometan, cedan o den algo recíprocamente; y
- 4°. Que cuando se celebre por medio de mandatario, éste tenga facultad especial, no sólo para transigir, sino para los actos y contratos derivados de la transacción que necesiten facultad especial.

### **5.2.2.2 Diferencias entre conciliación y transacción**

Las diferencias entre conciliación laboral y transacción radican en que la transacción es un contrato civil que se rige por el principio de la autonomía de la voluntad, que implica que las partes voluntariamente ceden parte de sus derechos con el fin de evitar la contienda; mientras que la conciliación en materia laboral es una forma de solución de controversias entre trabajadores y empleadores con ocasión del trabajo, que debe regirse por los principios de irrenunciabilidad, tutelaridad, e imperatividad del derecho del trabajo, es decir que el trabajador está imposibilitado a renunciar o a ceder sus derechos o parte de ellos, el Estado a través de las leyes e instituciones competentes debe garantizar el estricto cumplimiento de los derechos del trabajador y el empleador debe cumplir, no discutir las obligaciones que la ley le estipula.

Como puede apreciarse, la transacción entra en un verdadero conflicto con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pues, según su definición es un contrato en el que cada parte hace una concesión a la otra, pero este hacer una concesión sobre el monto de las prestaciones laborales, equivale a una renuncia de los trabajadores a derechos de naturaleza irrenunciable, lo cual según la legislación vigente en Guatemala no es permitido.



### 5.2.2.3 Forma en que la transacción se está aplicando actualmente en la Inspección General de Trabajo

No obstante, en la Inspección General de Trabajo, diariamente se celebran acuerdos entre trabajadores y empleadores por pago de prestaciones laborales en donde se oculta la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos mínimos e irrenunciables, es decir que en lugar de conciliaciones se están celebrando transacciones. El empleador dice al trabajador: *no puedo pagar lo que usted pide, sino menos, por lo que le propongo, reciba en concepto de prestaciones esta cantidad...*<sup>114</sup> lo cual significa que son los derechos del trabajador los que entran en negociación, extremo que de acuerdo a la legislación laboral vigente y a los principios del derecho del trabajo no es posible jurídicamente, sin embargo la Inspección General de Trabajo aprueba esas transacciones, que a todas luces son contrarias al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos.

Los inspectores de trabajo en relación a la pregunta **¿Qué es lo que tratan de negociar el trabajador y el empleador en la conciliación extrajudicial por despido?** Exteriorizaron las siguientes respuestas:

- ✓ “Las prestaciones del trabajador;
- ✓ En esta conciliación no deberían negociarse montos, pero eso es lo que se hace; basándose en el cálculo de prestaciones el patrono o su representante ofrece y el trabajador acepta o no, el inspector debe mediar para que el pago no sea muy alejado del cálculo;
- ✓ En la Inspección General de Trabajo se considera negociable la indemnización, que es lo más fuerte, y es ésta la que siempre se negociará porque nunca la quieren pagar, debería reformarse la ley para que cada año

---

<sup>114</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 376.



laborado sea indemnizado, de esa forma se evitaría todo el problema de este sistema;

- ✓ Lo que aquí se podría negociar es el pago de la indemnización, la forma de pago y el plazo para el pago, ya que las demás prestaciones (aguinaldo, bono 14, salario...) son de carácter irrenunciable, son derechos del trabajador y esto no es un mercado;
- ✓ Regularmente se tiene por conciliado cuando el patrono a través de su astucia logra convencer al trabajador que si le debe Q.5,000.00 le va a pagar Q.500.00 mensuales, durante 10 meses, esa forma de pago, es lo que el patrono viene a negociar; debería venir a pagar, no a negociar;
- ✓ Muchas veces si al trabajador de irrenunciables le corresponden Q.5,000.00, el patrono lo que viene a ofrecer son Q.2,000.00; el trabajador prefiere aceptarlos, pero como esta es una conciliación, los inspectores no podemos obligar a las partes, ni al patrono a tener que pagar lo que corresponde ni al trabajador aceptar lo que el patrono desee, es un acuerdo puramente de partes.”

A partir de estos testimonios que muestran una parte del panorama real en el que se están desarrollando las conciliaciones extrajudiciales por pago de prestaciones laborales en la Inspección General de Trabajo y de acuerdo al tema de la presente investigación, es de vital importancia comentar sobre cómo define la legislación laboral vigente en Guatemala lo renunciable y lo irrenunciable y cómo lo están conceptualizando las autoridades de trabajo.

La Sección Octava, Capítulo II, Título II de la Constitución Política de la República comprende del Artículo 101 al 106; el Artículo 102 declara una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, tales como (salario, remuneración de jornada



extraordinaria, vacaciones, aguinaldo, etc.) particularmente en el inciso o) de ese mismo artículo se estableció la 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; ahora bien, el Artículo 106 constitucional taxativamente señala **“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores...”**

Como puede apreciarse, las normas constitucionales son claras, no dan en ningún momento, lugar a dudar que **la indemnización es un derecho social mínimo de carácter irrenunciable**. De igual forma el Código de Trabajo en su Artículo 82 establece: *“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79<sup>115</sup>, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos... La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas: a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión...”*

Tanto las normas constitucionales como las ordinarias son clarísimas en cuanto al carácter irrenunciable de la indemnización, entonces ¿Por qué la Inspección General de Trabajo la considera negociable, que es lo mismo que renunciable? De igual forma podría hacerse un análisis por cada prestación laboral que se negocia en las conciliaciones y llegaríamos a la misma conclusión: esos derechos son constitucionalmente irrenunciables, no es jurídicamente válida su negociación.

Asimismo, los inspectores indicaron que en las “conciliaciones” se negocian los montos que el cálculo de prestaciones laborales establece; en ese momento el trabajador no ve las prestaciones individualmente consideradas, él ve una cantidad

---

<sup>115</sup> Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte (Despido indirecto).



sobre la cual el empleador le propone negociar, esa cantidad está representada por (aguinaldo, bonificación anual, jornada extraordinaria, vacaciones, etc.), es decir es una cantidad sobre la cual no es lícito negociar; ante esa situación la función del inspector de trabajo se limita a mediar para que el pago no sea muy desproporcionado; el quehacer del inspector queda desvirtuado, pues ya no es el que establece el Código de Trabajo *velar porque patronos, trabajadores cumplan y respeten las leyes* sino tratar que la violación a los derechos del trabajador no sea ya más cínica.

Como se comentó en el subtema anterior, los resultados de esta investigación evidenciaron que el 8.6% de los acuerdos a que llegaron los trabajadores entrevistados podrían considerarse verdaderas conciliaciones laborales; el 91.4% por sus características muestran ser transacciones, aunque la Inspección General de Trabajo las disfrace como conciliaciones. De ese 91.4% de transacciones el 22.8% fueron transacciones genéricas, es decir que se negoció sobre el monto de prestaciones y se hizo efectivo el pago al trabajador en la misma audiencia; pero el porcentaje restante, o sea el 68.6 tuvo otras peculiaridades que configuraron los convenios de pago, los cuales se analizarán en el siguiente apartado.

Estos datos permiten afirmar, que en la Inspección General de Trabajo las controversias entre trabajadores y empleadores por pago de prestaciones laborales no se están solventando, en la mayoría de los casos, a través de la conciliación laboral extrajudicial, por medio de la transacción civil, que como se anotó, ni jurídica ni doctrinariamente tiene fundamento para ser aplicada en controversias de índole laboral; en otras palabras, la Inspección General de Trabajo está violando flagrantemente la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo.

Pero, ¿Por qué se ha desnaturalizado a tal punto la conciliación extrajudicial laboral, pues es tan evidente que está siendo un flagelo al derecho del trabajo? Será que las autoridades administrativas de trabajo, en realidad no se dan cuenta de la



aberración jurídica y social que están cometiendo al aprobar estos acuerdos totalmente contrapuestos a principios y normas de trabajo; o será que sí están muy conscientes de ello, pero como esclavos del poder económico y político de los empleadores no pueden cumplir su función constitucional y legal de velar por el respeto a los derechos laborales; acerca de este punto uno de los inspectores enfáticamente indicó:

*“... Los empleadores y las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social han usado esta institución para proteger intereses de la cúpula empresarial, por eso los empresarios son intocables, aunque se violen los derechos laborales. Las autoridades son gobiernistas, implementan políticas que responden a intereses particulares no a los de la colectividad; el Inspector/a General de Trabajo como es propuesto/a en Consejo de Ministros, viene a cuidar los intereses de la cúpula empresarial...”<sup>116</sup>*

### **5.2.3 Los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas**

Hasta el momento se han expuesto dos de las formas en las que se están resolviendo conflictos laborales por pago de prestaciones en la Inspección General de Trabajo: la conciliación y la transacción, y es esta última la más frecuente; dentro de las transacciones se pudieron identificar algunas singularidades o características que evidencian otras modalidades de resolución de conflictos o de violación de derechos, por ejemplo los convenios de pago por prestaciones laborales que no aparecen definidos en la doctrina, carecen de regulación legal, pero son bastante utilizados por la Inspección General de Trabajo.

#### **5.2.3.1 Definición propuesta**

De acuerdo a las características especiales con las que se configura la modalidad de convenio de pago de prestaciones laborales en la IGT, éste podría

---

<sup>116</sup> Grupo focal, **Loc. Cit.**



definirse como una modalidad de la transacción que empleador y trabajador celebran sobre el monto que representa las prestaciones laborales mínimas irrenunciables del trabajador y sobre el tiempo en el cual el empleador realizará el pago.

### **5.2.3.2 La aplicación de los convenios de pago en la Inspección General de Trabajo**

El convenio de pago en principio es una transacción, pues el empleador luego de haber negociado las prestaciones mínimas irrenunciables del trabajador, admite pagar una parte de lo que por derecho le correspondería, pero es tan sólo el reconocimiento de una parte de la deuda real, no el cumplimiento del pago, ya que además de haber negociado sobre lo irrenunciable, el empleador no paga inmediatamente, sino que se compromete a cumplir con la obligación proporcionalmente a plazos.

El 68.6% de los arreglos suscritos por los trabajadores entrevistados, fueron convenios de pago, es decir que ésta es la forma de solución de controversias por pago de prestaciones más utilizada en la Inspección General de Trabajo. A este 68.6% que representa 24 trabajadores, los ex empleadores determinaron pagarles menos del 100%, desde el 20 hasta el 95% de lo que según el cálculo de prestaciones les correspondía; por lo que, en principio se configuró la transacción, pero como el convenio de pago, implica un lapso de tiempo en el cual el empleador va ir pagando paulatinamente la deuda; los plazos registrados iban desde un día hasta 10 meses; en otros casos el empleador se comprometió a pagar el 100%, pero a plazos; para ilustrar esta explicación se transcriben algunas respuestas que los entrevistados dieron a la pregunta **¿Cuánto y en que forma le van a pagar?**<sup>117</sup>

→ Se comprometieron a darme Q.1,700.00 de los Q.4,265.00 que decía el cálculo, mañana me van a dar el cheque

---

<sup>117</sup> Los trabajadores, normalmente, indicaban un monto sin tomar en cuenta fracciones; por ejemplo el total del cálculo de prestaciones de X trabajador ascendía a Q.1,110.85, el trabajador sólo mencionaba Q.1,110.00.



- Me van a pagar el 100% Q.2,220.00 en 3 pagos mensuales.
- De Q.5,800.00 me van a pagar Q.2,900.00 en 4 pagos mensuales.
- De Q. 22,580.00 me van a pagar Q.15,000.00 en 5 pagos mensuales.
- Me debían Q.20,101.00 y se comprometieron a pagarme Q.15,000.00; hoy en la tarde me van a dar Q.3,000.00 y 6 pagos mensuales de Q.2,000.00.<sup>118</sup>
- El cálculo me salió por Q.5,800.00 no me quisieron dar todo, dijeron que lo que podían pagar era el 70% Q.4,060.00 en 10 pagos mensuales.

La última respuesta, muestra la experiencia de la ex trabajadora de una fábrica de ropa, que de acuerdo a la entrevista, se encontraba desempleada, fue despedida directa e injustificadamente, el ex empleador no quiso pagarle el 100% de lo que por prestaciones laborales mínimas le correspondía, y tendrá que esperar 10 meses para que el ex empleador le termine de pagar un monto de carácter alimenticio.

En relación a los convenios de pago uno de los inspectores manifestó: *“Aquí uno se da cuenta que los patronos no tienen límites, hoy tuve un caso que se le estaba ofreciendo a una trabajadora irrenunciables por Q.2,500. en 5 pagos, como Q.500.00 mensuales, lo cual no es aceptable”*.<sup>119</sup>

Como puede verse, los convenios de pago constituyen ofrecimientos, promesas del pago sobre una parte de lo que el empleador adeuda al trabajador por concepto de prestaciones laborales mínimas; son compromisos de pago que no garantiza su eficaz cumplimiento; de hecho el incumplimiento de los convenios de pago por parte del empleador también es una realidad latente; transcribiré las experiencias narradas por algunos entrevistados, respecto a este extremo:

---

<sup>118</sup> Este trabajador fue el único que compareció a la audiencia acompañado de abogada, entrevista No. 16, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>119</sup> Grupo focal, **Loc. Cit.**



*“El cálculo de mis prestaciones era por Q.2,900.00; hace un mes acordamos que ellos (los de la empresa) me iban a pagar Q.2,400.00, en 4 pagos mensuales, me dieron el primer pago; hoy tenía que ser el segundo y no vinieron, sólo yo vine y por gusto, ahora dice el inspector que lo que sigue es un juicio para que me paguen el resto, pero la verdad ya me cansé de esto mejor lo voy a dejar ahí; no vale la pena seguir perdiendo el tiempo por esa cantidad”.*<sup>120</sup>

*“Nosotros aceptamos que el patrono nos pagara menos de lo que decía el cálculo, porque los pobres esperamos aunque sea un poquito, pero seguro, pero hoy ni fue seguro porque ya no nos vinieron a pagar, llamamos al patrono, pero dice que si queremos hagamos juicio, que prefiere pagarle al abogado y no a nosotros”.*<sup>121</sup>

Los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas **no tienen fundamento legal**, son la más clara negación de los derechos laborales mínimos irrenunciables, pese a ello la Inspección General de Trabajo aprueba esos acuerdos discrecionalmente, por conveniencia, por abuso, desviación de poder, por costumbre o por lo que sea, pero flagrantemente está atentando en contra de los principios constitucionales que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de las autoridades. En otras palabras **la imperatividad del derecho del trabajo se opaca versus la discrecionalidad de la Inspección General de Trabajo.**

### **5.3 Implicaciones para el trabajador y empleador que celebran las transacciones y los convenios por pago de prestaciones laborales mínimas**

El empleador a través de una transacción o convenio de pago, reconoce solamente una parte de lo que en realidad adeuda al trabajador en concepto de prestaciones laborales, esa parte es la que queda formalmente reconocida por el empleador en el acta, la cual constituye título ejecutivo, por lo tanto, el trabajador

<sup>120</sup> Entrevista No. 17, realizada por la sustentante a un trabajador en la IGT. (Guatemala, septiembre de 2007).

<sup>121</sup> Entrevista No. 33, **Loc. Cit.**



sólo puede exigir mediante la ejecución esa parte que quedó reconocida; la otra porción que el empleador no reconoció, que como se anotó de acuerdo a los datos obtenidos en esta investigación va desde un 5 hasta un 80%; es totalmente olvidada, ya no es objeto de ejecución; el empleador de esta forma retiene en su patrimonio un monto que ya no le pertenece, se enriquece ilícitamente.

Los empleadores que celebran transacciones o convenios de pago con sus ex trabajadores, se benefician considerablemente, debido a que por medio de estos mecanismos de “solución de controversias laborales” se les exime del pago de parte de una obligación y durante el plazo para cumplir el resto de la deuda, se les permite utilizar dinero que ya no es de su propiedad, pues ya le pertenece a los trabajadores quienes lo han devengado por concepto de prestaciones laborales mínimas. ¿Cuánta ganancia representará utilizar capital ajeno sin tener que pagar intereses? ¿Cuántos empleadores han convertido a la Inspección General de Trabajo en el lugar de pago de prestaciones laborales por despido, debido a los beneficios que les representa?

“...*Sólo aquí pagan*” fue la expresión de varios ex trabajadores de las maquilas; quienes señalaron que sus ex empleadores han convertido a la Inspección General de Trabajo en el lugar de pago de prestaciones y últimas quincenas, de quienes han sido despedidos, pues cuando los trabajadores solicitan el pago en la empresa les dicen que regresen otro día, que no tienen dinero y otras excusas con tal de que transcurra el tiempo y acaezca el plazo para reclamar o para que los trabajadores prefieran no cobrar. En relación a esto último uno de los entrevistados manifestó: “... *algunos compañeros como no saben de la Inspección no vienen, otros para evitar problemas prefieren dejarlo así, ya no reclaman...*”

Indudablemente, para los trabajadores también hay implicaciones, pero ¿Será que también son beneficios? Partiendo de la información obtenida, de los datos que ya se han presentado, de las observaciones a esa realidad por la que atraviesan los trabajadores pobres ante la irrenunciabilidad de sus prestaciones



laborales mínimas, es posible concluir que las transacciones y los convenios de pago redundan en perjuicio para los trabajadores quienes forzados por la pobreza acceden celebrarlos; concesionan una parte de su patrimonio, cuando están casi al borde de la pobreza extrema, con tal de obtener un pago inmediato en las transacciones, pero en los convenios ni siquiera hay pago inmediato, sino un pago vil ya transado, y un plazo cruel, que como en la generalidad de los casos de los trabajadores entrevistados, configuran una verdadera carrera entre el derecho y el hambre.

Uno de los inspectores de trabajo en relación a los convenios de pago concluía: *“De esas injusticias deviene la delincuencia y muchos otros problemas sociales que aquejan a nuestra sociedad”*.

Este análisis permite inferir lo pernicioso del sistema administrativo del trabajo en Guatemala; ya que la conciliación laboral extrajudicial en vez de ser un mecanismo expedito y eficaz de la realización de los derechos laborales, se convierte en el medio que asegura la negación de esos derechos, la impunidad laboral y la injusticia social.

#### **5.4 Efectos legales de las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas irrenunciables**

Como se concluyó anteriormente, en la Inspección General de Trabajo los conflictos entre empleadores y trabajadores por pago de prestaciones laborales, se están resolviendo principalmente a través de los convenios de pago, de las transacciones y en un porcentaje muy pequeño por medio de la conciliación laboral; ahora bien, esos acuerdos a los que llegan las partes quedan plasmados en actas, que obran en expedientes administrativos, y son aprobados mediante una resolución por el/la Sub-inspector/a General de Trabajo, tal como lo indica el Código de Trabajo en su Artículo 278 segundo párrafo: *“Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados*



por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, ~~tienen~~ *carácter de título ejecutivo...*”, lo cual significa que ese documento comprueba que el empleador reconoció su obligación de pagar determinada cantidad y por ende, la convierte en una obligación líquida y exigible a través de la ejecución judicial.

Debido a que la resolución de aprobación del convenio constituye un acto administrativo de la Inspección General de Trabajo, que se presume legítimo y empieza a producir efectos jurídicos luego de su notificación; se considera necesario hacer una breve referencia doctrinal respecto a los actos administrativos, a partir de la cual se intentará analizar la validez legal de las transacciones y convenios de pago por prestaciones laborales.

En principio se entiende por acto administrativo, “toda declaración de voluntad de un órgano público actuando dentro de una función administrativa y con un fin administrativo y que produce efectos jurídicos, concretos o generales.”<sup>122</sup> Para que el acto administrativo sea válido es necesario que concurren una serie de elementos que hacen al acto administrativo perfecto. La falta total o parcial de cualesquiera de los elementos de forma o de fondo, pueden ser calificados como actos viciados, susceptibles de ser controlados directamente por la entidad que resuelve o a través de los medios legales.<sup>123</sup>

Godínez Bolaños, citado por Calderón en relación a los actos administrativos viciados distingue una clasificación, dentro de la cual se refiere a los actos jurídicamente inexistentes y a los actos anulables. Considera jurídicamente inexistentes a los actos que carecen de los requisitos esenciales de fondo y de forma y son manifiestamente ilegales, carecen de legalidad o juridicidad, por lo que el administrado puede inmediatamente impugnarlos por medio de los mecanismos establecidos en la ley; agrega que son anulables los actos que tienen una apariencia de ser legales, pero carecen de algunos de los elementos de forma o de fondo.

---

<sup>122</sup> Calderón M., Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte general.** Pág. 279.

<sup>123</sup> **Ibid.** Pág. 273



En relación a los actos discrecionales, Calderón indica “... el acto discrecional es aquel en que se aplican preceptos que conceden al órgano administrativo cierta libertad de actuación, pues la norma fija un ámbito de acción y la facultad de elegir entre varias formas posibles de tomar una decisión, dentro de los parámetros que la misma ley le fija.”<sup>124</sup>

Las transacciones y los convenios por pago de prestaciones laborales mínimas irrenunciables, no tienen fundamento legal que las legitime, tampoco responden a los principios del derecho del trabajo, por el contrario atentan contra ellos, y constituyen flagrantes violaciones a leyes constitucionales y ordinarias de trabajo, por lo tanto el acuerdo que contienen, no debe tener efectos jurídicos, son nulos de pleno derecho y no obligan a los trabajadores pues implican renuncia, disminución, tergiversación y limitación a los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución y en las leyes.

Por ende, las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo que aprueban las transacciones y los convenios de pago, tienen como fundamento un acuerdo totalmente contrario a la legislación vigente y a derecho; tales resoluciones están afectadas de vicio grave y manifiesto son ilegítimas, por contravenir clara y evidentemente leyes ordinarias y constitucionales. Administrativamente, estas resoluciones constituyen actos discrecionales que por su contenido son jurídicamente inexistentes, no pueden ni deben tener efectos jurídicos; sin embargo actualmente sí los tienen, pues son considerados arreglos conciliatorios y títulos ejecutivos.

Esas transacciones y convenios de pago por prestaciones laborales mínimas no deberían ser aprobados por la Inspección General de Trabajo; al ser aprobados se convierten en actos administrativos inconstitucionales y por lo tanto susceptibles de ser impugnados y de quedan sin validez legal. Al respecto el Artículo 265 de la Constitución Política de la República preceptúa: “**Procedencia de amparo.** Se

---

<sup>124</sup> **Ibid.** Pág. 282.



*instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.”*

## **5.5 Las actas y resoluciones de las transacciones y convenios de pago, ilegalidad a todas luces; estudio de casos**

Como parte del trabajo de recolección de información se abordó mediante entrevista a profundidad a dos trabajadores con el objetivo de analizar pormenorizadamente su historia laboral, situación social y económica antes y después del despido, el contexto del despido, sus concepciones y apreciaciones respecto al arreglo que celebraron con los ex empleadores entre otros detalles; también se localizaron los expedientes de estos mismos trabajadores que quedan en el archivo de la Inspección General de Trabajo y se estudiaron con la intención de comparar los extremos expuestos en las entrevistas y lo plasmado en las actas y resoluciones.

Ambos trabajadores celebraron convenio de pago con sus ex empleadores, las particularidades de cada caso respecto a este subtema se muestran a continuación:

### **5.5.1 Caso No. 1**

Pascual Vailon Borge, de 72 años de edad, casado, sabe leer un poco y firmar, considera estar en condiciones de pobreza por encontrarse desempleado y por estar enfermo de las rodillas y la columna debido a que en su último trabajo cargaba bultos muy pesados; también dice haber sido pobre antes del despido, ya que su salario de Q.950.00 mensual, no era suficiente para cubrir su alimentación y



la de su familia, y que por esa razón sus tres hijos cuando fueron niños tuvieron que trabajar para ayudar a ajustar el dinero de alimentos.

Indicó haber trabajado por 19 años y ocho meses en la importadora de ropa americana C&M, como ayudante de bodega, en un horario de 8:00 a.m. hasta que ya no hubiera trabajo, muchas veces hasta las 12 de la noche. Manifestó que durante todo el tiempo que trabajó en esa entidad nunca gozó de vacaciones, no recibió bonificación anual, aguinaldo, ni pago por horas extras. Renunció porque era muy poco lo que le pagaban y le estaban obligando a hacer trabajos muy pesados que por su edad ya no podía hacer, sin embargo la razón de esa renuncia de acuerdo a los Artículos 79 incisos a), i) y 62 inciso h) del Código de Trabajo es causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; es un despido indirecto; pues la empleadora restringía los derechos del trabajador al no pagarle ni el salario mínimo, al no darle vacaciones, bonificación anual, aguinaldo, pago de horas extras.

Hasta el momento de la entrevista no le habían pagado nada por concepto de indemnización; intentó pedir sus prestaciones directamente a la empleadora, pero ésta se negó a darle un centavo, lo cual consideró injusto y con el apoyo de una de sus hijas decidió acudir a la Inspección General de Trabajo en donde le calcularon el monto de sus prestaciones por Q.20,101.82.

Este ex trabajador acudió a la audiencia acompañado de abogada, quien fue contratada por su hija; decidió llegar a un convenio de pago con la empleadora por el monto de Q.15,000.00 los cuales haría efectivos en siete pagos: uno el mismo día de la audiencia por Q.3,000.00 y seis pagos mensuales por Q.2,000.00; expresó que aceptó ese acuerdo porque necesitaba dinero para curarse, no quiere seguir invirtiendo tiempo en juicios porque al final puede perder, prefiere recibir aunque sea poco, pues peor fuera nada y lo que él más desea es encontrar un nuevo trabajo.



Al estudiar el expediente administrativo, se identificaron algunas discrepancias entre lo que el trabajador manifestó en la entrevista y lo que el cálculo de prestaciones, las actas y la resolución contenían, tales como:

En el cálculo de prestaciones:

- ✓ La terminación de la relación laboral fue calificada como renuncia, a pesar que las características del cese indican que fue un despido indirecto, en consecuencia no se le calculó indemnización.
- ✓ Por horas extras no se hizo cálculo, no obstante el trabajador laboraba más allá del límite de la jornada ordinaria.

Como puede verse el primer acto de la Inspección General de Trabajo ya está viciado, el cálculo que constituye el fundamento de la reclamación no está acorde a las particularidades del caso.

En el acta de la audiencia:

- Quedó consignado que la terminación de la relación laboral fue por mutuo acuerdo, pero la información proporcionada por el trabajador caracterizaba el cese como despido indirecto.
- Literalmente consta: *"...la PARTE PATRONAL acepta cancelar la cantidad de QUINCE MIL QUETZALES, ... extremos que son aceptados por el trabajador en cuanto al salario devengado, jornada laborada, forma en que finalizó la relación laboral y monto pactado de prestaciones a pagar... Manifiesta LA PARTE PATRONAL que propone hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales adeudadas al TRABAJADOR, en la siguiente forma: SIETE pagos el primero por un monto de TRES MIL QUETZALES, (Q.3,000.00) y seis más de DOS MIL QUETZALES (Q.2,000.00), en las*



*siguientes fechas... Convienen ambas partes que las cantidades adeudadas no devengarán intereses... Manifiesta EL TRABAJADOR que acepta la propuesta de pago hecha por LA PARTE PATRONAL, en los términos referidos; indicando que son ciertos todos los extremos afirmados por la PARTE PATRONAL... que no tiene ninguna otra prestación pendiente por reclamar...”*

No sólo en el cálculo realizado por la Inspección obvió prestaciones que por ley le correspondían al trabajador, como la indemnización por los 19 años 8 meses de trabajo, sino que también se regateó el monto, ya de por sí paupérrimo; llama la atención que en el acta no consta ninguna de las propuestas o planteamientos del trabajador, probablemente porque no los hubo, lo que sí queda claro es que la parte empleadora no hace propuestas, sino impone su voluntad, aunque a esa imposición se le disfrace como un “acuerdo de voluntades”. Pese a que el pago será fragmentado, según el acta “ambas partes convinieron en que la cantidad adeudada no devengará intereses” ¿Qué tan apegado a la verdad será este extremo?; y lo que no podía faltar, la renuncia clara de los derechos más elementales del trabajador, pues según el acta ya no tiene más que reclamar.

En la resolución que aprueba el convenio

- \* En el primer considerando se lee: *“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sea competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relación entre patronos y trabajadores. La Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, contemplan que las normas laborales son esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo. Así mismo la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales, deben velar*



*porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes...”*

- \* El segundo considerando indica: *“Que el presente caso, luego de su estudio, consideraciones y análisis realizados y el Convenio de Pago suscrito en fecha... entre las partes mencionadas, no contraría, disminuye o tergiversa los derechos de la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo... por lo que es procedente emitir la resolución que así lo disponga...”*
  
- \* En el por tanto se lee: *“Esta Inspección General de Trabajo, con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto preceptúan los artículos 274, 278, 279 y 280 del Código de Trabajo, RESUELVE: I) APROBAR el Convenio de Pago suscrito con fecha... II) Que dicho Convenio de Pago no contraría, disminuye o tergiversa los derechos de la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo en vigencia otorgan a los trabajadores... III) Que el presente CONVENIO DE PAGO tiene CARÁCTER DE TITULO EJECUTIVO...” (sic.)*

Es así como la Inspección General de Trabajo retuerce las leyes laborales; llama la atención que en ningún momento la resolución se refiere a los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad del derecho del trabajo reconocidos constitucionalmente y que constituyen los pilares fundamentales de esta rama del Derecho. En cambio, sí menciona el principio conciliatorio, pero ¿Qué intereses hay detrás de la interpretación de este principio?

Resulta controversial que el convenio de pago se considere dentro de los parámetros constitucionales y legales, si en verdad se efectuaron el estudio, consideraciones y análisis, que indica el segundo considerando, pues no hace falta ser experto en la materia para darse cuenta que los convenios de pago están totalmente contrapuestos a lo que la Constitución establece y que evidentemente



contrarían, disminuyen y tergiversan los derechos constitucionales y legales establecidos a favor de los trabajadores.

### 5.5.2 Caso No. 2

El trabajador Oscar Ovidio Castro Castro, de 21 años de edad, unido, con 6 grados de escolaridad, originario de la aldea la Ceiba, San Pedro Pinula, Jalapa, cuyo grupo familiar lo conforman su conviviente quien es ama de casa y sus dos hijos de 4 y 2 años de edad; en relación a la situación de pobreza por la que atraviesa después del despido manifestó:

*“Estoy muy pobre porque no estoy trabajando y por no haber trabajado en una empresa sólida de prestigio, legalizada, en donde uno sepa que los pagos estén puntuales, en donde los sueldos estén un poco más arriba, pero, como uno viene de por ahí, suficiente que le digan mirá aquí hay trabajo, yo entré a esa empresa porque a mi me dijeron: aquí no se necesita nada, sólo tu cédula original, como yo no tenía dinero para sacar antecedentes penales ni policíacos, por ese motivo yo ingresé y con ese resultado estoy hasta aquí ahorita. Entonces a eso es lo que yo me refiero, de que por ese sentido es que nosotros mantenemos mucho la pobreza; porque nosotros no tenemos el hecho de ser pobres, si nosotros supiéramos pensar para llegar y tener un mejor desarrollo, pero como nosotros no nos damos el desarrollo a nosotros mismos, nos vamos a donde nos pagan menos, porque piden menos papeles.”*

También indicó que antes de ser despedido él se ubicaba en la categoría de pobre porque: *“...Tenía sueldo, aunque no alcance, porque uno paga cuarto, compra comida, manda dinero para allá, entonces no es suficiente... Para la familia yo mandaba 200.00, ó sólo 100.00; pero ahorita nada.”*

Sobre la emigración de su lugar de origen a la capital indicó: *“...me vine porque me entraron a asaltar en la casa, me quitaron todo... por ese motivo me vine a la*



*capital; yo dije: si me voy para allá logro superar y comprar las cosas más importantes, con un poco de esfuerzo y economía voy logrando comprar, pero no he logrado todo, lo más importante para tener son los alimentos para que puedan comer mis niños y mi esposa, que tengan su vestuario, que tengan su jabón, azúcar, cal... más que todo, que no les haga falta a ellos, aunque les falte el dinero, pero no los víveres, y a eso es lo que yo me dedicaba, pero ahorita ya tengo más de un mes de no mandar dinero a mi esposa, porque no me han pagado las últimas dos quincenas que trabajé y me despidieron hace más de 15 días.”*

El entrevistado manifestó haber trabajado por cinco meses en la empresa La Seguridad de Guatemala, que se dedica a prestar servicios de seguridad privada; su trabajo consistía en ser agente de seguridad, aunque no tenía la capacitación adecuada para ello, pues en su aldea había trabajado como agricultor.

En relación a su horario de trabajo indicó: *“Nosotros obligadamente teníamos que trabajar 13 horas, la hora extra es obligatoria, yo por eso estaba inconforme, es cierto que cuando uno va a llenar una solicitud de trabajo dice: sí estoy de acuerdo en trabajar horas extras, pero en cuanto uno se sienta capacitado, entrábamos a las 8 de la mañana y salíamos a las nueve de la noche.”*

El salario que percibía el trabajador era de Q.1,550.00 mensuales, cada hora extra se la pagaban a Q.5.00; aunque, según manifestó, hubo horas extras que se quedaron anuladas, porque no las contaban bien o decían que se habían perdido los registros y así no se podían determinar. Este extremo de obligar directamente a laborar más allá de los límites máximos establecidos para la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo y no remunerarlas como tal, constituye una modalidad de trabajo forzoso.

Respecto a la forma de pago del salario indicó: *“... hay veces que llega el día quincena y dicen tal día no se va a poder pagar, sino hasta los tres días, entonces van a empezar a pagar y todavía con cheques y dan los cheques sin fondos, uno va*



*al banco y le manchan el cheque, va uno otra vez a la oficina y un descuento de Q75.00 porque el cheque va manchado, eso es lo que yo les reclamé, porque, el problema era de ellos no de nosotros; un día llegamos como seis y le dijeron al patrón si para estos cheques, mejor no nos pague nada, rayaron los cheques; yo no hice eso, yo sólo le dije es mejor que nos pague en efectivo, a mi me incomoda con los cheques así, nosotros con una esperanza vamos al banco, supuestamente con orgullo y el honor de recibir el dinero y que nos van devolviendo el cheque, que no hay forma de sacar el dinero y nosotros tenemos el sentido de que ya ganamos el dinero, no es que lo estemos pidiendo adelantado, nosotros ya trabajamos, ya sudamos, ya nos esforzamos para ganar ese dinero y que no nos paguen, eso era lo que yo les decía a los jefes; ellos me decían: “Ah! Ahorita vamos nosotros al banco a arreglar esto, a tales horas estamos aquí”, yo me quedaba esperando y me daban las nueve de la noche por esperar mi dinero, otros me decían, ya no vienen, ya los conocemos; a finales me iba yo a las 10 de la noche, el otro día regresaba y me decían: véngase tal día, y así me tenían; al final me decían ahora hay que esperar para el próximo día de pago y ahí les va a salir todo, pero no, no me salía nada, entonces ese fue el sentido de que yo me atrasaba con el dinero de mis hijos y con el pago del cuarto aquí; yo pago de alquiler Q.400.00. A veces cuando a los de la empresa no les pagaban el servicio, ellos nos decían que no había dinero para pagarnos.”*

El cese de la relación laboral fue por despido directo, debido a que el trabajador se negó a prestar sus servicios en condiciones que, según él ponían en riesgo su salud, por lo que el administrador de la empresa le dijo que estaba despedido. Sin embargo, de las declaraciones del trabajador se deduce que existían causas que facultaban al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Al preguntarle en relación a las prestaciones que le adeudaban el trabajador contestó que no le habían pagado nada, puesto que al inicio de la relación laboral le dijeron que más adelante iban a hablar de eso, lo que sí destacó fue que les



descontaban una cantidad, supuestamente para pago del IGSS, pero que de plano el empleador no cumplía con el pago de esas cuotas, ya que él se había enfermado y no le permitieron acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y tampoco le dieron permiso para ausentarse de sus labores mientras se curaba. Señaló que el cálculo de sus prestaciones laborales realizado por la Inspección General de Trabajo ascendía a Q.4,905.00.

Se tuvo la oportunidad de entrevistar al trabajador en dos momentos antes y después de la audiencia; esto es relevante porque la información que proporcionó antes de la audiencia sobre el arreglo que pudiera celebrar con el ex empleador varió considerablemente en cuanto a lo que después de la misma indicó sobre el acuerdo celebrado. **Antes de la audiencia enfáticamente dijo:** *“Si el patrono no me da todo, voy a hacer la demanda, me voy al juzgado, y voy a declarar todo lo sucedido... el inspector me dijo que si yo aceptaba unos 2,000.00 ó 3,000.00; pero yo lo menos que les aceptaría son los 4,000.00; porque si pido una mínima cantidad no me alcanza para pagar lo que debo...”*

**Después de la audiencia expresó:** *“Me pagaron una parte y lo demás va a ser por pocos, de los Q.4,095.00 me van a dar Q.2,029.00; hoy me dieron Q.640.00 en efectivo; el 15 de diciembre voy a ir a cambiar un cheque por Q.645.00; el 31 de diciembre otro cheque por Q.645.00... acepté ese arreglo porque ya le conté como es mi situación, el inspector me dijo que si no aceptaba lo que me estaban dando que buscara un abogado para que me llevara mi juicio, porque ahorita no están trabajando los bufetes populares y que los juzgados en este tiempo entran en vacaciones<sup>125</sup>, entonces tendría que esperar hasta enero para que pongan audiencia; ya no puedo esperar más... imagínese si sigo el juicio tendría que estar gastando pasaje de mi casa para acá Q.100.00 de ida y Q.100.00 de venida; mejor dejo perdido mi dinero y ¿Cómo voy a pagar abogado, si ni para pasaje tengo?...”*

---

<sup>125</sup> Esta entrevista se realizó el 19 de noviembre de 2007.



*No me van a pagar lo que ante Dios ya me había ganado... yo quería que el patrón sintiera la presión del Ministerio de Trabajo, pero el inspector lo que hizo fue ponerse a su favor en lugar de ayudarme para que me diera un poco más. Ahora mejor me voy a regresar a Jalapa, aunque allá sea más pobre...; allá hay trabajo para levantar frijol y maíz, si uno quiere ganar hace uno jornal, es barato, se gana Q.20.00 de 4 de la mañana a 4 de la tarde; pero uno no está haciendo trámites, pero ahí salió el día y le pagan o le dan a uno tiempo de comida...”*

Este caso muestra muchas aristas de la pobreza; por ejemplo: cómo el trabajador rural con tal de superar la pobreza en la que está sumido en su comunidad, emigra a la capital y de ser un agricultor, bruscamente cambia su ocupación para convertirse en un agente de seguridad, de usar un azadón pasa a manejar armas de fuego, sin tener una capacitación adecuada; al convertirse en trabajador urbano, si bien sus ingresos aumentan en relación con los que obtenía en su comunidad, también sus egresos aumentan, experimenta la vida monetarizada de la capital, pues para satisfacer sus necesidades fundamentales deberá pagar, por ejemplo tiene que alquilar, comprar alimentos preparados, etc., por el contrario, en su aldea tenía redes familiares que le apoyaban.

Llama la atención la vinculación que hace sobre la situación de pobreza por la que atraviesa al hecho de no tener acceso a un trabajo en una empresa sólida de prestigio; también indicó que no había podido insertarse en un trabajo diferente porque no llenaba los requisitos; su escolaridad, la falta de referencias, recomendaciones, habían influido para no poder optar a un trabajo mejor remunerado, o al menos en donde respetaran sus derechos laborales mínimos.

Asimismo, las declaraciones del trabajador muestran el incumplimiento del empleador a varias obligaciones que le imponen las leyes laborales como: el pago impuntual del salario; los engaños a través de los cheques sin fondos y cobro ilegal al trabajador por el rechazo del cheque, cuando el único responsable es el empleador, lo cual repercutía en la alimentación de su familia, ya que no les podía



enviar los recursos necesarios para satisfacer esa necesidad; el irrespeto al límite de la jornada ordinaria e incluso extraordinaria que, definitivamente, afecta la salud del trabajador; además la negación al pago de las horas extras y el pago de esta prestación por debajo de lo que la ley estipula.

El Estado de Guatemala, a través de la Inspección General de Trabajo, debería ejercer un irrestricto control sobre las empresas, con el fin de lograr la efectividad de la legislación laboral; sin embargo, en la realidad el control estatal es casi nulo. En el caso que se analiza, como en muchos otros que se observaron, el trabajador al denunciar el cese de su relación laboral, proporciona suficiente información a la Inspección sobre la violación a normas de trabajo y previsión y social, cometidas por los empleadores, no obstante, esta institución por lo general, no investiga y, por lo tanto, nunca llega a deducir responsabilidad por esas transgresiones; los empleadores, ante esa debilidad de control, continúan violando derechos laborales, lo cual redundará en el sostenimiento de la pobreza de protección a los trabajadores.

Las discrepancias identificadas sobre los resultados de la entrevista y lo que en el expediente administrativo quedó plasmado fueron:

En el acta de audiencia

- ✓ En el punto segundo se lee: *“El compareciente patronal manifiesta que se presenta de buena fe a esta general con fin cancelar al trabajador las prestaciones irrenunciables que en derecho le corresponde y es por la cantidad de DOS MIL VEINTINUEVE QUETZALES EXACTOS pagaderos de la siguiente forma: en efectivo la cantidad de SETECIENTOS CUARENTA QUETZALES CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS y en cheques la cantidad de MIL DOSCIENTOS NOVENTA QUETZALES de la forma siguiente SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO QUETZALES pago que se hace a través del cheque... y SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO QUETZALES pago que se hace a través*



*del cheque... que deberá cobrar en las fechas quince de diciembre y treinta y uno de diciembre de dos mil siete, solicitando al trabajador entregar la camisa del uniforme lo más pronto posible y se proceda a archivar el caso.”*

- ✓ El punto tercero indica: *“El compareciente trabajador manifiesta que de forma expresa y voluntaria acepta y recibe el pago descrito en el punto anterior en efectivo y en cheque, como pago total de las prestaciones laborales irrenunciables, por lo que extiende el más amplio, completo, total y eficaz finiquito laboral a favor de la entidad JAYAL, SOCIEDAD ANÓNIMA, solicitando archivar el caso...”*
- ✓ En el punto cuarto se consigna: *“El inspector de trabajo actuante deja constancia de la manifestación de los comparecientes y de su contenido quedando el presente caso CONCILIADO...”*

¿Cómo puede considerarse que el empleador se presenta de “buena fe” si a lo que llega es a negociar sobre derechos mínimos irrenunciables del trabajador, o mejor dicho a imponer su voluntad sobre cuánto piensa pagar al trabajador por prestaciones laborales mínimas irrenunciables? La redacción del punto segundo, muestra claramente que en estas formas de resolución de conflictos no es la voluntad de las partes la que cobra relevancia, sino la imposición del empleador. Como es convenio de pago el empleador quiso hacerlo en tres pagos, con cheques, que probablemente no tengan fondos, ya que de acuerdo a las declaraciones del trabajador, es costumbre del empleador girar cheques sin fondos.

El trabajador, ante esa realidad, no le quedó otra alternativa que aceptar las condiciones de pago injustas, pese a que antes de la audiencia mostraba una postura muy firme en que no permitiría un pago por debajo del calculado, sin embargo, la presión de su pobreza, el sarcasmo con el que el inspector lo trataba y sobre todo, la irresponsabilidad social del empleador, le obligaron a renunciar a parte de sus derechos laborales constitucionalmente irrenunciables.



Darle el carácter de “conciliación” a ese convenio de pago, demuestra que la Inspección General de Trabajo ha desnaturalizado la importante institución de la conciliación laboral extrajudicial, pues en ningún momento se intentó, al menos, un acuerdo justo; la aceptación prácticamente forzada del trabajador a las imposiciones del empleador, no puede considerarse conciliación.

En relación el cálculo de prestaciones no se identificaron discrepancias; aunque se hace la salvedad que no se realizó el análisis sobre los montos de las prestaciones. La resolución que aprueba el convenio, básicamente indica lo mismo que en el caso anterior.

Es así como la Inspección General de Trabajo, ha institucionalizado la transacción y los convenios de pago como formas de solución de controversias por pago de prestaciones laborales mínimas irrenunciables, a pesar de que constituyen flagrantes violaciones a las leyes laborales y mecanismos reproductores de pobreza.

### **5.6 Debilidades de la Inspección General de Trabajo, que propician la violación de derechos laborales**

Legalmente, el quehacer institucional de la Inspección General de Trabajo es velar porque los actores del proceso de producción cumplan y respeten las leyes de trabajo y previsión social; pero para que esta importante función se lleve a cabo eficazmente, esta institución necesita de recursos humanos, económicos, tecnológicos adecuados; los resultados presentados en torno a las formas en que se están resolviendo extrajudicialmente, los conflictos laborales por pago de prestaciones, muestran que esa importante función de la IGT no está respondiendo a los parámetros que las leyes determinan, mucho menos a las necesidades de la población trabajadora, que constituye una mayoría considerable en Guatemala.

Algunas debilidades que se identificaron en la presente investigación y que ciertamente están propiciando la violación a los derechos mínimos irrenunciables de



los trabajadores; son el cálculo de prestaciones, la insuficiencia de recursos humanos y la débil profesionalización de los inspectores en Derecho del Trabajo.

### **5.6.1 El cálculo de prestaciones laborales mínimas, base de la reclamación**

En espacios de discusión de la temática laboral, conjuntamente trabajadores y patronos, en relación a la conciliación a nivel extrajudicial en la Inspección General de Trabajo han diagnosticado como debilidad el cálculo de prestaciones laborales; aducen que “las liquidaciones distan de la realidad”,<sup>126</sup> esta afirmación fue confirmada en el presente estudio, pues de las declaraciones de los trabajadores respecto a prestaciones, formas de terminación de la relación laboral y lo que el cálculo indicaba se identificaron discrepancias importantes, que en la mayoría de casos constituían menoscabo a los derechos de los trabajadores.

Ejemplos de esas discrepancias: pese a que el trabajador aseguraba haber laborado jornada extraordinaria, ésta en varios casos, no era tomada en cuenta; el trabajador por desconocimiento indicaba haber renunciado debido a que no le estaban pagando el salario mínimo, pero en realidad esa no es una renuncia, es una causal para que el trabajador pueda darse por despedido indirectamente, no obstante, en el cálculo no se consideraba esa particularidad del caso y por ende tampoco la indemnización, derecho que según la legislación vigente, sólo lo tienen quienes han sido despedidos injustificadamente o en forma indirecta, lo cual implicaba un cálculo mal elaborado y en desventaja para el trabajador; así podría seguir ejemplificando tantos casos observados.

Uno de los inspectores entrevistados en relación a este aspecto, manifestó: *“El principal problema es el cálculo de prestaciones laborales que se realiza en la Inspección, el cual se convierte en el fundamento de las reclamaciones, pero que casi siempre está mal hecho; los empleados que lo realizan ni siquiera son estudiantes de Derecho, a veces este importante trabajo se delega a los practicantes*

---

<sup>126</sup> Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala, **Ob. Cit.** Pág. 32.



de carreras de nivel medio (bachilleres, peritos), quienes obviamente no saben cómo computar horas extras, por ejemplo”.<sup>127</sup>

Los inspectores de trabajo saben que el cálculo está mal hecho, sin embargo, no todos lo verifican “La mayoría de Inspectores recalculan, quizá un 60%, al recalcular se demuestra a las partes que el Ministerio de Trabajo busca el equilibrio”.<sup>128</sup>

“El cálculo que realizan en la sección específica de esta institución, se revisa cuando hay discrepancia entre lo que dice el patrono y el trabajador”.<sup>129</sup> Sin embargo, en los casos de varios trabajadores entrevistados había discrepancias y se constató que no hubo recálculo.

Actualmente, el cálculo se realiza a través de un programa de computación especial, en el que un empleado ingresa información e inmediatamente obtiene el resultado, sin tomar en cuenta las particularidades de cada caso, por lo que el monto calculado frecuentemente dista de la realidad y por lo general, en menoscabo de los derechos del trabajador.

“La IGT argumenta que se realiza así con tal de prestar un servicio rápido, porque hay colas.”<sup>130</sup>, lo cual no se justifica, pues surgen las interrogantes, ¿Por qué no hay más personal y equipo para atender tan importante labor? ¿Está la Inspección General de Trabajo utilizando este sistema de cálculo de prestaciones laborales para responder a intereses patronales?

La desprotección a los trabajadores comienza en el primer trámite, se calculan mal las prestaciones y como los trabajadores desconocen sus derechos y de la forma de cuantificarlos, dan por legítimo el cálculo realizado por la Inspección

---

<sup>127</sup> Entrevista a profundidad a inspector, **Loc. Cit.**

<sup>128</sup> **Ibid.**

<sup>129</sup> Grupo focal, **Loc. Cit.**

<sup>130</sup> Entrevista a profundidad a inspector, **Loc. Cit.**



General de Trabajo, pues éste es el ente encargado de velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales.

El cálculo de prestaciones laborales debería realizarlo personal especializado que tenga un conocimiento amplio de la legislación y del derecho laboral, que tome en cuenta las particularidades de cada caso que se le presente; pues éste constituye el fundamento de la reclamación de derechos mínimos de los trabajadores; no es una tarea sencilla y tiene repercusiones importantes en los arreglos conciliatorios extrajudiciales.

### **5.6.2 Recurso humano, insuficiente en cantidad y profesionalización**

La afluencia de trabajadores en la Inspección General de Trabajo, que buscan resolver un conflicto laboral es fuerte, a pesar de que no todos los trabajadores deciden reclamar sus derechos; las colas de trabajadores para ser atendidos son muy normales en los corredores de esta institución, evidenciando que el personal con el que cuenta no es suficiente, que sus procedimientos son engorrosos o lentos.

Los inspectores manifestaron que: *“Como actualmente se encuentra la Inspección General de Trabajo es débil, se necesita fortalecerla, con más personal y en todos los aspectos; que realmente se invierta en esta dependencia porque es el motor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y hay que recordar que la capital de Guatemala es donde se concentra el movimiento de empresas, comercio, trabajo”*.<sup>131</sup>

La importante función de conciliar los intereses entre trabajadores y empleadores está encargada a los inspectores de trabajo, quienes para llevar a cabo eficientemente esa función deberían tener formación especializada en derecho del trabajo, resolución de conflictos y métodos de conciliación y mediación. En la

---

<sup>131</sup> Grupo focal, **Loc. Cit.**



actualidad, la mayor parte de los inspectores tienen estudios de Derecho, normalmente pénsum cerrado; este nivel de preparación académica es escaso para realizar esa trascendental labor; la insuficiente profesionalización es una de las debilidades de la Inspección General de Trabajo que ha coadyuvado a la desnaturalización de la conciliación extrajudicial laboral.

Esta afirmación se legitima a partir del análisis de las respuestas de los inspectores en relación, por ejemplo a los principios en que fundamentan su función, que como se anotó anteriormente revelaron el desconocimiento de esas directrices fundamentales que deberían tener presentes y utilizar como marco de referencia en su quehacer conciliatorio; de igual forma los inspectores indicaron que los mecanismos más empleados para avenir a las partes en una audiencia conciliatoria son:

- Hacerle saber a las partes que solucionar el problema en esta instancia es más rápido y menos oneroso. Es decir que hay un costo beneficio a su favor; se invita a la reflexión sobre el desgaste emocional y económico que sufrirán si van a la vía judicial.
- Se le aclara al trabajador, que si no se llega a un arreglo, tendrá que acudir a un tribunal y qué tiempo promedio le llevaría ese procedimiento legal, pues el hecho de que un trabajador acuda a la vía judicial no lleva la garantía de que el proceso sea resuelto a su favor.

La función del conciliador es ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas; el inspector de trabajo conciliador a partir de sus sólidos conocimientos en legislación y derecho del trabajo debería, principalmente, hacer saber a las partes el carácter irrenunciable de las prestaciones laborales y que el acuerdo que puedan celebrar deberá ser acorde a lo que las leyes constitucionales y ordinarias preceptúan.



Sin embargo, de las afirmaciones transcritas puede deducirse que los inspectores en realidad no están orientando a los contendientes a encontrar los preceptos legales que les permitan arribar a la justa solución del conflicto, lo que están haciendo es persuadirlos de celebrar cualquier arreglo, por injusto que sea, argumentando que ante las debilidades de la administración de justicia laboral, será ventajoso para ambos.

Así los trabajadores, quienes desconocen sus derechos, y atemorizados de las consecuencias que puede acarrear un proceso judicial, prefieren renunciar a lo irrenunciable. Lamentablemente, los inspectores de trabajo interpretan equivocadamente su labor conciliatoria.

### **5.7 Apreciaciones de los inspectores sobre la conciliación laboral extrajudicial**

Al discutir con los inspectores de trabajo sobre la utilidad, beneficios, ventajas y desventajas de la conciliación laboral extrajudicial, se pudieron identificar dos marcadas posturas; **la primera** un grupo mayoritario indicó que la conciliación era de beneficio para los trabajadores y empleadores por constituir una alternativa rápida para resolver conflictos y que debería fortalecerse; la **segunda postura** apoyada por otro grupo menos representativo, manifestó que la conciliación no está siendo de beneficio para los trabajadores sino sólo para los empleadores; se transcriben algunas declaraciones en las que se sustentan estas posturas:

#### **Es de beneficio de ambas partes porque:**

- ✓ “A pesar de que la conciliación en la Inspección General de Trabajo está desnaturalizada, aún no siendo la conciliación que idealmente establece la teoría y la ley, es de beneficio para el trabajador, ya que permite que éste obtenga un pago rápido que alivia su situación económica, normalmente pobre. Para el trabajador es bueno que de Q.10,000.00 que le deben, le paguen



Q.7,000.00 sin ir a juicio, el cual puede resultar caro, ¿Cuánto cobra un abogado?

- ✓ Porque esta es una opción para que el trabajador obtenga alguna asesoría gratuita, (cálculo, acta, audiencia); las audiencias normalmente son a término de 15 días, el trabajador debe tener la asesoría del inspector, también hay patronos que no conocen aspectos legales; si van a un tribunal la audiencia es a término de tres meses promedio, además en el tribunal no se les asesora; aquí le faccionamos el acta al trabajador, allá en el tribunal debe presentar un memorial, sin errores, para que no sea rechazado, el proceso termina en un año o más.
- ✓ Es un medio rápido para solucionar conflictos laborales.”

**No es de beneficio para ambas partes porque:**

- ✓ “Particularmente no estoy de acuerdo en que se negocie lo que la ley preceptúa, la ley hay que cumplirla y más si se trata de un despido directo...”
- ✓ El Código de Trabajo indica que las relaciones deben ser conciliatorias, pero ¿En beneficio de quién? al haber conciliación se beneficia al patrono, pues éste previamente ha analizado el despido, posiblemente ya tiene sustituto, por lo que el patrono lógicamente ya ha hecho sus cuentas, ya sabe cuánto debe al trabajador, por lo que la conciliación para qué, sino para beneficio del patrono.
- ✓ La conciliación es desventajosa para el trabajador y de beneficio para el patrono, pues le permite que reúna dinero, mientras que el trabajador sí tiene un plazo para reclamar su indemnización, entonces por qué no hay plazo para que al patrono cumpla con su obligación de pago o para que se le sancione por incumplimiento.”

Con fundamento en lo expuesto en este capítulo, es posible afirmar que lamentablemente, el Estado de Guatemala a través de la Inspección General de Trabajo no está atendiendo eficazmente al carácter imperativo del derecho del



trabajo, en los arreglos conciliatorios extrajudiciales por pago de prestaciones laborales, paradójicamente, estas funciones de conciliación extrajudicial las están realizando basados en una forma abiertamente contradictoria a la Constitución y a las leyes de trabajo; las autoridades de la IGT continúan importando principios civilistas como el de la autonomía de la voluntad para tratar de conciliar contiendas laborales, lo cual evidentemente redundará en perjuicio para los trabajadores.

En las relaciones laborales ha prevalecido una arraigada cultura de confrontación justificada por las características de las estructuras socio-económicas dominantes en el devenir de la historia de Guatemala; el “sobrecargo de trabajo” que experimentan los órganos jurisdiccionales; la inversión económica que conlleva un proceso judicial, entre otras razones, desalientan la reclamación judicial, por lo que los actores del proceso de producción, en una buena medida prefieren utilizar métodos alternos al judicial, para la resolución de sus conflictos de una forma más pronta y eficaz.

Una conciliación realizada a la luz de los principios inspiradores y rectores del derecho laboral es de trascendental importancia para fortalecer el sistema de justicia laboral en nuestro país, debido a los beneficios que representaría para los actores del proceso de producción, ya que podrían solucionar sus controversias en forma práctica y expedita sin vulnerar los derechos de los trabajadores; este es uno de los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala en los Acuerdos de Paz, pendientes de cumplimiento.





## CAPÍTULO VI

### 6. Pobreza, derechos y renuncia de derechos

Los argumentos antes expuestos permiten configurar la atmósfera en la que se desarrollan las relaciones laborales en Guatemala, los trabajadores sujetos de esta investigación, de acuerdo a sus características económicas, sociales y laborales, viven en un contexto de pobreza: pobreza por la falta de ingresos suficientes para tener una vida digna; pobreza en cuanto al desconocimiento de sus derechos; pobreza por la desprotección institucional de la que son objeto ante las prácticas discrecionales de instituciones como la Inspección General de Trabajo, que ponen a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad de violación de sus derechos mínimos. Por esa vinculación entre utilización y aplicación del derecho y la pobreza, es preciso reflexionar en torno a teorías pertinentes sobre pobreza y establecer tales nexos.

#### 6.1 La pobreza un fenómeno multidimensional

Los teóricos e investigadores de la pobreza conceptúan el fenómeno como multidimensional, pues tiene múltiples dimensiones en la vida social; por ende es polisémica o de varios significados, pues ha sido definida a partir de diversas disciplinas, por ejemplo: como un fenómeno puramente económico; insatisfacción de necesidades; privación o violación de derechos; falta de bienestar y una privación posible en múltiples sentidos. No existe una definición que abarque la totalidad de sus manifestaciones, características y elementos; sino por el contrario las definiciones existentes sólo muestran una parte del fenómeno.

En concordancia con los objetivos del presente estudio, se iniciará tomando como referencia la tradicional perspectiva economicista sobre pobreza que la define como 'la condición de privación de los principales satisfactores de las necesidades humanas'. Sin embargo, la pobreza va más allá de esto.



## 6.2 Desarrollo a escala humana

Max-Neef en su teoría desarrollo a escala humana,<sup>132</sup> propone una perspectiva diferente, hace referencia a que es necesario un indicador del crecimiento cualitativo de las personas, y propone que el mejor proceso de desarrollo será el que permita elevar más la calidad de vida, la cual dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Enfatiza la importancia de diferenciar entre lo que son necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades, puesto que, debido a un error conceptual, se ha creído que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Por el contrario él considera que en primer lugar las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables; en segundo lugar las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

Consecuentemente, propone una clasificación de necesidades partiendo de categorías existenciales y axiológicas, que incluyen por una parte las de **ser, tener, hacer y estar**; y por la otra las necesidades de **subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad**; por ejemplo: alimentación y abrigo no son necesidades, sino satisfactores de la necesidad de subsistencia; la educación es satisfactor de la necesidad de entendimiento. Lo culturalmente determinado no son las necesidades, sino los satisfactores.

---

<sup>132</sup> Max-Neef, Manfred A., et. al. **Desarrollo a escala humana**. Págs. 40-82.



A partir de su propuesta es posible reinterpretar el concepto de pobreza, pues sugiere que ya no debe restringirse a la noción estrictamente economicista, sino reconocer que cualquier necesidad humana fundamental que no es adecuadamente satisfecha revela una pobreza humana, entonces lo que existen son pobrezas. A manera de ilustración, transcribiré algunas respuestas de los trabajadores entrevistados en relación a la o las razones de su situación de pobreza, que revelan las pobrezas que padecen.

Tabla No. 3

**Necesidades, insatisfacciones: pobrezas**

Necesidad	Respuestas que revelan insatisfacción de necesidades, pobrezas
Subsistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los salarios son muy bajos</li> <li>✓ Los gastos siguen y el salario no está</li> <li>✓ Mi hijo está enfermo</li> <li>✓ No tengo vivienda</li> <li>✓ Sin trabajo no hay ingreso</li> <li>✓ En la aldea de donde soy a veces ni para tortilla hay</li> </ul>
Protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los coreanos presionan mucho</li> <li>✓ No tenemos ingresos, mi papá nos abandonó...</li> <li>✓ En mi actual trabajo nada de vacaciones, ni nada, sólo el pago diario</li> <li>✓ Habían policías que nos pedían pisto, entonces uno para ellos trabajaba y eso no me gustó</li> <li>✓ Ellos tienen licenciado, y uno es pelado, no tengo cómo pagar licenciado para que me defiendan</li> <li>✓ Se esconden de uno; o pagan con cheque sin fondos</li> <li>✓ El inspector no hizo nada por ayudarme</li> <li>✓ Los inspectores tratan mal a los trabajadores</li> </ul>
Afecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Me siento bajo y angustiado</li> <li>✓ Me despidieron porque ya no había dinero, pero eso es mentira,</li> </ul>
Entendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ni estudio tiene uno</li> <li>✓ No sé porque me despidieron</li> <li>✓ Los trabajadores no conocemos nuestros derechos por eso no los hacemos valer</li> </ul>
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En la aldea siempre trabajé como agricultor, aquí me tuve que emplear como guardia de seguridad</li> </ul>



Participación	✓ En la maquila ni hablar de sindicatos se puede, los supervisores lo amenazan a uno con despedirlo
Ocio	✓ Mi horario de trabajo era de 8 de la mañana a 6,7,8,9,10,11 ó 12 de la noche ✓ Teníamos hora de entrada, pero no de salida ✓ Trabajo mucho, gano poco y no puedo estar con mi familia
Creación	✓ Unos días que estuve sin trabajo no tenía ni para pasajes para buscar empleo ✓ No he podido hacer un ahorro
Libertad	✓ Ya ni puedo pasar cerca de la tienda porque debo mucho. ✓ Los trabajadores siempre tenemos miedo a denunciar porque lo amenazan a uno. ✓ Los pagos de nuestros sueldos se retrasaban hasta 3 quincenas y eso es lo que más afecta porque uno tiene un presupuesto

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.

De las valoraciones que los trabajadores aportaron, respecto de su situación de pobreza al momento de la entrevista, es decir, después del despido, destaca que no sólo hacen referencia al aspecto económico, sino a otras necesidades fundamentales no satisfechas, en múltiples dimensiones de la vida, configurándose así las pobrezas.

Max-Neef complementa con que cada pobreza genera patologías, toda vez que rebasa límites críticos de intensidad y duración. Entre las patologías que menciona está: **el desempleo**, que si es prolongado perturba totalmente el sistema de necesidades fundamentales de las personas.

Coincidente con el ejemplo citado por el autor, la falta de trabajo es una de las circunstancias por las que atraviesa el 65.7% de los trabajadores entrevistados, y debido a la situación de pobrezas en la que se encuentran normalmente, con empleo, las condiciones se agravan sin éste.



### 6.3 El enfoque de derechos sobre la pobreza

El planteamiento y análisis anterior permite determinar pautas que vinculan la pobreza y los derechos laborales, para desarrollar más esta idea, es oportuno considerar otro punto de vista que también ha abordado teóricamente la pobreza, el **enfoque de derechos**, teoría que parte de la premisa de que la pobreza constituye en definitiva, una violación a los derechos humanos; pues el disfrute de un derecho es imposible sin la satisfacción de necesidades básicas y viceversa, o en otras palabras, la insatisfacción de una necesidad básica deriva del déficit en el ejercicio efectivo de un derecho.<sup>133</sup>

Las pobrezas que se identificaron a partir de insatisfacción de necesidades fundamentales de los trabajadores, revelan derechos humanos y laborales que están siendo violentados; puesto que toda insatisfacción en el ejercicio de una necesidad referente a la vida, la libertad, la igualdad, la salud, la educación o cualquier otro aspecto del desarrollo humano integral, constituye una violación a los derechos humanos; así también de las respuestas de los trabajadores se deduce que los empleadores en forma generalizada y sostenida están incumpliendo normas jurídicas laborales vigentes, como por ejemplo el pago del salario por debajo del mínimo, pago impuntual, las jornadas fuera de límites, la imposición de la jornada extraordinaria como obligatoria, entre otras; al violar derechos laborales se niega a los trabajadores el goce de satisfactores necesarios para tener una vida digna; y son estos aspectos precisamente, los nexos que existen entre pobreza, derechos.

Asimismo, vale la pena recordar que los derechos laborales surgen a partir de las necesidades reclamadas por los trabajadores, para lograr condiciones de trabajo más humanas, cuya lucha dio como resultado elevar a normas jurídicas con carácter de obligatoriedad y exigibilidad algunos satisfactores de esas necesidades; como por ejemplo:

---

<sup>133</sup> Contreras García, Ana Gabriela. **Pobreza y derechos humanos**, en Diálogo (FLACSO, Guatemala). No. extraordinario, (noviembre de 2006). Pág. 2.



- ✓ **La retribución (salario, aguinaldo, bonificaciones, indemnización)**, que permita satisfacer la necesidad de subsistencia del trabajador y su familia, a través de la posibilidad de proveerse de alimentos, vestuario, vivienda y todo lo necesario para tener una vida digna como seres humanos;
- ✓ **Los límites a las jornadas de trabajo;** con tal de satisfacer las necesidades de: **subsistencia** a través del descanso diario; de **protección**, al disponer de suficiente tiempo para el cuidado de la familia; de **afecto**, al disponer de tiempo para establecer y fortalecer relaciones sociales; de **entendimiento**, la jornada de 8 horas máximas permite al trabajador educarse; de **participación**, al poder ejercer ciudadanía, tomar parte en su comunidad, solidarizándose con otros; de **ocio**, el tiempo libre permite recrearse, imaginar; de **creación**, tendrá la oportunidad de inventar, interpretar, construir, idear; **de identidad**, ya que podrá acercarse, cohesionarse a un grupo; **de libertad**, pues el tiempo fuera del trabajo merma la enajenación que el mismo produce.<sup>134</sup>

Una de las utilidades del enfoque de derechos es contribuir a la identificación de las responsabilidades de los actores relacionados con la pobreza, particularmente, en el caso del Estado, cuyas obligaciones positivas y negativas en la generación de condiciones adecuadas para tener acceso a medios materiales que permitan una vida digna aparecen en forma expresa y abierta en esta perspectiva.<sup>135</sup>

#### 6.4 Producción de la pobreza

Otra perspectiva que fortalece los planteamientos expuestos y en la que se fundamentó la presente investigación, es la teoría de Else Oyen, sobre los **procesos productores de pobreza**, quien opina que es preciso sustituir el uso del término causas de la pobreza que en el lenguaje científico se ha considerado neutral, por el

<sup>134</sup> Este ejemplo ilustra los satisfactores sinérgicos a los que se refiere Max-Neef, ya que este satisfactor estimula y contribuye a la simultánea satisfacción de varias necesidades.

<sup>135</sup> Contreras García, **Loc. Cit.** Pág. 2.



de producción de la pobreza que es una idea que sugiere algún tipo de acción que origina y mantiene la pobreza de manera directa o indirecta y en el que se identifican actores o perpetradores.

Para Oyen, algunos estudios muestran como los actores participan deliberadamente en un proceso que origina producción masiva de pobreza a lo largo del tiempo, cita el ejemplo del sistema de castas en la India. Se refiere también a otros estudios que muestran cómo un acto simple que aparentemente no está relacionado con la pobreza, puede resultar indirectamente en la producción de pobreza. Así, la pobreza se conoce sólomente en términos generales, puesto que, no existe el interés de plantear un modelo donde los agentes reproductores de ésta puedan ser identificados y desafiados, lo cual constituiría un modelo conflictivo. Los procesos de empobrecimiento ocurren en todos los niveles de la sociedad, por lo que existen varias categorías a identificar dentro de tales procesos:

- ~ **Lo principal** es identificar a los agentes que producen y reproducen la pobreza, a los cuales se les denomina **perpetradores** y están constituidos por los responsables en la producción de ésta, que pueden ser individuos, grupos, instituciones e incluso prácticas. Los perpetradores interactúan en diferentes niveles con distintos grados de influencia. Algunos perpetradores de pobreza son simples, pues se identifican a partir de un primer y único nivel, mientras que en otros casos, surgen amplias líneas de perpetradores, conformando redes paralelas donde se involucran distintas fuerzas que producen pobreza.

Oyen, bajo esa perspectiva considera crucial la identificación de los perpetradores para manejarlos ya sea que éstos estén representados en individuos, grupos, instituciones o practicantes de tradiciones que dañan a la sociedad. De forma paralela, se puede usar el sistema legal para que los perpetradores sean juzgados mediante la implementación de políticas que se focalicen en el abandono de estas fuerzas destructivas con tal de que se detenga la producción de la pobreza



y que el perpetrador renuncie a sus privilegios y beneficios obtenidos a través de la producción de la pobreza.

De acuerdo a lo anterior, y en base a la evidencia empírica recolectada en la presente investigación, es posible confirmar que los trabajadores, normalmente, se encuentran en condiciones de pobreza general, el único ingreso que obtienen es el salario, con el cual tratan de satisfacer sus necesidades económicas y las de su familia; al ser despedidos ya no esperan ese único ingreso, por lo que, mientras encuentran un nuevo trabajo, la esperanza que les queda es que sus ex empleadores les paguen las prestaciones laborales que por derecho les corresponden, expectativa, que como se mostró en el capítulo anterior, en un 91.4% se vio truncada, pues los ex empleadores no hacen efectivo la totalidad de ese pago y ofrecen pagos menores de lo que las leyes laborales les imponen; desarrollándose así las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas, que implican la renuncia de derechos constitucionalmente de carácter irrenunciable.

Los trabajadores en estos arreglos concesionan a favor de los ex empleadores parte del monto que representa la totalidad de sus prestaciones laborales mínimas, con tal de lograr un pago inmediato; es decir la economía del trabajador ya de por sí deteriorada experimenta un detrimento, se empobrece más, así la pobreza se reproduce; y el empleador por el contrario aumenta su riqueza ilícitamente, pues deja de cumplir con una obligación pecuniaria; de esta forma irradia la pobreza como presupuesto de renuncia de las prestaciones laborales mínimas de los trabajadores.

La Inspección General de Trabajo, como institución gubernamental al aprobar esos acuerdos que están fuera de parámetros legítimos y legales, se convierte en un ente que produce, reproduce y perpetúa la pobreza en forma sostenida, en donde los agentes perpetradores o los responsables en la producción de la pobreza, son empleados y funcionarios de la IGT que celebran y aprueban este tipo de acuerdos manifiestamente ilegales e injustos para los trabajadores; también son perpetradores



los empleadores por sus prácticas generalizadas que evidencian irresponsabilidad social y que potencian la generación e intensificación de pobreza de la clase trabajadora. Así es como se origina y desenvuelve uno de los procesos de **producción, reproducción y perpetuación de la pobreza en la Inspección General de Trabajo.**

- ~ **En segundo lugar**, Oyen invita a identificar si la producción de la pobreza es directa/intencional o indirecta/no intencional, estableciendo que la mayor parte de la producción de la pobreza es no intencional, lo cual se evidencia en el hecho de que la mayoría de recursos públicos y privados se invierten en infraestructura que ignora las necesidades de las personas ya marginadas y las instituciones de todo tipo responden a las normas y necesidades de las personas no pobres. El más grave problema de este tipo de producción de la pobreza es que es casi invisible, puesto que las actividades que la producen se encuentran dentro de parámetros legítimos y legales.

La producción directa de la pobreza tiene una naturaleza diferente, ya que se caracteriza por las intenciones fuertes de sostener situaciones de pobreza, cita como ejemplo a las industrias que ubican sus centros de producción en países pobres, como las maquilas en Guatemala, donde se nutren de una creciente fuente de personas desprotegidas y no organizadas que aceptarán cualquier tipo condiciones laborales, con tal de que se les emplee; los costos de estas industrias aumentarían considerablemente si el derecho laboral nacional e internacional se aplicara.

Conforme al análisis que se ha presentado sobre las formas que la Inspección General de Trabajo -IGT- está resolviendo los conflictos extrajudiciales entre trabajadores y empleadores por pago de prestaciones laborales mínimas irrenunciables, es posible afirmar que en la IGT el proceso de producción, reproducción y perpetuación de la pobreza se lleva a cabo de manera directa, pues



el empleador, intencionalmente ofrece y paga cantidades inferiores a las que por derecho le corresponden al trabajador en concepto de prestaciones laborales, y en el peor de los casos incumple el ofrecimiento realizado; de igual forma la Inspección General de Trabajo a través de sus funcionarios y empleados cuyo deber consiste en velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales, al celebrar y avalar las transacciones y convenios de pago por prestaciones laborales, conscientemente está violando normas constitucionales y ordinarias, principios del derecho del trabajo y atentando en contra la imperatividad del mismo.

- ~ **En tercer lugar**, según Oyen es necesario evidenciar el impacto de los procesos de producción de pobreza a través de la investigación de manera que podamos utilizar un discurso basado en datos pertinentes con un enfoque más encaminado a entender la pobreza.<sup>136</sup>

A partir de la metodología planteada por Else Oyen, y del enfoque de derechos puede aseverarse que quienes participan con acciones u omisiones concretas en procesos que producen y reproducen la pobreza, violan derechos humanos y en el presente caso derechos laborales como se evidenció, por lo que incurren en responsabilidad nacional e internacional y, por ende, están obligados a hacer cesar el daño y repararlo e incluso garantizar su no repetición. La identificación de las violaciones a derechos en los procesos de producción y reproducción de la pobreza, no sólo permite la deducción de responsabilidades, sino que pueden favorecer la limitación y la reversión de los procesos de reproducción de la pobreza.<sup>137</sup>

Esa identificación es precisamente una de las finalidades del presente estudio, pues al revelar los procedimientos que la IGT está desarrollando dentro de sus competencias conciliatorias entre trabajadores y empleadores y que están

---

<sup>136</sup> Oscar A. López Rivera. **La complejidad conceptual y las implicaciones metodológicas de la pobreza**. En Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza: Reflexiones sobre la pobreza de Guatemala. Págs. 52-69.

<sup>137</sup> Contreras García, **Loc. Cit.** Pág. 4.



produciendo pobreza masiva en Guatemala, se pretende que la IGT, como entidad gubernamental, encargada de velar por el cumplimiento de las leyes laborales reivindique su papel, implementando políticas que se focalicen en el abandono de las prácticas o mecanismos institucionalizados como el cálculo, las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales que producen la pobreza; asimismo que el empleador como perpetrador renuncie a los privilegios y beneficios que le representan la producción de la pobreza, ya que sus prácticas son susceptibles de ser sancionadas.

### **6.5 La pobreza factor de renuncia de lo irrenunciable**

En relación a los factores, situaciones o condiciones que inciden en que los trabajadores renuncien a sus prestaciones laborales mínimas irrenunciables al celebrar arreglos conciliatorios ante la IGT, los inspectores de acuerdo a su experiencia indicaron que fundamentalmente se debe a:

- La pobreza, pues mientras los trabajadores sufran hambre y carencias, nunca podrán ejercer plenamente sus derechos; los trabajadores que lo intentan, que son pocos, frecuentemente acceden a recibir pagos inferiores en los arreglos conciliatorios o deserta durante la tramitación de los juicios ordinarios laborales, pues no hay capacidad para sufragar los gastos que implica un proceso.
- No hay capacidad de ahorro, el trabajador que es despedido tiene que comenzar a trabajar inmediatamente, con el salario mínimo se pasan penas, sin ese ingreso, el trabajador se ve mermado en su condición, ese mes no va recibir salario, pero eso no lo exime de pagar renta, de sufragar enfermedades pues la dieta cambia.
- Normalmente los trabajadores alquilan y esa es la mayor presión para aceptar cualquier pago.



→ El trabajador sabe que debe empezar a trabajar y allí lo van a contratar para que trabaje no para que pida permisos, entonces, se ve en un dilema sigue la reclamación o se olvida de ella y comienza un nuevo trabajo.

→ El trabajador que exige sus derechos es tildado de problemático.

Por su parte los trabajadores en relación al principal motivo por el que aceptaron un pago inferior al que según el cálculo les correspondía dieron las siguientes respuestas:

Tabla No.4

**¿Qué lo motivó a aceptar un porcentaje menor?**

	<b>Motivo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
1.	El dinero me servirá para sobrevivir	10	31.2
2.	Falta de tiempo	10	31.2
3.	Me van a dar algo peor fuera nada	6	18.8
4.	Falta de dinero para seguir trámites	2	6.2
5.	Me da vergüenza estar en esto	2	6.2
6.	Mi plazo para reclamar ya venció	1	3.2
7.	Miedo a perder el juicio	1	3.2
	Total	32	100.0

Fuente: Elaboración propia, noviembre de 2007.

Los trabajadores ubicados en la primera categoría en su mayoría se encontraban desempleados y manifestaron que el dinero les serviría, básicamente, para alimentos y pago de alquiler; es decir que su necesidad de subsistencia es la que esperan cubrir con el pago.

Quienes aceptaron un pago inferior por falta de tiempo, normalmente ya se encontraban trabajando o estaban por empezar a trabajar, y señalaron que



prefirieron concesionar parte del pago a que tenían derecho con tal de no **seguir** invirtiendo tiempo en más trámites, pues no podían faltar al trabajo o pedir permiso.

El grupo que prefirió recibir aunque sea algo, también hacían referencia al tiempo, consideraban un buen arreglo que en 3 pagos mensuales les dieran un 50 ó 75% de lo adeudado, a pasar meses o quizá años esperando una resolución judicial que bien podía ser favorable o desfavorable para ellos.

Los trabajadores que dijeron que por falta de dinero habían aceptado que les pagaran menos, manifestaban que les hubiera gustado llegar a las últimas consecuencias de un juicio, por considerar injusto el monto que sus ex empleadores les iban a pagar, pero que estaban conscientes que para ganar un juicio necesitarían de asesoría profesional, cuyo precio no podían costear.

Asimismo, uno de los trabajadores que dijeron que por vergüenza había aceptado ese pago señaló: *“Al exigir los derechos uno se mete en problemas, uno queda mal visto como problemático...”*

Las opiniones de los inspectores coinciden con lo que los trabajadores manifestaron, **es la pobreza económica la principal razón para renunciar a lo irrenunciable**, lo más importante para el trabajador en ese momento es recibir un pago inmediato, “aunque sea poco”, pues el hambre no espera; para los trabajadores es imperioso encontrar un nuevo trabajo que les permita obtener ingresos para seguir sobreviviendo; consideran que es más provechoso invertir su tiempo en trabajar que en estar haciendo trámites para cobrar sus prestaciones laborales.

El trabajador concesiona parte de sus derechos irrenunciables, por la pobreza, por desconocimiento de sus derechos, por desprotección institucional de parte de la Inspección General de Trabajo, por falta de asesoría legal, porque no hay un ente que lo defienda y asesore.



Al preguntarles a los 32 trabajadores que habían concesionado parte del monto de sus prestaciones laborales, sobre cómo se sentían después de haber realizado la transacción o el convenio de pago el 73.0% dijo no estar satisfecho; el 27.0% expresó que sí estaba satisfecho; algunas razones de los que se sentían satisfechos fueron las siguientes:

- \* Aunque no sea mucho, me van a pagar y eso de algo sirve.
- \* Lo que recibí, aunque no era todo lo que tenía que ser, me va a ayudar a salir adelante; lo demás que quede en ellos.
- \* Logre que me pagara algo, aunque mi plazo ya venció.
- \* Pensé que ni siquiera me iban a dar nada, con lo que me dieron puedo pasarla mientras encuentro trabajo.

Algunas razones de los que no se sentían satisfechos con el arreglo:

- ~ No me pagaron lo que yo ya me había ganado trabajando honradamente.
- ~ Por la urgencia del dinero perdí Q.2,800.00.
- ~ No es justo, yo estaba reclamando mis derechos no pidiéndoles limosna.
- ~ Mi patrona tiene mucho dinero y mandó a un licenciado abusivo que me intimidó y me ví obligada a recibir lo que él quiso. Eso es un robo, lo acepté con tal de no seguirlos viendo.
- ~ No cumplió con el acuerdo y por eso he venido ya como 7 veces a gastar sin tener mi pago.

## **6.6 ¿Qué necesitan los trabajadores que se haga o que exista para que se cumpla con el derecho a no renunciar a sus prestaciones laborales?**

Por su orden de frecuencia, estas son las acciones que los trabajadores propusieron para que se pueda cumplir con el derecho a no renunciar a sus prestaciones laborales mínimas:



- √ Informar a los trabajadores de sus derechos.
- √ Que exista un lugar en donde se eduque sobre derechos laborales, cómo hacerlos valer, a dónde acudir.
- √ Asesoramiento legal gratuito.
- √ Obligar a los patronos a cumplir con lo que las leyes laborales mandan.
- √ Que los inspectores ayuden al trabajador, pues lo que hacen es aceptar lo que dice el patrono.
- √ La Inspección debe vigilar rigurosamente a las empresas para ver si están cumpliendo con la ley.
- √ Que el gobierno capacite a los patronos para que respeten la ley.

Tales inquietudes manifiestan que las necesidades más urgentes de los trabajadores en relación a sus derechos son la de protección y entendimiento; al respecto me surgen las siguientes dudas ¿Por qué el Estado de Guatemala después de 60 años de vigencia de nuestro Código de Trabajo, cuyo principio angular es el de tutelaridad, aún no ha respondido a esas necesidades? ¿El desconocimiento de los derechos laborales le es funcional al Estado?

La educación en derechos laborales desde la escuela formal (primaria, básico, diversificado) y las campañas educativas y divulgativas permanentes sobre los derechos de los trabajadores, a través de medios de comunicación masiva como la radio y la televisión, podrían incidir en la efectividad de la legislación laboral, ya que tanto empleadores como trabajadores tendrían conocimiento de sus obligaciones y derechos, lo cual motivaría su cumplimiento y exigibilidad.

El Estado de Guatemala daría un gran paso en garantizar el acceso a la justicia laboral, si creara un instituto público de la defensa del trabajador, independiente de los tribunales y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,<sup>138</sup> que

---

<sup>138</sup> Actualmente existe una defensoría del trabajador como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero ha sido criticada por su poca funcionalidad; al respecto ver CALDH., PRODECA. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social**; Pág. 63.



brinde asesoría legal profesional, acompañamiento gratuito y eficaz a trabajadores que intenten hacer valer sus derechos laborales tanto a nivel administrativo como judicial; pues actualmente, una buena parte de la población trabajadora no tiene recursos para acceder a la justicia laboral, lo cual constituye un punto de referencia de la desigualdad imperante. Si el Estado creó el Instituto de la Defensa Pública Penal, por qué no crear el del trabajador, tomando en cuenta que los trabajadores constituyen una mayoría desprotegida aún más representativa que los sindicatos de un proceso penal.

Las necesidades de protección y asesoría para poder ejercer derechos laborales son manifiestas y urgentes, con frecuencia trabajadores, especialmente de maquila, acuden al Instituto de la Defensa Pública Penal, solicitando asesoría en procesos laborales; al respecto la directora de este instituto comentó que actualmente, la población de escasos recursos tiene una enorme necesidad de acceso a la justicia, la demanda del servicio que presta la Defensa Pública Penal va en aumento, una de las razones radica en que están siendo requeridos para prestar el servicio en otros campos que no son de su competencia como el laboral.<sup>139</sup>

#### **6.7 Asociación entre la situación laboral, los niveles de pobreza el apoyo económico familiar del trabajador y la proporción de las prestaciones laborales mínimas a los que renuncian en una conciliación laboral extrajudicial<sup>140</sup>**

A partir del cruce de variables y de un minucioso análisis fue posible obtener los siguientes datos, que muestran la asociación entre la situación laboral, los niveles de pobreza, el apoyo económico familiar y la proporción de renuncia de las prestaciones laborales de los trabajadores entrevistados en esta investigación.

---

<sup>139</sup> La Hora (Guatemala), **La justicia no llega a todos**. Pág. 6. (Guatemala, martes 25 de marzo de 2008).

<sup>140</sup> Por situación laboral las categorías eran: 1. Ya está trabajando; y 2. Aún no está trabajando. Por niveles de pobreza: 1. No pobre; 2. Cerca de Pobre; 3. Pobre; y 4. Muy pobre. En cuanto al apoyo económico familiar se clasificaron entre: 1. Con apoyo; y 2. Sin apoyo.



✓ **Situación laboral y niveles de pobreza**

De los trabajadores que ya habían logrado insertarse en una nueva actividad laboral al momento de la entrevista el **50.0%** se ubicó en el nivel de **pobreza familiar general** (pobre); el 35.7% se consideraba estar cerca de pobre; el 7.1% dijo estar muy pobre, y el 7.1% no se consideraba pobre. Por otro lado, de los entrevistados que se encontraban sin trabajo el **47.3%** consideraba estar experimentando un nivel de **pobreza más severo** (muy pobre); el 21.1% se ubicó en el nivel de pobreza general; el 21.1% en no pobre; y el 10.5% en cerca de pobre.

✓ **Situación laboral y proporción de renuncia de las prestaciones laborales mínimas irrenunciables**

Quienes ya estaban laborando renunciaron a un promedio de 39.7% del total de sus prestaciones, mientras que los desempleados renunciaron a un promedio de 41.3% del total del cálculo de prestaciones.

✓ **Niveles de pobreza y proporción de renuncia de las prestaciones laborales mínimas irrenunciables**

Los trabajadores que experimentaban niveles de pobreza familiar más severos fueron los que renunciaron a una porción mayor de sus prestaciones laborales; en otras palabras mientras más pobre, mayor proporción de renuncia; los datos muestran que los muy pobres renunciaron a un promedio de 44.6%; los pobres a un 43.9%; los que se ubicaban en cerca de pobres a un 43.5% y los no pobres a un 41.8% del total que se indicaba en el cálculo.



### ✓ **Proporción de renuncia y apoyo económico familiar**

Los trabajadores que no tenían ningún apoyo económico familiar renunciaron a un promedio de 41.7% del total de prestaciones laborales que les correspondía, según el cálculo; quienes tenían algún apoyo económico de su familia renunciaron al 39.0% de sus prestaciones.

Con fundamento en los datos presentados es posible concluir que los sujetos entrevistados que se encontraban desempleados, atravesando por un nivel de pobreza más severo y sin apoyo económico familiar fueron los que renunciaron a una proporción mayor de sus prestaciones laborales mínimas irrenunciables al haber celebrado transacciones o convenios de pago en la Inspección General de Trabajo. Los resultados revelan la condicionalidad mutua entre pobreza, desempleo, apoyo económico familiar y renuncia de prestaciones laborales.

### **6.8 Algunas expresiones para reflexionar<sup>141</sup>**

- ✓ “No sólo uno les sirve a las empresas, uno da más tiempo del que le pagan, lo despiden injustificadamente y luego hay que estarles rogando para que le paguen; le roban a uno, entonces para qué la ley”. (ex trabajadora de TELGUA)
  
- ✓ “A mi al menos me dieron el sueldo de un mes de los dos que trabajé porque vine a quejarme, pero a mis otros compañeros les dieron Q.65.00, Q75.00 y hasta Q25.00 por los dos meses, aduciendo que no llegaron a las metas, pero ellos por no tener problemas no quisieron venir”. (ex trabajadora de hoteles Decameron)

---

<sup>141</sup> Expresiones de trabajadores e inspectores, transcritas literalmente.



- ✓ “La patrona me dijo que le firmara un recibo por mi último sueldo, pero hoy lo leyó el inspector y dice que yo ahí renuncié, pero eso no fue así, ella me engañó, como no sé leer”. (ex trabajadora doméstica).
  
- ✓ El caso del trabajador Juan José Ramírez, que no sólo dio 25 años de su vida para generar riqueza en una ladrillera, en donde se enfermó porque le cayó una carreta en la rodilla, hoy tiene 62 años, es analfabeta, por ignorar que la renuncia es presupuesto para no tener derecho a indemnización, renunció, después de toda una vida de trabajo, en beneficio de la empresa, ahora se encuentra enfermo, sin fuerza de trabajo, es decir sin patrimonio, debido a su ignorancia, no acudió a la IGT en el plazo de 30 días para reclamar. Su esposa, desesperada por la situación económica, lo echó de su casa, porque los ha dejado sin dinero; a este hombre lo único que le resta es la mendicidad, esperar de la caridad pública, pues posibilidades de encontrar un nuevo trabajo, en esta realidad de Guatemala, podría decirse que no tiene. La empresa compareció a la IGTa través de una abogada representante, con el ridículo ofrecimiento de pagarle Q.800.00 por prestaciones. La abogada claramente le hizo saber que su plazo para reclamar indemnización había prescrito, pues su relación laboral cesó en febrero, pero que quizá con la buena voluntad de la empresa pueda darle algo más... (Inspector de trabajo que atendió el caso)
  
- ✓ “Hay una práctica constante en las empresas, despiden al trabajador hoy y le dicen que llegue en 15 días que le van a pagar sus prestaciones, a los 15 días llega el trabajador y le dicen que el cheque ya está pero que le falta la firma, o que no está el contador para que se lo entregue... le dicen que llegue en 8 días, mientras tanto, prescribe el derecho a reclamación”. (grupo focal inspectores)

Hoy en pleno siglo XXI la problemática social de Guatemala y de otros países latinoamericanos continúa teniendo las mismas raíces que contemplaron Marx y Engels: una división de la sociedad en clases irreconciliables y una explotación del trabajo por el capital que detenta el poder y utiliza al Estado como si fuera su



esclavo. Claro, la realidad de esta época muestra cambios que ellos no vieron y no pudieron prever: la globalización, que ha implantado nuevas y más perversas formas de explotación laboral que produce como en tiempos pasados la pérdida de la libertad y la dignidad humanas; el ser humano en su trabajo sigue viviendo enajenado, fuera de sí mismo. A partir de este contexto en el que se desarrollan las relaciones de trabajo en Guatemala, es oportuno hacer un llamado a la acción sindical, a los pobres como sujetos de derechos, recordando y parafraseando la invitación con la que concluye el Manifiesto **“trabajadores y trabajadoras, únense”** pues la transformación social no será una donación; la verdadera justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 25.



## CONCLUSIONES

1. La Inspección General de Trabajo, actualmente no sólo se está resolviendo los conflictos por pago de prestaciones laborales mínimas e irrenunciables, a través de la conciliación laboral, sino por otras instituciones de derecho civil como la transacción, a la cual llama conciliación, y el convenio de pago, cuyos principios son evidentemente contrapuestos a los del derecho laboral y por ende, los resultados son lesivos para los trabajadores. De los arreglos estudiados se estableció que el 8.6% eran verdaderas conciliaciones laborales; el 22.8% transacciones y el 68.6% convenios de pago.
2. En las transacciones y convenios de pago por prestaciones laborales el trabajador concede a favor del empleador, parte del monto que representa sus prestaciones laborales mínimas; es decir, que el trabajador se empobrece más, así la pobreza se produce y reproduce; mientras el empleador se beneficia aumentando ilícitamente su riqueza.
3. Las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales, implican la renuncia de derechos de carácter irrenunciable, constituyen flagrante violación a principios del derecho del trabajo, normas constitucionales y ordinarias que deben fundamentar la actividad de las autoridades de trabajo, por lo tanto, son nulos de pleno derecho y no obligan a los trabajadores, son susceptibles de ser declarados inconstitucionales.
4. La Inspección General de Trabajo, al celebrar y aprobar las transacciones y los convenios de pago por prestaciones laborales mínimas e irrenunciables, se convierte en un ente que a través de esas prácticas, gesta y desarrolla un proceso que produce, reproduce y perpetúa la pobreza en forma sostenida, lo cual supone que está violando derechos laborales y humanos, por lo que incurre en responsabilidad nacional e internacional.



5. El cálculo de prestaciones laborales que realiza la Inspección General de Trabajo a través de un programa de computación, en donde un empleado inserta datos, por lo general, dista de la realidad, no se toman en cuenta las particularidades de cada caso, en consecuencia, resulta un cálculo mal elaborado, regularmente en menoscabo de los derechos del trabajador.
6. La Inspección General de Trabajo, considera la indemnización por tiempo servido como prestación renunciable, no obstante, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo la han establecido como un derecho mínimo irrenunciable y constituye la prestación más negociada en los arreglos conciliatorios, pues normalmente, representa la cantidad mayor que el empleador debe pagar al trabajador.
7. Actualmente, la conciliación laboral extrajudicial carece de regulación legal suficiente y detallada que permita desarrollarla en consonancia con los principios del derecho del trabajo, situación que ha provocado que se utilicen mecanismos discrecionales en su aplicación a partir de los cuales se le ha desnaturalizado.
8. Los trabajadores manifestaron que para tener acceso a la justicia laboral necesitan de una institución de defensa de sus derechos, que les brinde asesoría profesional y acompañamiento gratuito en los juicios laborales y fuera de ellos.
9. En un país como Guatemala que presenta niveles preocupantes de desigualdad y pobreza el derecho del trabajo no es la realización de la justicia social, es tan sólo un esfuerzo para aliviar la miseria de los trabajadores, en consecuencia, la flexibilización de la legislación laboral constituye una herramienta para intensificar la superexplotación de los trabajadores y que de implementarse, traerá consigo más pobreza y desigualdad.



## RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo para resolver los conflictos por pago de prestaciones laborales no debe utilizar instituciones del derecho civil como las transacciones, sino las propias del derecho del trabajo, como la conciliación laboral.
2. La Inspección General de Trabajo debe dejar de utilizar las transacciones y los convenios de pago como mecanismos de resolución de conflictos laborales pues producen, reproducen y perpetúan la pobreza de los trabajadores e implican violación a derechos humanos y laborales y, por lo tanto, está obligada a hacer cesar los daños, repararlos y garantizar su no repetición.
3. Los trabajadores individuales y el sector sindical deben exigir la observancia de las leyes de trabajo y utilizar los mecanismo legales pertinentes para pedir la declaratoria de inconstitucionalidad de las transacciones y convenios de pago por prestaciones laborales, que se realizan en la Inspección General de Trabajo y que implican la renuncia de derechos de carácter irrenunciable.
4. El Procurador de los Derechos Humanos debe investigar y denunciar las responsabilidades individuales e institucionales que correspondan, por las violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores, como consecuencia de la aplicación de acuerdos conciliatorios por pago de prestaciones laborales ante la Inspección General de Trabajo, que implican renuncia de derechos mínimos irrenunciables.
5. Es preciso que la Inspección General de Trabajo rediseñe el procedimiento de cálculo de prestaciones laborales, que constituye el instrumento en el cual el trabajador fundamenta su reclamación; por lo tanto, debería confiar esta importante labor a personal especializado en derecho del trabajo.



6. Resulta necesario y es constitucionalmente posible que el Congreso de la República regule la indemnización por tiempo servido como universal, ya que esta prestación constituye el principal punto de discordia entre trabajadores y empleadores en las conciliaciones extrajudiciales, y quizá en los procesos judiciales.
7. Con fundamento en los principios del derecho del trabajo, es imperioso que el Congreso de la República legisle sobre la conciliación laboral extrajudicial: su naturaleza, presupuestos, alcances, límites, procedimientos; ya que de la insuficiencia de normas jurídicas que la regulen deviene su aplicación errónea.
8. El Estado de Guatemala con el fin de garantizar el acceso a la justicia laboral debe crear el Instituto Público de la Defensa del Trabajador, independiente de los tribunales y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que brinde asesoría legal profesional, acompañamiento gratuito y eficaz a trabajadores que intenten hacer valer sus derechos laborales tanto a nivel administrativo como judicial.
9. Guatemala atraviesa un momento trascendental que exige un sector sindical fortalecido que tenga argumentos sólidos, fundamentados en la realidad que viven los trabajadores guatemaltecos para formar parte de un debate serio en torno a la reforma y a las tendencias que pretenden flexibilizar la legislación del trabajo, que de implementarse redundarán en más pobreza y desigualdad.



## **ANEXOS**





## ANEXO 1

Tabla No. 5

### Grado de escolaridad de los trabajadores sujetos de estudio

<b>Grado de Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Ninguno	6	17.1
Primaria incompleta	6	17.1
Primaria completa	10	<b>28.6</b>
Básico incompleto	2	5.7
Básico complete	4	11.4
Diversificado incompleto	1	2.9
Diversificado completo	4	11.4
Algún grado universitario	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 2

Tabla No. 6

### Salario que devengaban los trabajadores

Salario mensual	Sexo del trabajador		Total
	Mujer	Hombre	
Q.4,000.00	0	1	1
Q.3,000.00	1	0	1
Q.2,800.00	0	1	1
Q.2,682.00	0	1	1
Q.2,600.00	0	1	1
Q.2,500.00	0	2	2
Q.2,432.00	0	1	1
Q.2,400.00	0	2	2
Q.2,000.00	0	1	1
Q.1,900.00	0	2	2
Q.1,800.00	1	0	1
Q.1,624.00	3	3	6
Q.1,480.00	0	1	1
Q.1,371.00	1	0	1
Q.1,270.00	1	0	1
Q.1,250.00	0	1	1
Q.1,218.00	0	1	1
Q.1,200.00	3	0	3
Q.1,100.00	1	0	1
Q.1,000.00	2	0	3
Q.950.00	0	1	1
Q.900.00	0	1	1
Q.800.00	2	0	2
Total	15	20	35

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 3

Tabla No. 7

### Categoría de pobreza en la que se ubica el trabajador antes de ser despedido

Categoría	Frecuencia	%
No pobre	6	17.1
Cerca de pobre	12	34.3
Pobre	<b>14</b>	<b>40.0</b>
Muy pobre	3	8.6
Total	35	100.0

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 4

Tabla No. 8

### **Categoría de pobreza en la que se ubican los trabajadores después de ser despedidos**

Categoría	Frecuencia	%
No pobre	5	14.3
Cerca de pobre	8	22.9
Pobre	<b>12</b>	<b>34.3</b>
Muy pobre	10	28.6
Total	35	100.0

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 5

Tabla No. 9

### Razones por las que los entrevistados no están trabajando actualmente

Razones	Frecuencia	%
En los trabajos no dan <b>permiso</b> para efectuar estos trámites (audiencias, etc.)	10	<b>40.0</b>
Es difícil encontrar trabajo	6	24.0
Por estar enfermo	3	12.0
Por la edad avanzada ya no dan trabajo	2	8.0
Otras	4	16.0
Total	25	100.0

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 6

Tabla No. 10

### Tipo de trabajo que desempeñaban los trabajadores

Hombres	Mujeres
Albañil	Operaria
Agente de seguridad	Clasificadora de documentos
Ayudante de bodega	Empleada doméstica
Ayudante de herrería	Cocinera
Ayudante del pintor	Maestra
Cablista	Manicurista
Chofer	Secretaria
Conserje	Asesora de ventas
Darle mantenimiento al horno	Etiquetadora
Dependiente de mostrador	
Operario	
Maestro	
Mecánico general	

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 7

Tabla No. 11

### Prestaciones mínimas que el empleador debía al trabajador

<b>Prestación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Vacaciones	32	91.4
Bonificación anual (bono 14)	30	85.7
Aguinaldo	31	88.6
Horas extras	31	88.6
Indemnización	35	<b>100.0</b>
Reajuste salarial	15	42.8
Salarios retenidos	12	34.2

Fuente: elaboración propia, noviembre de 2007.



## ANEXO 8

### Guía de entrevista a trabajadores

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Número de boleta

**Lugar de la entrevista:** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora de la entrevista:** \_\_\_\_\_

**Presentación:** Como parte de mi trabajo de tesis, estoy realizando un estudio para conocer la incidencia de la pobreza en la renuncia de las prestaciones mínimas irrenunciables de los trabajadores que han sido despedidos y que han llegado a acuerdos conciliatorios extrajudiciales con sus empleadores, por lo que, con su consentimiento le haré unas preguntas para obtener información de primera mano acerca de mi estudio. Gracias por la colaboración e información que me proporcione.

#### A. Datos generales:

1. Nombre del trabajador: \_\_\_\_\_
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Estado civil: \_\_\_\_\_
4. Grado de escolaridad \_\_\_\_\_

#### B. Situación socio laboral familiar

1. ¿Quiénes componen su familia?

Miembro	Edad	Sexo	Ocupación	Ingreso aproximado	Aporte económico familiar



**C. Relación entre pobreza y renuncia de las prestaciones laborales.**

1. De acuerdo a la situación socio económica actual de su familia, ¿en qué categoría sobre la pobreza usted se ubicaría?

No pobre	Cerca de pobre	Pobre	Muy pobre

¿Por qué?

2. ¿Actualmente usted está laborando? Si\_\_\_ No\_\_\_

3. ¿Por qué no está trabajando?

4. ¿Usted fue despedido? Si\_\_\_ No\_\_\_

5. ¿Por qué lo despidieron?

6. ¿En donde trabajó?

- a. ¿A qué se dedica la empresa?
- b. ¿En qué consistía su trabajo?
- c. ¿Qué horario tenía?
- d. ¿Cuánto le pagaban?
- e. ¿Cuánto tiempo trabajó para esa empresa?

7. ¿Cómo era su situación económica antes de ser despedido?

No pobre	Cerca de pobre	Pobre	Muy pobre

8. ¿Qué prestaciones mínimas le debe o le debía su empleador?

- Vacaciones\_\_\_
- Bono 14\_\_\_
- Aguinaldo\_\_\_
- Horas extras\_\_\_
- Ventajas económicas\_\_\_
- Indemnización\_\_\_
- Otra\_\_\_\_\_
- **Ninguna**\_\_\_



9. ¿Quién le calculó el monto de las prestaciones laborales a que usted tiene derecho por haber sido despedido?
10. ¿Por qué motivos usted vino a la Inspección General de Trabajo?
11. ¿Usted llegó a un arreglo conciliatorio con su patrono?
- Sí\_\_\_\_\_
- No\_\_\_\_\_
- ¿Por qué?
12. ¿A qué arreglo llegaron?
13. Del monto total que su patrono debía pagarle por concepto de prestaciones, ¿qué porcentaje se comprometió a pagarle y en qué forma?
14. ¿Qué lo motivó a aceptar ese porcentaje? Hablemos de todos los factores, situaciones y condiciones relacionados con usted, su familia y con los trámites.
15. ¿Qué tenía que hacer para seguir el pago de sus prestaciones?
16. ¿Por qué no lo hizo?

**D. Factores que inciden en la renuncia de las prestaciones mínimas irrenunciables.**

1. ¿Según usted, cuáles son las principales razones, por las cuales, la mayoría de trabajadores aceptan pagos menores al 100% de lo que por derecho les corresponde por prestaciones laborales?

1	5
2	6
3	7
4	8

**E. Percepción de los trabajadores sobre la forma y la medida en que la pobreza es causa de la renuncia de las prestaciones mínimas e irrenunciables a que tienen derecho.**

1. ¿Usted está satisfecho con el acuerdo al que llegó con su patrono?
- Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_
- ¿Por qué?



2. ¿Qué considera que debería existir o hacerse para que se respete el derecho a no renunciar a las prestaciones mínimas?

**F. Sobre la Inspección General de Trabajo**

1. ¿Cómo lo atendieron en la Inspección General de Trabajo?

Muy bien	bien	regular	mal	muy mal

¿Por qué?

2. El empleado que le atendió en la Inspección le orientó sobre:

- 2.1 Cálculo de sus prestaciones
- 2.2 Imposibilidad de renunciar a esas prestaciones
- 2.3 Su derecho de acudir a tribunales

3. Por favor explique, ¿qué le dijo el inspector de trabajo, respecto de la posibilidad de un arreglo conciliatorio con su patrono o de la posibilidad de acudir a tribunales?

**Gracias por su colaboración.**

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## ANEXO 9

### Guía de entrevista a inspectores

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Número de boleta

**Lugar de la entrevista:** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora de la entrevista:** \_\_\_\_\_

**Presentación:** Como parte de mi trabajo de tesis, estoy realizando un estudio para conocer la incidencia de la pobreza en la renuncia de las prestaciones mínimas irrenunciables de los trabajadores que han sido despedidos y que han llegado a acuerdos conciliatorios extrajudiciales con sus empleadores, por lo que, con su consentimiento le haré unas preguntas para obtener información de primera mano acerca de mi estudio. Gracias por la colaboración e información que me proporcione.

#### A. Datos generales:

1. Entidad para la que usted labora: \_\_\_\_\_
2. Cargo: \_\_\_\_\_
3. Tiempo que tiene de laborar para esta entidad \_\_\_\_\_
4. Grado de escolaridad \_\_\_\_\_

#### B. Sobre la Inspección General de Trabajo

1. ¿Cuáles son las principales funciones de la Inspección General de Trabajo respecto a las conciliaciones extrajudiciales entre trabajador y empleador por despidos?
2. ¿Qué leyes utilizan más frecuentemente en las conciliaciones extrajudiciales entre trabajador y empleador por despidos?
3. ¿En qué principios se basan ustedes para llevar a cabo sus funciones conciliatorias?

#### C. De las conciliaciones extrajudiciales por despidos

1. ¿Qué es lo que en la conciliación extrajudicial por despido, tratan de negociar el trabajador y el empleador?



2. Podría explicarme detalladamente el procedimiento que ustedes realizan para celebrar una conciliación extrajudicial por despido.
3. ¿Cuáles son los mecanismos que ustedes utilizan para propiciar un arreglo conciliatorio entre trabajador y empleador?
4. ¿Considera, que la conciliación extrajudicial, respecto al pago de prestaciones laborales mínimas, es de beneficio para el trabajador que ha sido despedido?  
Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
5. ¿En qué casos hacen ustedes hacen cálculos de prestaciones laborales?
6. Normalmente, ¿cuáles son las recomendaciones, consejos u orientaciones que ustedes dan al trabajador **cuando él acude a esta Institución** por haber sido despedido y el empleador no le ha pagado las prestaciones que por derecho les corresponden?
7. Usualmente, ¿cuáles son las recomendaciones, consejos u orientaciones que ustedes dan al trabajador **cuando ya ha intentado una conciliación con su empleador**, y no han llegado a un acuerdo respecto al pago de prestaciones mínimas por despido?
8. ¿Qué factores, situaciones o condiciones considera usted que son determinantes para que los trabajadores acepten llegar a arreglos conciliatorios, respecto al pago de prestaciones laborales mínimas, en los cuales se acuerda pagarles un porcentaje menor de lo que por derecho les corresponde?
9. De acuerdo a su experiencia como Inspector (a) de Trabajo ¿Cuál es la tendencia en los arreglos conciliatorios por despidos, respecto al pago de prestaciones y por qué?
10. ¿Qué apreciación tiene usted sobre el funcionamiento actual en nuestro país del sistema de justicia en materia laboral?



11. ¿Cuáles son las repercusiones de ese funcionamiento, en los trabajadores que han sido despedidos y que pretenden exigir de su empleador el pago de las prestaciones laborales mínimas que por derecho les corresponden?
  
12. ¿Quisiera usted agregar algo más, en relación a la incidencia de la pobreza en la renuncia de las prestaciones laborales mínimas de los trabajadores?

**Gracias por su colaboración.**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ LEGÜIZAMÓN, Sonia. **La reproducción de la fuerza de trabajo y la lucha de clases. Modalidad de Estado y reproducción de la fuerza de trabajo. Análisis en la Argentina (1976-1980).** (s.e), Documento de Word.
- Aumenta desempleo en el país.** Pág. 28. El Periódico (Guatemala) Año 12, No. 4069 (viernes 28 de marzo de 2008).
- BARREDA MARÍN, Andrés. **La Dialéctica de la dependencia y el debate marxista latinoamericano**, en Marini, R.M. y Millán, Mátgara coord.; La Teoría Social Latinoamericana. Subdesarrollo y dependencia. Tomo II; México: Ediciones El Caballito, 1994.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** Colección textos jurídicos universitarios. México: Oxford, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana**, 1t.; 1vol.; 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **Derecho administrativo, parte general;** Guatemala: Ed. Orión, 2006.
- CALDH., PRODECA. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social;** Guatemala: (s.e.), 2004
- CASTÁN TOBEÑAS, José. **Derecho civil español, común y foral.** 4t. Madrid: Ed. Reus, S.A. 1981.
- Colectivo de Organizaciones Sociales. **Otra Guatemala es posible, inequidad, pobreza y violencia en la Patria del Criollo**, Guatemala: (s.e), 2005.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, Guatemala: Ed. Magna Terra editores S.A., 2003.
- CONTRERAS GARCÍA, Ana Gabriela. **Pobreza y derechos humanos**, en Diálogo (FLACSO, Guatemala). No. extraordinario, (noviembre de 2006).
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 1t. 9ª. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1984.



- DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo.** 1t. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1998.
- DEL BUEN L. NÉSTOR. **Derecho procesal del trabajo.** 2ª. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1990.
- DUPUIS G., Juan Carlos. **Mediación y conciliación, mediación patrimonial y familiar, conciliación laboral,** 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 2001.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **“Protección jurisdiccional de los derechos laborales, relevancia de su constitucionalización, flexibilidad laboral y formación profesional a comienzos del siglo XXI”.** <http://www.justiciaviva.org.pe/publica/04.pdf>. 30 de julio de 2007.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (Colección fundamentos) 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. Derecho procesal individual.** 1t.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2005.
- G. MENDOZA, Edgar S. “Ciencias Sociales, Sociología y pobreza en Guatemala, 2005”. [www.scielo.br/pdf/soc/n14/a11n14.pdf](http://www.scielo.br/pdf/soc/n14/a11n14.pdf) (22 de noviembre de 2007).
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 7ª. ed. revisada; México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1956.
- GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ, Germán. **Globalización, caos y sujeto en América Latina: el impacto de las estrategias neoliberales y las alternativas;** San José, Costa Rica: Ed. Departamento Ecuménico de Investigaciones (DEI), 2001.
- Instituto Nacional de Estadística, INE. Encuesta nacional de condiciones de vida ENCOVI 2006. Guatemala, 2006.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1962.



**La justicia no llega a todos.** Pág. 6. La Hora (Guatemala) Época I No. 29,662 (martes 25 de marzo de 2008).

**La pobreza en Guatemala.** Informe N° 24221 – GUAPA, 2003. Documento del Banco Mundial.

MAX-NEEF, Manfred A. et. al. **Desarrollo a escala humana, conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones,** Uruguay: Ed. Nordan-Comunidad, 1994.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral.** Propuesta para su fortalecimiento, Guatemala: (s.e), 2002.

MORALES, Luisa Eugenia y ABDALLAH ARRIETA, Leda. **Flexibilidad Laboral en las empresas maquiladoras de Guatemala, estudio de caso;** ASEPROLA, AMES, INIAP; Guatemala: (s.e), 2003.

MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social;** Guatemala: CALDH-PRODECA; 2004.

MORALES DÍAZ, Hugo René. **La administración de justicia laboral en Guatemala.** Revista Justicia Laboral. Año 2, No.4 (julio-diciembre 2005).

PDH., MINUGUA. **Derechos Humanos en la Administración de Justicia.** Colección Acuerdos de Paz y Derechos Humanos. Guatemala, 2004.

Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza. **Conflicto armado, viudez y pobreza;** Serie estudios de pobreza No. 3; FLACSO, Guatemala: Ed. de Ciencias Sociales, 2005.

Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza. **Nociones Fundamentales para entender la pobreza;** Serie textos básicos No. 1 1ª. Reimpresión; FLACSO, Guatemala: Ed. Magna Terra editores, 2005.

Programa de estudios multidisciplinarios sobre pobreza. **Reflexiones sobre la pobreza de Guatemala;** Serie textos básicos No.3; FLACSO, Guatemala: Ed. de Ciencias Sociales, 2005.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: 21 ed. 1992.

SCHEREGLE, Johannes. **La conciliación en América Latina.** En: Memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. México, 1980.



SPICKER, Paul. **Once definiciones de pobreza**, en McNeish, John-Andrew and Else Oyen (Ed. and Comp.) *Approaching poverty: poverty reduction for practitioners*. CROP y SIDA, inédito. 2003.

**Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y El Caribe: estructuras discursos y actores.** Selección de textos por Sonia Álvarez Leguizamón. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO, 2005.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1945.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106, 1963.

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

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

**Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.** Gobierno de Guatemala y Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, 1996.

**Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática.** Gobierno de Guatemala y Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, 1996.

**Decreto No. 78-89,** Congreso de la República de Guatemala. Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado.

**Acuerdo Gubernativo No. 624-2006.** Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas para el año 2007. Oscar Berger Perdomo, Presidente de la República. 2006.

**Acuerdo Gubernativo No. 625-2007.** Salario mínimo para la actividad exportadora y de maquila y para actividades agrícolas y no agrícolas para el año 2008. Oscar Berger Perdomo, Presidente de la República. 2007.