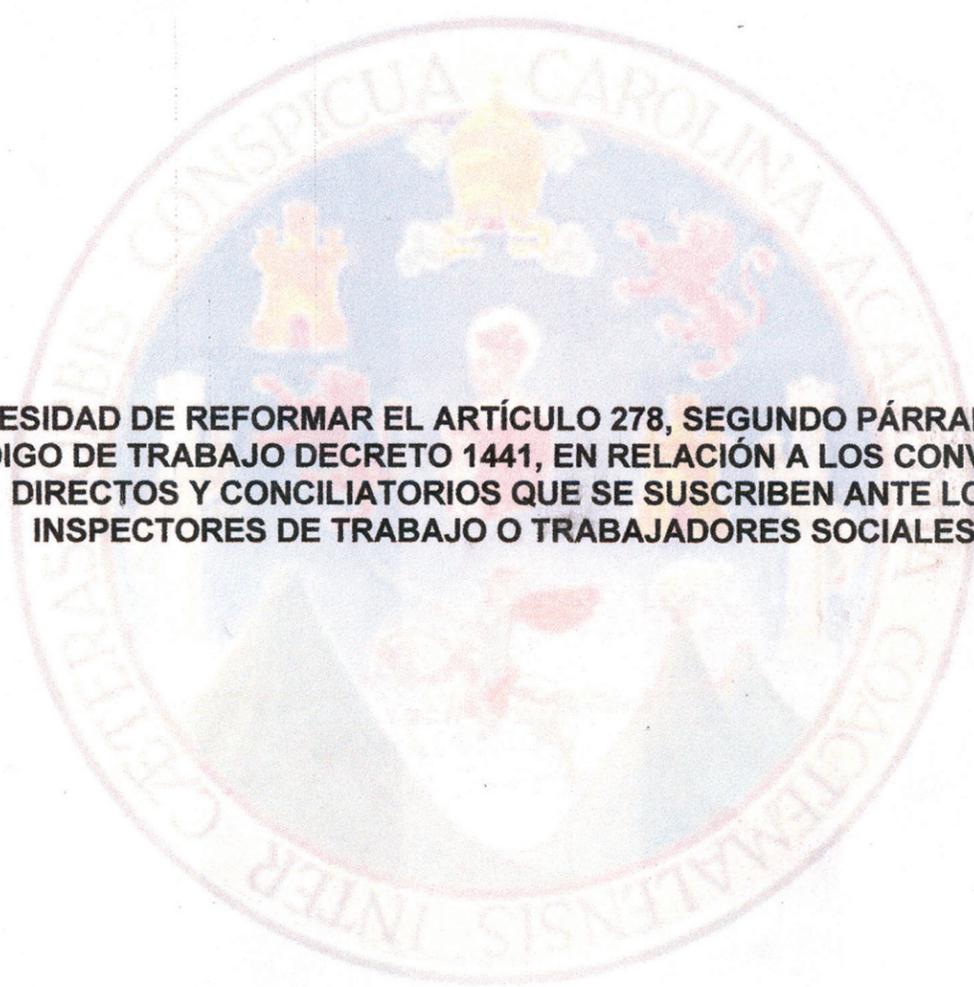


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 278, SEGUNDO PÁRRAFO DEL  
CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS  
DIRECTOS Y CONCILIATORIOS QUE SE SUSCRIBEN ANTE LOS  
INSPECTORES DE TRABAJO O TRABAJADORES SOCIALES.**

**JENRY GONZALEZ SARCEÑO**

**GUATEMALA, MARZO DE 2009**

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

**NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 278, SEGUNDO PÁRRAFO DEL  
CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS  
DIRECTOS Y CONCILIATORIOS QUE SE SUSCRIBEN ANTE LOS  
INSPECTORES DE TRABAJO O TRABAJADORES SOCIALES.**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JENRY GONZALEZ SARCEÑO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2009

**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. Cesar Landelino Franco López  
Vocal II: Lic. Gustavo Bonilla  
Vocal III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
Vocal IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
Vocal V: Br. Gabriela María Santízo Mazariegos  
SECRETARIO Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

Lic. Luis Armando Gatica Hernández  
6ª. Av. 11-02 zona 1 Escuintla.  
Col. 5300  
Tel. 52447927-78899364



Escuintla, 5 de abril de 2008

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución, proferida por ese decanato, en donde se me nombra como asesor de la investigación intitulada "Necesidad de reformar el Artículo 278, segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a los convenios directos y conciliatorios que se suscriben ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales", sustentada por el estudiante Jenry Gonzalez Sarceño respetuosamente me permito informar:

➤ Aspectos de fondo:

a) La investigación en mención propone un interesante análisis, haciendo énfasis en que los convenios directos y conciliatorios que se realizan en la Inspección General de Trabajo, no tienen la calidad de títulos ejecutivos, ya que los mismos deben ser autorizados por el Inspector General o el Sub Inspector General de Trabajo y por ello consecuente en las más de las veces se vulneran los derechos de los trabajadores.

b) Si bien es cierto que las normativas existentes en el derecho comparado también no se han desarrollado lo suficiente, es posible tomar ejemplo de los cortos avances de aquellas.

➤ Aspectos de forma:

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación -

utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.



Atentamente,

LIC. LUIS ARMANDO GATICA HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) REGINALDO PEÑA CORNEJO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JENRY GONZALEZ SARCEÑO, Intitulado: "NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 278, SEGUNDO PÁRRAFO DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS DIRECTOS Y CONCILIATORIOS QUE SE SUSCRIBEN ANTE LOS INSPECTORES DE TRABAJO O TRABAJADORES SOCIALES".

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 32 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, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, 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  
MTC/Lragm

**Lic. Reginaldo Peña Cornejo.**  
9<sup>a</sup>. calle 5-84 "B" zona 1, Escuintla.  
Col. 4584  
Tel. 55638654 - 78892362



Escuintla, 12 de mayo de 2008

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Apreciable Licenciado:

Dando cumplimiento a resolución que se emite por parte de unidad de tesis, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde se me nombra como revisor de la investigación intitulada "Necesidad de reformar el Artículo 278; segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a los convenios directos y conciliatorios que se suscriben ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales", sustentada por el estudiante Jenry González Sarceño de la manera mas atenta me permito informar:

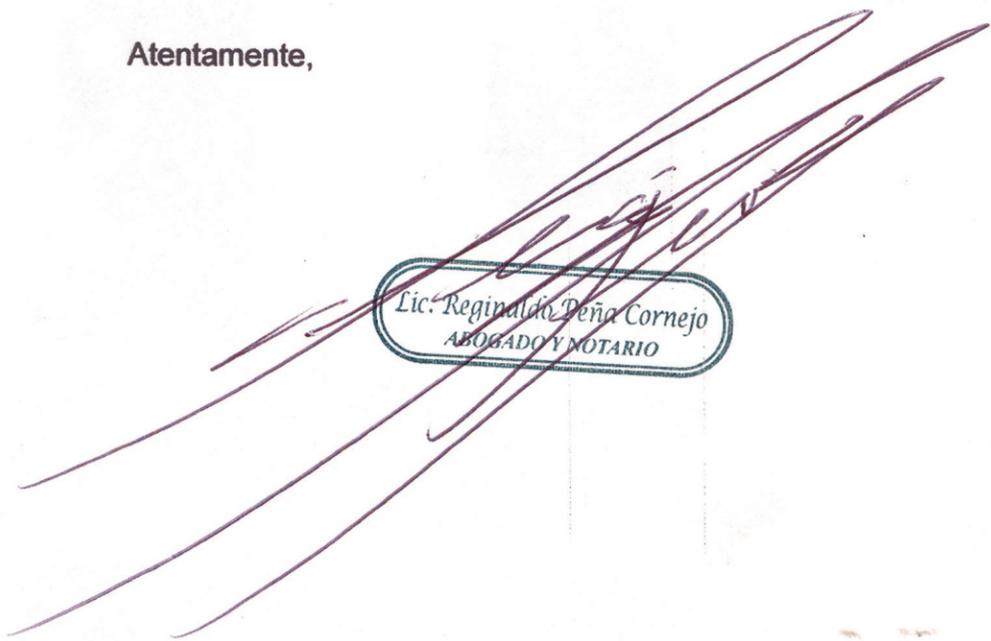
- a) La investigación en mención es un análisis de los convenios de pago que se suscriben en la Inspección General de Trabajo, denominados en nuestra legislación convenios directos y conciliatorios, los cuales según la lectura de la investigación no tienen la calidad de títulos ejecutivos, derivado que no son autorizados por el Inspector General o Sub inspector General de Trabajo, lo cual conlleva a la desprotección jurídica del trabajador guatemalteco, quien no tiene certeza si le serán pagadas sus prestaciones laborales, lo que al final de la investigación me parece acertado es la creación de la figura del Inspector General Regional de Trabajo, quien puede en cada sede regional del país autorizar los convenios de pago.
- b) Pienso asimismo que la actividad del Inspector de Trabajo debe ser supervisada directamente por el Inspector General de Trabajo, quien a su vez debe tener el auxilio del Sub Inspector General de Trabajo y no así por parte del Jefe Regional, quien no es más que un trabajador administrativo al



servicio del Ministerio de Trabajo, por lo que de nuevo llego a la conclusión que es acertada la presente investigación.

c) En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico, resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis como revisor.

Atentamente,



Lic. Reginaldo Peña Cornejo  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JENRY GONZALEZ SARCEÑO, Titulado NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 278, SEGUNDO PÁRRAFO DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1441, EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS DIRECTOS Y CONCILIATORIOS QUE SE SUSCRIBEN ANTE LOS INSPECTORES DE TRABAJO O TRABAJADORES SOCIALES . Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## **DEDICATORIA**

- A DIOS:** “Con agradecimiento a Dios, fuente de toda sabiduría y amor”.
- A MI PADRE:** Vicente Gonzalez Argueta.
- A MI MADRE:** Bella Esperanza Sarceño.
- A MIS HIJOS:** Bella Amarilis, Dylan Ramiro y Henry David, que este triunfo sea de inspiración en su vida profesional.
- A MI COLEGA:** Paola G. Juárez Azurdia. Gracias por tu apoyo y amistad.
- A MIS HERMANOS:** Que este humilde triunfo sea motivo de ejemplo en sus vidas.
- A MIS AMIGOS:** A todos los que de una u otra manera me ayudaron en todo momento, mil gracias, sobre todo a mi asesor y revisor de tesis.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. El papel que juega la Inspección General de Trabajo en la conciliación laboral y su efectividad.....	1
1.1. De la función de la Inspección General de Trabajo.....	2
1.2. Derechos sociales mínimos.....	8
1.3. Como se integra la ley en el derecho laboral.....	12
1.4. Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral.....	18
1.5. Prestaciones laborales irrenunciables.....	27
1.5.1. Vacaciones.....	30
1.5.2. Aguinaldo.....	32
1.5.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	33



## 1.6. Otras prestaciones laborales

1.6.1	Indemnización.....	34
1.6.2	Bonificación incentivo.....	43
1.6.3.	Horas extras.....	44
1.6.4.	Comisiones.....	45
1.6.5.	Salario.....	49

## CAPÍTULO II

2.	El convenio de pago.....	53
2.1.	Concepto.....	53
2.2.	Antecedentes históricos.....	53
2.3.	Definición.....	54
2.4.	Formalización.....	54
2.5.	Sujetos que intervienen.....	55
2.6.	Consentimiento.....	59
2.7.	Autonomía de la voluntad.....	60
2.8.	Clasificación.....	60
2.9.	Elementos.....	61



2.10. Regulación Legal.....	63
2.11 Derecho comparado mexicano.....	63

### CAPÍTULO III

3. Problemática legal.....	65
3.1. Análisis de los convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral.....	65
3.2. Análisis jurídico de prestaciones laborales irrenunciables y otras prestaciones laborales.....	68
3.3. Análisis jurídico de los arreglos directos y conciliatorios en la Inspección General de Trabajo.....	69
3.4. Análisis del Artículo 278 segundo párrafo; Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	73
3.5. Hasta que punto pueden ser objeto de arreglo directo las prestaciones laborales.....	74

## CAPÍTULO IV



4. Propuesta de una normativa para los convenios de pago celebrados en la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	77
4.1. Su regulación legal.....	77
4.2. Exposición de motivos.....	79
4.3. Marco legal.....	79
4.4. Propuesta o proyecto de ley.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



(i)

## INTRODUCCIÓN

La investigación llena una inquietud que surgió en la práctica, pudiendo observar como se elaboran los convenios de pago entre patronos y trabajadores, algunos de los cuales no concordaban con la legislación laboral vigente, atropellándose en sus derechos laborales a los trabajadores que son la parte débil de la relación laboral quienes a la hora del cumplimiento del referido convenio de pago quedaban desprotegidos.

A la fecha no existen estudios relacionados con el tema, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, este tema de investigación puede servir para uniformar criterios y sentar las bases sobre las cuales se deban elaborar los convenios de pago a lo que en la legislación laboral vigente se llama arreglos directos y conciliatorios de conformidad con el Artículo 278 segundo párrafo del Código de Trabajo; o por lo menos se tenga como guía y se apliquen ciertos lineamientos jurídicos básicos para que en la vida práctica los operadores de justicia puedan utilizarlos.

El trabajo de investigación es un dispositivo de justicia que se encuadrara dependiendo del pago de las prestaciones que se pacten en el convenio de pago, si es pago de indemnización; que la misma por lo menos en cada pago pactado se haga de conformidad con el salario mínimo vigente, ya que no puede ser menor al minimum de subsistencia del trabajador, para cubrir sus necesidades de orden material, moral y cultural; caso contrario no podemos permitir que se pague doscientos quetzales mensuales a un trabajador durante veinte meses y si en ese tiempo no logra ubicarse como trabajador de otra empresa no podrá sobrevivir con doscientos quetzales mensuales, aparte que el espíritu de la ley establece un mínimo de garantías para que el trabajador pueda sobrevivir dignamente, para satisfacer también sus deberes como jefe de familia.



social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- Por incumplimiento de pago de salarios.
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
- Cancelación de aguinaldo.
- Pago de horas extras.
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- Conseción y pago de los períodos pre y postnatales.
- Pago o concesión de periodos de lactancia.
- Interviene en despidos de mujeres embarazadas.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad ya sea provisional o definitiva.
- Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.



4

- Violaciones a horarios de trabajo.
- Constataciones de calidad de trabajadores activos.
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.
- Verificar convenios colectivos y certificar convenios de pago suscritos ante los inspectores de trabajo.
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales.
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Revisa las planillas de salarios.
- Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- A través de una resolución se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones.



- Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:
  - a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
  - b) Si se paga o no salario mínimo;
  - c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
  - d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
  - e) Si se da protección física al trabajador;
  - f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
  - g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
  - h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
  - i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
  - j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
  - k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);
  - l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
  - m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
  - n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;



- ñ) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
  - o) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
  - p) Si existen extintores contra incendios; y
  - q) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.
- 
- Además la Inspección General de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Gubernativo No. 8-80 Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 9 de mayo de 1980, extiende cartas poder.
  - Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continúa.
  - Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
  - En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
  - De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República (post mortem), la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.
  - Según el Acuerdo Gubernativo número 18-71 de fecha 12 de agosto de 1971, la Inspección General de Trabajo investiga en las industrias pirotécnicas si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan.



- La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia
- De conformidad al Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.
- De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
- La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223, 225 del mismo Código, en cuyo caso se concede un término improrrogable de quince días para que se ajusten a derecho.
- Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.
- De conformidad al Artículo 73, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.



- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de Trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
  
- De conformidad al Artículo 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités adhoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo esta general resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes.

## 1.2. Derechos sociales mínimos

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, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación 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 de 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 a diez días hábiles, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesará 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 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 no 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 preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes, en la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada, los descansos pre y post-natal 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;

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 haya 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 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, solo 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 sobre vivencia;
  
- 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

### 1.3 Como se integra la ley en el derecho laboral.

El Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la republica, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho publico contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º del Código de trabajo.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero, Artículo 14 del Código de Trabajo.

Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer termino, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principio; y por ultimo, de acuerdo con los "principios y leyes de derecho común".



En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras no hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo, de conformidad con el Artículo 16 del Código de Trabajo.

Y para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se deben tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores, en armonía con la conveniencia social, esto de conformidad con el Artículo 17 del Código de 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” El principio Pro Operario, en pro del operario o trabajador.

Esta expresión resume el principio exegético laboral de que en la duda o en la discrepancia de las normas ha de estarse a lo más favorable para el trabajador.<sup>2</sup>

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, ver Artículo 103 de la Constitución Política de la República.

Aspectos básicos para la correcta interpretación del derecho del trabajo:

La operación que el inspector (a) de trabajo debe realizar para calcular prestaciones laborales se tiene que realizar aplicando las leyes que rigen cada una de dichas prestaciones.

Por lo tanto el inspector(a) de trabajo tiene que tener presente la correcta interpretación de las leyes que rigen las prestaciones laborales constituye la premisa básica para una correcta aplicación de éstas, y por consiguiente para la realización de un correcto cálculo de prestaciones.

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo, *Diccionario jurídico*, pág. 83



Por esta razón en este apartado se presentan las reglas técnicas de carácter jurídico que determinan el método de interpretación dentro del ordenamiento jurídico laboral de Guatemala.

Estas reglas de interpretación se encuentran en la propia ley y se pueden enumerar, para el caso del derecho del trabajo, de la siguiente manera:

#### Regla general de interpretación:

Se refiere a la forma en que deben interpretarse todas las leyes en materia de trabajo. Es preciso tener presente que interpretar una ley significa realizar una actividad que se dirige a la búsqueda o significado del texto contenido en la norma jurídica, el contenido de esta regla general se obtiene integrando los Artículos 17 del Código de Trabajo y 10 de la Ley del Organismo Judicial.

Muchas personas consideran que el Artículo 17 del Código de Trabajo permite interpretar las leyes de trabajo asignándoles un contenido siempre a favor de los trabajadores, sin embargo esta apreciación es incorrecta, lo que realmente prescribe esta norma es la obligación de que al interpretar una norma laboral se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores, entendiendo por dicho interés el bien social tutelado en cada norma jurídica.

La obligación de tomar en cuenta el interés de los trabajadores no significa que solamente se debe tomar en cuenta este interés para interpretar una ley de trabajo, ya que para interpretar cualquier ley de trabajo se deben considerar o tomar en cuenta otros elementos o factores que se encuentran regulados en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial:



- a) El sentido literal de las palabras: "Cada palabra del contenido de una norma laboral significa lo que el diccionario de la Real Academia Española establezca, no lo que cada persona considere que estipula".
  
- b) El contexto en que se utiliza cada palabra: Por contexto se entiende la función que ejerce una palabra dentro la frase u oración, ya que la relación con el contenido básico de la Constitución Política de la República,
  
- c) La armonía con las disposiciones constitucionales: esto se refiere a que en toda interpretación se tiene que tomar en cuenta la relación con el contenido básico de la Constitución Política de la República.

Regla de interpretación en caso de duda:

En algunos casos el contenido de una norma aparece oscuro y no es fácil encontrar su verdadero significado, en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas; en ambas situaciones la solución es la aplicación del principio in dubio pro operario contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Es preciso puntualizar el contenido de esta importante disposición constitucional:

- a. Se aplica únicamente cuando el contenido de la norma que se va a interpretar presente duda.
  
- b. La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) y el alcance (ámbito: temporal, personal y espacial de aplicación de la norma).
  
- c. Se refiere a las normas contenidas en leyes, disposiciones reglamentarias y contractual
  
- d. En estos casos se atiende siempre a la condición más favorable para el trabajador.



El Artículo 16 del Código de Trabajo es expresión de este principio y consiste en que frente a cualquier ley prevalecen las leyes de trabajo y previsión social. Por ejemplo una posible contradicción entre el Código de Trabajo y la Ley de Propiedad Industrial, el Código Tributario, reglamentos municipales, etc.

Regla de interpretación en caso de laguna legal (integración de leyes):

Existen situaciones en donde el caso concreto no se encuentra previsto en ninguna norma del Código de Trabajo ni en otra ley de trabajo o previsión social, en este caso es preciso realizar una integración de las leyes (Artículo 15 del Código de Trabajo) la cual debe de realizarse atendiendo a los siguientes factores y en el siguiente orden:

Primero: El caso tiene que resolverse partiendo de los principios del derecho del Trabajo, en este sentido es preciso tener claro ¿que son los principios del derecho? del trabajo los cuales pueden ser clasificados en:

Principios ideológicos o políticos: definición y significado, análisis de los considerandos 4to. Y 5to del Código de Trabajo, desde el punto de vista político, ideológico e histórico.

Principios dogmáticos o técnicos: In dubio Pro Operario, condición más favorable y de la norma más favorable (problema sobre la selección de la norma preferente), la irrenunciabilidad de los derechos laborales (problema sobre la determinación del contenido concreto de la irrenunciabilidad).

Segundo: la integración que se realice tiene que tomar en cuenta la equidad y si existen, la costumbre y el uso local.

Tercero: Se tienen que tomar en cuenta los principios y el texto del derecho común (derecho civil), esto quiere decir que, a contrario de lo que muchas personas consideran, sí es posible aplicar el derecho civil dentro de un caso laboral, siempre y cuando se respete este orden de integración.



Un ejemplo de esto puede ser el siguiente: el aguinaldo tiene por objeto la obligación del patrono de entregar una cantidad de dinero al trabajador después de un año de servicios, si el patrono se retrasa en el pago de esta prestación incurre en mora, por lo tanto debe indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios que este retraso le ha ocasionado, en otras palabras debe pagar los daños moratorios.

Para reclamar estos daños moratorios es preciso integrar las leyes, según el procedimiento establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, a partir del Artículo 1435 del Código Civil.

Análisis específico sobre la supletoriedad en materia procesal laboral:

- a) Definición: Consiste en una técnica de integración de leyes en caso de vacío o laguna legal en algún cuerpo normativo, en este caso se aplica en materia de normas procesales laborales.
- b) Reglas de la supletoriedad, Arts. 326 y 289; la supletoriedad debe realizarse según rigurosas reglas, no puede ser arbitraria, las reglas son las siguientes:
  - Vacío o laguna legal
  - correspondencia con los principios del Derecho del Trabajo.
  - Objeto de la aplicación supletoria.
  - Método de la aplicación supletoria: la analogía, "Abusos y arbitrariedades en la aplicación supletoria: el caso de exigir que se acompañe plica con la demanda cuando se propone la confesión judicial de una de las partes".<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Argueta Ramírez, Alejandro. ¿Cómo calcular prestaciones laborales?, pág. 5



#### 1.4. Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral.

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, en tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Guatemala ha ratificado convenios internacionales del trabajo en los que se emplea como sinónimo de patrono el neologismo empleador, dichos vocablos son utilizados por legislación laboral indistintamente, a continuación se enumeran los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Resumen de los convenios de la organización internacional de trabajo ratificados por Guatemala agrupados por materias:

##### Administración del trabajo

- Convenio No.63, 1938, Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo ratificado el 22 de junio de 1961, Publicado de 22-8-61, denunciado a ratificar Convenio No. 160.
- Convenio No.81, 1947, Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 11-2-52.
- Convenio No. 129 Inspección de Trabajo en la Agricultura, ratificado el 20 de mayo de 1994, publicado el 7-10-94.
- Convenio No.144, 1976, Consultas Tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado 16-3-89.
- Convenio No.160, 1985, Estadísticas del Trabajo Ratificado el 7 de febrero de 1989 publicado de 6-3-89.



Descanso semanal y vacaciones pagadas:

- Convenio No.14, 1921, Descanso Semanal en las Empresas Industriales, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado de 11-8-88.
- Convenio No.101, 1952, Vacaciones Pagadas en la Agricultura, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado del 10-11-61.
- Convenio No.106, 1957, Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas, Ratificado el 10 de noviembre de 1959, publicado de 19-12-59.

Categorías Especiales de Trabajadores.

Gente del Mar

- Convenio No.108, 1958, Documentos de Identidad de la Gente de Mar ratificado el 10 de noviembre de 1960, publicado de 29-12-60.
- Convenio No.109, 1958, Salarios, Horas de Trabajo a bordo y dotación, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado 14-11-61.
- Convenio No.112, 1959, Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores, Ratificado el 22 de junio de 1961, publicado de 23-10-61.
- Convenio No.113, 1959, Examen Médico de los Pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado 2-11-61.
- Convenio No.114, 1959, Contrato de Encolamiento de los pescadores. Ratificado el 22 de junio de 1961, publicado de 24-10-61.



Personal de Enfermería:

- Convenio No. 149, 1977, Personal de Enfermería, Ratificado el 9 de mayo de 1995, publicado el 12-01-96.

Empleo y recursos humanos:

- Convenio No.88, 1948, Servicio del Empleo, ratificado el 8 de enero de 1952, publicado 11-2-52.
- Convenio No.96, 1949, Agencias Retribuidas de Colocación (revisado), ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 12-2-52.
- Convenio No.122, 1964, Política de Empleo. Ratificado el 19 de agosto de 1988, publicado 19-10-88.

Horas de trabajo:

- Convenio No. 1, 1919, Horas de Trabajo en la Industria, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado del 11-8-88.
- Convenio No.30, 1930, Horas de Trabajo en el Comercio y Oficinas, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado del 25-8-61.

Grupos vulnerables:

Personas con discapacidad:

- Convenio No. 159, 1983, Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), ratificado el 05-04-94, publicado el 18-07-94



Trabajo infantil:

- Convenio No. 82, 1999, Las Peores Formas de Trabajo Infantil ratificado el 23 de julio del 2001, publicado el 10-08-01.

Igualdad de oportunidades y de trato:

- Convenio No. 19, 1925, Igualdad de Trato entre Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo. Ratificado el 22 de junio de 1961, publicado de 24-8-61.
- Convenio No. 100, 1951, Igualdad de Remuneración. Ratificado el 28 de junio de 1961, publicado 21-9-61.
- Convenio No. 111, 1958, Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960, publicado del 26-10-60.
- Convenio No. 154, 1981, Negociación Colectiva, ratificado el 29 de octubre de 1996, publicado el 13-05-97.

Libertad Sindical:

- Convenio No. 11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado del 11-8-88.
- Convenio No. 87, 1948, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11-2-52.
- Convenio No. 98, 1949. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, ratificado el 22 de enero de 1952, publicado del 12-2-52.
- Convenio No. 141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.



#### Política Social:

- Convenio No.117, 1962, Normas y Objetivos Básicos de la Política Social, ratificado el 7 de febrero de 1939, publicado del 16-3-89.

#### Plantaciones:

- Convenio 110, 1958, Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado del 31-8-61.

#### Prohibición del Trabajo Forzoso:

- Convenio No.29, 1930, Trabajo Forzoso, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.
- Convenio No.105, 1957, Abolición del Trabajo Forzoso, ratificado el 10 de noviembre de 1959, publicado de 19-12-59.

#### Salarios:

- Convenio No.26, 1928, Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, ratificado el 20 de abril de 196, publicado de 9-5-61.
- Convenio No.94, 1949, Cláusulas de Trabajo en los Contratos Celebrados por las Autoridades Públicas, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 12-2-52.
- Convenio No.95, 1949. Protección del Salario. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado de 12-2-52.
- Convenio No.99, 1951, Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura. ratificado el 22 de junio de 1961, publicado del 13-10-61.



- Convenio No.131, 1970, Fijación de Salarios Mínimos, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11-8-88.

Seguridad e Higiene en el trabajo:

- Convenio No.161, 1985, Servicios de Salud en el Trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 6-3-89.

Dentro de la Protección contra Riesgos Específicos:

a) Sustancias y agentes tóxicos:

- Convenio No.13, 1921, Sobre la Cerusa (pintura), ratificado el 05 de enero de 1990., publicado el 27-07-90
- Convenio No.162, 1986, Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 6-3-89.

b) Maquinaria:

- Convenio No.119, 1963, Protección de la Maquinaria, ratificado el 14 de febrero de 1964, publicado de 6-3-84.

c) Peso máximo:

- Convenio No.127, 1967, Peso Máximo de la Carga a Transportar por un Trabajador, ratificado el 11 de mayo de 1983, publicado de 23-11-83.

d) Medio ambiente:

- Convenio No. 148, 1977, Medio Ambiente de Trabajo, (Contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado el 22 de febrero de 1946, publicado el 27-05-96.



Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad:

a) Industrias de la Construcción:

- Convenio No.62, 1937, Prescripciones de Seguridad en la Industria de la Edificación, ratificado el 1º. de noviembre de 1964, publicado de 27-11-64, denunciado al ratificar Convenio No. 167.
- Convenio No. 167, 1988, La Seguridad y la Salud en la Construcción, ratificado el 07 de octubre de 1991, publicado el 09-03-92

b) Comercio y oficinas:

- Convenio No.120, 1964, Higiene en el Comercio y Oficinas, ratificado el 3 de octubre de 1975, publicado de 5-11-75.

Seguridad Social:

- Convenio No.118, 1962, Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social, ratificado el 21 de octubre de 1963, publicado de 25-11-63.

Trabajo de las mujeres:

- Convenio No. 45, 1935, Trabajo Subterráneo (mujeres), ratificado el 07 de marzo de 1960, publicado el 30-03-60
- Convenio No.89, 1948, Trabajo Nocturno de las Mujeres (revisado). Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado de 11-02-52.
- Convenio No.103, 1952, Protección de la Maternidad, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.



### Trabajo de los Menores:

#### Edad mínima:

- Convenio No.10, 1921, Edad Mínima en la Agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1938, publicado del 11-8-88, denunciado al Ratificar Convenio No. 138.
- Convenio No.15, 1921, - Edad Mínima de Admisión de los Menores al Trabajo en Calidad de Pañoleros o Fogoneros, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89, denunciado al Ratificar el Convenio No. 138.
- Convenio No.58, 1936, Edad Mínima Trabajo Marítima (revisado), ratificado el 16 de octubre de 1961, publicado de 29-2-62
- Convenio No.59, 1937, Edad Mínima en la Industria (Revisado). Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado de 16-3-89.
- Convenio No. 138 Edad Mínima de Trabajo, ratificado el 27 de abril de 1990, publicado el 21-01-91.

#### Examen Medico:

- Convenio No.16, 1921, Examen Medico de los Menores (trabajo marítimo), ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.
- Convenio No.77, 1946, Examen Medico de los Menores en la Industria, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 11-2-52.
- Convenio No.78, 1946, Examen Medico de los Menores en Trabajos no Industriales., ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11-2-52
- Convenio No.124, 1965, Examen Medico de los Menores en Trabajos Subterráneos, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado del 16-3-89.



#### Trabajo Nocturno:

- Convenio No.79, 1946, Trabajo Nocturno de los Menores en Trabajos no Industriales ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11-2-52.
- Convenio No.90, 1948, Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria (Revisado), ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11-2-52.

#### Trabajadores migrantes:

- Convenio No.97, 1949, Trabajadores Migrantes (Revisado), ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 11-2-52.

#### Trabajadores Indígenas:

- Convenio No.50, 1936. Reclutamiento de Trabajadores Indígenas, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.
- Convenio No.64, 1939, Contratos de Trabajo de Trabajadores Indígenas, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16-3-89.
- Convenio No.65, 1939, Sanciones Penales Trabajadores Indígenas, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado de 19-11-61.
- Convenio No.86, 1947, Duración máxima de los Contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado de 11-2-52.
- Convenio No.104, 1955, Abolición de las Sanciones Penales a los Trabajadores indígenas, ratificado el 3 de mayo de 1986, publicado de 11-8-88.
- Convenio No.169, 1989, Pueblos Indígenas y Tribales, ratificado el 5 de junio



### 1.5 Prestaciones laborales irrenunciables.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales, los derechos consignados en la Constitución Política de la República, 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”.<sup>4</sup>

El término irrenunciable de “Renuncia imposible o prohibida, la renuncia de derechos constituye principio jurídico general; la excepción la constituyen las irrenunciables”.<sup>5</sup>

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

Por su contenido las prestaciones laborales mínimas pueden constituir “una obligación de dar” por parte del patrono:

➤ Un descanso remunerado, por ejemplo el descanso pre y post natal de la madre trabajadora. Artículo 152 del Código de Trabajo y Convenio 103 de la OIT, esta prestación tiene por objeto proteger la maternidad a través de un descanso obligatorio de la trabajadora quién gozará de la retribución del 100% de su salario durante todo el período de descanso, jurídicamente esta prestación laboral es una suspensión individual parcial según los términos del Artículo 62 inciso “b” del Código de Trabajo.

<sup>4</sup> Erthel, Danny, *Negociación 2000*, pág. 51

<sup>5</sup> Diez, Picazo, *El derecho laboral*, pág. 38



➤ Una obligación de entregar una cantidad de dinero, por ejemplo el pago del aguinaldo para trabajadores y trabajadoras del sector privado, en este caso la naturaleza jurídica de esta prestación constituye una obligación pecuniaria que el patrono debe cumplir frente a todos los trabajadores y trabajadoras, y el objetivo social de esta remuneración es promover la justicia social a través del otorgamiento obligatorio de una remuneración en dinero adicional al salario.

Pero en otros casos estas prestaciones laborales de carácter mínimo pueden constituir una "obligación de no hacer"<sup>6</sup> por parte del patrono:

➤ Por ejemplo la prohibición legal que impide que el patrono pueda despedir en forma directa a una trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o gozando del período de lactancia. Artículo 151 "c" del Código de Trabajo y Artículo 11.3.a de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, este derecho laboral constituye una importante protección a la estabilidad laboral de la madre trabajadora y constituye una limitación al derecho de despedir en forma directa.

En este caso la prestación puede constituir una obligación de no hacer a diferencia de las prestaciones anteriores que constituye obligaciones de dar.

Es importante que las partes de la relación laboral conozcan la forma en que la ley determina estas obligaciones o condiciones de trabajo, en vista de que su desconocimiento puede acarrear la producción de significativos conflictos laborales.

Por ejemplo existe lo que se reconoce como acción de reajuste la cual consiste en el derecho que tiene todo trabajador y trabajadora a reclamar ante las autoridades de trabajo (administrativas y judiciales) el pago completo de sus prestaciones laborales, cuando el empleador a pagado solamente una parte y queda un saldo pendiente de pago a favor del trabajador o trabajadora.

---

<sup>6</sup> Díez picazo, *El derecho laboral*, pág. 72.



Esta situación se produce en la mayoría de casos cuando el empleador calcula en forma incorrecta el monto de una prestación laboral que debe ser cumplida a través del pago de una cantidad de dinero, en estos casos la reclamación del trabajador o trabajadora tiene muchas posibilidades de éxito en vista de que toda obligación se declara cumplida hasta que se realiza el pago total del contenido de la misma, un ejemplo puede aclarar esto:

Según el Artículo 82 del Código de Trabajo la indemnización por despido directo e injustificado debe ser calculada tomando como base el promedio de los últimos seis meses del salario devengado por el trabajador o trabajadora, según el Artículo 93 del mismo cuerpo legal el concepto de salario devengado se compone de la integración del salario ordinario más el salario extraordinario, siempre y cuando se haya realizado trabajo efectivo fuera de los límites de la jornada ordinaria durante los últimos seis meses que duró la relación de trabajo.

Supongamos que el empleador calcula la indemnización por despido directo e injustificado de una trabajadora pero omite tomar en cuenta que la trabajadora devengó un salario extraordinario durante varias semanas en los últimos seis meses que duró la relación de trabajo, el empleador ha pagado parte del monto total de la indemnización por despido directo e injustificado, pero queda un saldo pendiente en vista que el monto del salario extraordinario afectará el promedio de la base del cálculo y por lo tanto el monto de la prestación es mayor.

“El éxito de la reclamación de la trabajadora estriba en probar el trabajo extraordinario realizado por ejemplo: que posea una copia del recibo salarial en donde se haga constar el pago de horas extras; si lo logra probar el reajuste indemnizatorio tiene que realizarse, esta acción de reajuste puede hacerse con todas las prestaciones laborales que deben ser cumplidas a través del pago de una cantidad de dinero”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Argueta Ramírez, Alejandro ¿Cómo calcular prestaciones laborales?, pág. 20



### 1.5.1 Vacaciones.

Temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El cálculo del salario que el trabajador percibe con motivo de sus vacaciones, se debe tomar el promedio de las remuneraciones, ordinarias y extraordinarias, devengadas por el durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el ultimo año en los demás casos, los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones, el importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

Se debe efectuar la sumatoria del salario ordinario, más salario del tiempo extraordinario, dividiéndolo entre dos a efecto de tener los quince días referidos en la ley. cuando el trabajador recibe por disposición de la empresa o por pacto colectivo de condiciones de Trabajo, se debe atender.

Formula:

$S.D / 30 \times DHC \times TPP / 365 \text{ días}$

SD = salario devengado

/ = dividido

DHC = días hábiles que correspondan

TPP = Tiempo pendiente de pago en días



Fundamento legal:

Artículos 130 al 137 (bis) del Código de Trabajo

Artículo 82 literales "C" y "D" del Código de Trabajo

Artículo 1º, Convenio 95.

Ejemplo: Q 1,500.00 / 30 (Q50.00)

Vacaciones del magisterio:

El salario o sueldo mensual devengado se multiplica por 2, en virtud de que los maestros deben gozar de vacaciones los meses de noviembre y diciembre de cada año, el total de dicha multiplicación se vuelve a multiplicar por el periodo pendiente de pago y se divide entre 304 días del ciclo escolar.

Formula:

$S.O. \times 2 \times TPO.LAB./304$  (días del ciclo lectivo)

Si la relación laboral se interrumpe antes de terminar el ciclo lectivo, se hace el cálculo en forma proporcional a los meses trabajados, simplificados en días, utilizando para el efecto la misma formula.

El resultado de la formula anterior proporciona el cálculo de las vacaciones, esto de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, de los Artículos 130 al 137.



Nomenclatura:

S.O Salario Ordinario

T.E. Tiempo Extraordinario

/ Dividido

TPO.LAB Tiempo laborado

360 los días del año

1.5.2. Aguinaldo:

Por virtud de los Decretos 74-78, 76-78 y 42-92, todos del Congreso de la Republica de Guatemala, todo trabajador tiene derecho a un aguinaldo (salario anual) al final de cada año que debe hacerse efectivo 50% en el mes de diciembre y 50 % en el mes de enero del año siguiente.

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual o la parte proporcional correspondiente.

Para calcular lo referente a esta prestación se deben aplicar las formular siguientes:

a) Cuando se devengue aparte del salario ordinario y comisiones.

$S.O + COMISIONES \times tiempo\ laborado / 365$  (días del año)

b) Cuando se devengue únicamente salario ordinario



Formula:

$SD \times TPP / 365 \text{ días}$

SD = Salario diario

TPP = Tiempo pendiente de pago en días

Fundamento legal:

Artículo 102 literal "J" Constitución Política de la Republica

Decreto 76-78 Ley Reguladora del Aguinaldo y Artículo 1 Convenio 95

Artículo 88 literal "c" del Código de Trabajo.

#### 1.5.3 Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público:

La bonificación anual será igual al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago.

Si la duración de la relación laboral fuere menos de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.



Para calcular lo referente a esta prestación se debe aplicar la formula siguiente:

$SOM \times TPP / 365 \text{ días}$

SOM = Salario Ordinario Mensual

TPP = Tiempo pendiente de pago en días

Fundamento legal:

Artículo 1º. Convenio 95

Artículo 88 literales a,b,c, del código de trabajo.

1.6. Otras prestaciones laborales:

1.6.1 Indemnización:

Para el cálculo de la relación laboral sostenida, se aplica la resta de complejos Ejemplo:  
si la relación laboral se inicia el 17 de junio del año 2,000 y la misma finaliza el día 30 de diciembre del año 2,005.

Fecha de finalización: 2005 - 12 - 30

Fecha de inicio: 2000 - 06 - 17

5 - 6 - 13

De la resta de complejos podemos obtener una relación laboral que duro 05 años 06 meses y 13 días; estos 05 años se multiplican por 12 meses del año; luego por los 30 días que contiene el mes; los 06 meses debemos multiplicarlos por 30 días del mes y posteriormente se suma el resultado ya simplificado a días laborados, para efectos de calculo de esta prestación.



35

Formula:  $5 \times 12 = 60 \times 30$  días mes (1,800 días)

( 1,800 días)

( 13 días)

Días laborados 1,813 días

Si la resta de complejos la fecha de finalización fuera del mes de junio y la de inicio del mes de diciembre, se debe prestar un año (en meses) y la resta seria 18 menos 12. Al momento de restar los años si descuento 1 queda el año anterior, lo mismo ocurre con los días se toma prestado 30 días si el valor de la resta es inferior el minuendo al sustraendo; ejemplo:  $12+5=17$

Fecha de finalización: 2005 - 06 - 17 + 30 (47)

Fecha de inicio: 2000 - 12 - 30 = 4 - 5 - 17

S.O Salario Ordinario

C.M.S Comisiones

T.E Tiempo extraordinario

T.L. Tiempo laborado

V.E Ventajas Económicas

V.H.E Valor Hora Extra

S.M Salario mensual



El término de Indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal debe darse en el derecho del trabajo, por aplicación del principio de estabilidad en el trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y su familia, amén de evitar otros males que podría traer el que la población trabajadora no sintiera seguridad alguna en su trabajo, es por esa razón que los estados socialmente desarrollados generalmente contemplan en sus legislaciones el contrato de trabajo por tiempo indefinido, como la figura genérica y los casos de contrato a plazo fijo y para obra determinada como meros casos de excepción; sin embargo no podría sujetarse al patrono a mantener empleado a un trabajador que le resulta inconveniente, y por ello la ley regula un periodo de prueba dentro del cual tanto patronos como trabajadores pueden poner fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte, también la ley contempla causales que facultan al patrono para ponerle fin a la relación de trabajo, si el trabajador hubiere incurrido en alguna de esas causales que pueda dar como consecuencia, derecho al patrono para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

“De tal suerte que durante el periodo de prueba tanto el patrono como el trabajador pueden ponerle fin a la relación de trabajo; pasados los dos meses del periodo de prueba la relación de trabajo a adquirido las características de una relación de trabajo para plazo indefinido que podría dar lugar a las indemnizaciones”.<sup>8</sup> Para el cálculo de la indemnización se promedian los salarios devengados en los últimos seis meses cuando la relación laboral es superior a dicho tiempo, cuando no es así, se pagará la proporción al plazo trabajado, debiendo tomar el salario base, si existen comisiones se obtiene el promedio de los últimos seis meses, a la suma del salario base y el promedio de las comisiones se divide entre seis para que el resultado represente los incrementos que indican los artículos 9 de la Ley Reguladora de la prestación del Aguinaldo, decreto 76-78 y 4 de la Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Publico, decreto 42-92; a la suma del salario base, comisiones e incrementos se le aumenta el promedio mensual de horas extras y se multiplica por el tiempo laborado en días, para dividir entre 360 días del año.

<sup>8</sup> Echeverría Morataya, Rolando. Derecho al trabajo I. Pág. 42



Cuando existen ventajas económicas: (Artículo 90 Código de Trabajo)

Formula:  $S.O. + C.M.S. + T.E. + V.E. + I.C.M. \times TPO.LAB./360$

Se suman salarios ordinarios promedio mensual, promedio mensual de comisiones, promedio mensual de tiempo extraordinario, al total de esos rubros se extrae el 30 % por ciento estipulado por el código de trabajo.

Cuando el trabajador no tiene salario base únicamente comisiones se aplica la formula siguiente:

- a)  $CMS + ICS + T.E. \times TPO.LAB. /365$  (días del año)
- b)  $CMS + V.E. + ICS. + T.E. \times TPO.LAB. / 365$  (días del año), nota: para calcular la indemnización en caso de los maestros se aplican las formulas referidas anteriormente, tomando de referencia no incluir las ventajas económicas, pero si se le proporcionan se deben incluir.

Otras formulas para calcular indemnización:

Procedimiento de cálculo para el pago de indemnización por despido injustificado. (Artículo 82 del Código de Trabajo; 7 de la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privados; 4 de la ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público).

El procedimiento en estos casos es el que a continuación se detalla:

- a) Sumar los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de la relación laboral o la proporción si fuere menor. (Factor "A")



- b) Determinar el monto del aguinaldo correspondiente a la proporción de 6 meses de servicios o por el tiempo trabajado si éstos no llegaren a 6 meses (Factor "B").
- c) Determinar el monto de la bonificación anual (bono 14) correspondiente a la proporción de seis meses de servicio o por el tiempo trabajado si éstos no llegaren a 6 meses. (Factor "C").
- d) La suma de los factores "A", "B" y "C" se dividirá entre 6 para determinar la base de cálculo. Esa base de cálculo se multiplicará por el tiempo de servicio laborado (años o parte proporcional), el resultado de esta operación será la indemnización por despido injustificado.

Procedimiento para proceder al pago de la indemnización post-mortem y demás prestaciones. (Artículo 102 literal "p" de la Constitución Política, 85 del Código de Trabajo y Decreto 23-79 del Congreso de la República de fecha 24 de abril de 1979).

Cuando la Inspección General de Trabajo sea requerida para intervenir en el pago de indemnización y prestaciones como consecuencia de la muerte de un trabajador, se debe proceder así:

- a) El requirente debe de acreditar lo siguiente: el fallecimiento del trabajador mediante certificación de defunción, el parentesco entre el requirente y el fallecido mediante certificación del Registro Civil; en el caso de que hubieren hijos menores de edad procreados entre el requirente y el fallecido acreditar ese extremo mediante certificaciones registrales. Acreditar que el trabajador al momento de fallecer existía el vínculo de la relación laboral con el patrono de que se trate.
- b) Acreditados esos extremos el inspector designado se constituirá en el centro o lugar de trabajo del trabajador fallecido con el objeto de confirmar mediante cualquier medio la existencia del vínculo laboral, el tiempo laborado y el salario devengado por el trabajador en el último mes de la relación laboral a efecto de proceder al cálculo y requerimiento de



pago de la indemnización post-mortem y demás prestaciones, para los efectos de cálculo de la indemnización post-mortem se debe considerar un salario por cada año de servicios continuos.

c) Una vez establecidos los montos, se debe requerir al patrono el pago de esa indemnización post-mortem que debe de cubrir dentro de los 30 días siguientes contados a partir del momento en que le fuera presentada la solicitud por el beneficiario del trabajador fallecido, no obstante ello el patrono puede optar por efectuar el pago mediante mensualidades vencidas equivalentes al salario devengado mensualmente por el trabajador fallecido o bien pagar la totalidad del monto de la liquidación practicada, lo esta establecido en numerales "2" y "3" de este apartado debe constar en acta.

d) Si el patrono optare por efectuar el pago por medio de amortizaciones mensuales, deberá levantarse acta en la que se consigne el monto de adeudo, su forma, su pago y el lugar donde el mismo se estará efectuando, una vez aprobado este convenio por el Inspector General de Trabajo, el mismo constituirá título ejecutivo suficiente para hacerlo valer judicialmente en caso de incumplimiento de las obligaciones de pago adquiridas por el patrono.

Nota.

El lapso de 30 días para efectuar el pago, tiene por objeto que parientes o beneficiarios adicionales puedan hacer sus reclamaciones adhiriéndose a la solicitud; en este caso la Inspección General de Trabajo, previo análisis de la solicitud, resolverá en auto razonado.

Una vez efectuado el pago, el patrono queda eximido de cualquier responsabilidad.



Ejercicio:

El señor Juan Pérez inicio su relación laboral el día 05 de enero del año 1995 y finalizo la misma por despido injustificado el día 30 de noviembre del año 2007, hacer el cálculo de la indemnización a la que tiene derecho, le deben en forma proporcional vacaciones de 05 de enero del año 2005 al 30 de noviembre del año 2007, aguinaldo proporcional, y bonificación anual del año 2007, devengando un salario de Q 2,000.00 quetzales mensuales, así también no le pagaron la bonificación incentivo de un año completo.

Fecha de inicio                      2,007 - 11 - 30

Fecha de finalización              1,995 - 01 - 05

12 - 10 - 25

12 años x 365 (4380) + 10 meses (300 días) + 25 días.

Días laborados: 4,705

a) Indemnización:  $Q 2,000.00 / 6 = (333.33) + Q 2,000.00 = (Q2, 333.33) + COMISIONES + HORAS EXTRAS \times TIEMPO LABORADO = 4,705 \text{ días} / 360 = Q 30,495.328$  Valor de la indemnización por tiempo de servicio prestado.

En este caso no hubieron comisiones, horas extras, si las hubiese habido se debe hacer un promedio de los últimos seis meses de estos rubros.



41

b) Vacaciones:

2007 - 11 - 30

2005 - 01 - 05

2 - 10 - 25 (2 años \* 365 (730 días) + 10 meses

(300días)+25 días

Días pendientes de pago de vacaciones: 1,055 días.

$Q2,000.00 / 2 (Q1,000.00) \times 1,055 \text{ días} (1055000) / 365 =$

Valor de las vacaciones: Q 2,890.41

c) Aguinaldo:

c) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

2007 - 11 - 30

2007 - 07 - 01

— - 04 - 29

El 1 de diciembre empieza a correr el plazo para el pago de aguinaldo, en la proporción que se le adeuda en días es: 359 días

$Q2,000.00 * 359 \text{ días laborados} (71800...) / 365 \text{ días del año} = Q 1,967.12$



d) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público:

2007 - 11 - 30

2007 - 07 - 01

\_\_\_\_ - 04 - 29

El trabajador tiene derecho en forma proporcional al pago de bono 14 o bonificación anual a partir del periodo que empezó a correr el nuevo plazo de dicha prestación que fue a partir del 01 de julio del año 2007 hasta finalizar la relación laboral.

$$Q 2,000.00 * 149 \text{ días} * (298000) / 365 \text{ días del año} = Q 816.44$$

d) Bonificación Incentivo:

Esta prestación la contiene el Decreto 37-2000. Establece que se debe pagar al trabajador Q 250.00 quetzales mensuales, en el caso que nos ocupa se le debe al señor: Pérez 12 meses de pago de bonificación incentivo, por lo que se procede de la siguiente forma:

$$Q 250.00 / 30 \text{ días del mes} Q 8.33 * 365 \text{ días del año} = Q 3,041.67$$

Fundamento legal:

Artículo 82 Código de Trabajo

Artículo 1º. Convenio 95

Artículo 9 Dcto. 76-78

Artículo 4 Dcto. 42-95



Artículo 88 Código de Trabajo literal "c"

Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo

Artículo 93 Código de Trabajo

Artículo 89 Código de Trabajo

Artículo 15 Código de Trabajo

#### 1.6.2 Bonificación Incentivo:

Por virtud del Decreto 7-2000 emanado del Congreso de la Republica de Guatemala, se reformo la Bonificación Incentivo que contenía anteriormente el Decreto número 78-89, también del Congreso.

Una de las diferencias sustanciales entre ambos decretos lo constituye el pago que se hace al trabajador, ya que con el Decreto 78-89 este era por hora efectiva laborada, ya con las reformas que se hicieron por medio del Decreto 37-2000, este pago paso a ser en forma mensual por la cantidad de Q250.00 quetzales mensuales, esta bonificación no incrementa el valor del salario para el calculo de indemnizaciones, compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo por computo del séptimo día que se computará como salario ordinario, no esta sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales, del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dicha cuota.

Por su naturaleza, la bonificación incentivo a que se refiere el Decreto 7-2000, no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo.



Formula:

$B.M / 30 \times TPP$

$Q250.00 / 30 \times \text{días pendientes de pago}$

1.6.3 Horas extras:

Esta jornada debe ser renumerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes, el fundamento legal se encuentra en Artículos 121, 149, 124 del Código de Trabajo.

Para calcular el valor de cada hora en la jornada extraordinaria, debe tomarse en cuenta el horario de trabajo, en virtud que existen jornadas diurnas, mixtas y nocturnas, para lo cual se deben aplicar las siguientes formulas:

Jornada extraordinaria diurna:

Si el salario es pactado por mes:  $S.M. / 30 / 8 * 1.5 = (...)$

Ejemplo:  $Q 2000.00 / 30 = Q66.67 / 8 = Q8.33 * 1.5 = Q 12.50$  este es el valor de la hora extraordinaria.

Jornada extraordinaria mixta:

Si el salario es pactado por mes:  $S.M. / 30 / 7 * 1.5 = (...)$

Ejemplo:  $Q2000.00 / 30 = Q66.67 / 7 = Q9.52 * 1.5 = Q 14.29$  V.H.E.



Jornada extraordinaria nocturna:

Siempre que el salario sea pactado por mes:  $S.M. / 30 / 6 * 1.5 =$

Ejemplo:  $Q2000.00 / 30 = Q66.67 / 6 = Q 11.11 * 1.5 = Q 16.67 V.H.E$

Jornadas extraordinarias en los casos de los agentes de seguridad y guardianes:

Se debe aplicar las siguientes fórmulas:

- Cuando el salario es diario >  $S.O. / 12 * 1.5 =$
- Cuando el salario es mensual >  $S.O. / 30 / 12 * 1.5 =$
- Cuando el salario es por quincena >  $S.O. / 15 / 12 \text{ Horas. Diarias. } * 1.5$

En el caso de las horas extras para menores de edad, dependiendo del horario de trabajo.

#### 1.6.4 Comisiones:

Las leyes económicas tratan de explicar las variaciones de los salarios:

¿Por qué los salarios están más altos en un país que en otro?

¿Por qué los salarios están más altos en una época que en otra?

¿Por qué los salarios están más altos para un oficio que para otro?

Para estas variaciones se han desarrollado las siguientes teorías:

Teoría del fondo de los salarios.

Teoría de la ley de Bronce.



### Teoría de la productividad del trabajo

La teoría del fondo de los salarios es clásica en Inglaterra, sostiene que la variación en el precio de los salarios se funda en la ley de la oferta y la demanda; la oferta representada por los obreros (que trabajan para ganarse la vida) y la demanda representada por los capitales que buscan una colaboración, la relación entre la oferta y la demanda, determina los salarios.

Si tenemos en cuenta el capital de un país y lo dividimos por el número de trabajadores, el cociente nos dará el importe del salario.

### Teoría de la ley de bronce:

Esta teoría se basa en la hipótesis de que el salario del trabajador, debe reducirse al mínimo necesario para permitirle vivir a él y a su familia es una teoría deshumanizante.

### Teoría de la productividad del trabajo:

Es una contradicción de las anteriores. Considera al trabajo como un instrumento de la producción y este valor depende de su productividad.

Esta teoría explica mejor la desigualdad de los salarios, se representa bajo la productividad marginal diciendo que, cada trabajador nuevo, empleado para realizar una determinada tarea, no aporta más que una productividad cada vez más reducida; sobre la productividad de este último obrero se fijará la tasa de salario de todos los demás, así, es que, la productividad del trabajo regula el salario, y la productividad más débil es la productividad marginal.



### Remuneración:

Definiremos el contrato individual de trabajo, como una convención por el cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada a cambio de una remuneración.

Decimos entonces con esto que la remuneración es la contraprestación que efectúa el empleador a cambio de un trabajo realizado en relación de dependencia.

Desde el punto de vista político-social, la remuneración es la obligación alimentaria puesta a cargo del empleador por el contrato de trabajo; entonces el empleador asume el deber de atender las necesidades vitales del trabajador, sin tener en cuenta otro elemento que no esté constituido por sus mismas necesidades.

Con esto decimos que el empleado lucha por la obtención de un salario justo que le permita cubrir sus necesidades más elementales.

### Formas de pago:

#### Remuneración por tiempo:

Se incluyen en esta clase de remuneraciones aquellas que se computan por horas, días o meses; se denomina sueldo a la retribución que se calcula por mes y jornal a la que se cuenta por hora o día.

#### Remuneración por rendimiento del trabajo o por piezas:

El valor se mide por el número de piezas producidas por el trabajador; de ahí que se diga que el salario se mide por el resultado del trabajo efectuado.

Participación en las ganancias; esta participación configura una retribución complementaria del trabajo.



Con esto decimos que el empleado lucha por la obtención de un salario justo que le permita cubrir sus necesidades más elementales.

Según sus modalidades, los salarios pueden clasificarse en valor nominal y valor real.

Formas de fijación:

Los métodos de abonar el salario, que tiene en empleador hacia el trabajador que está prestando sus servicios, pueden ser fijados por mutuo acuerdo de las partes esta se da cuando la persona empleada realiza una tarea especial profesional no común, o bien cuando se contrató el servicio por un tiempo determinado; otro método es por convenio colectivo de trabajo, estas fijan montos mínimos a la cual deben someterse tanto patrones como trabajadores; no obstante estas escalas pueden ser modificadas siempre que se superen; otra de las formas de fijación que pueden actuar es una disposición gubernamental que le impone el gobierno cuando observa que los salarios deben modificarse y ajustarse al aumento del costo de vida.

**Comisiones:** en esta remuneración la unidad de medida consiste en un porcentaje que generalmente se aplica sobre las ventas efectuadas por el trabajador (individual) o por el conjunto de trabajadores afectadas a dicha función (colectiva).

**Gratificaciones:** El término gratificación equivale a la demostración de agradecimiento o reconocimiento, lo cual alude a un acto no obligatorio sino espontáneo, el empleador abona al trabajador un suplemento o algo más que los que esta obligado a abonar en virtud del contrato de trabajo y lo realiza espontáneamente.

**Viáticos:** Es el gasto que causa al empleado el desempeño de sus tareas fuera del lugar de la sede del empleador o establecimiento al que está vinculado, la movilización, el transporte y el hospedaje tienen que ser solventados por el empleador, si el pago del viático se hace mediante rendición de cuentas "acreditadas por medio de comprobantes" constituye un reintegro de los gastos; de lo contrario, integra el salario.



Honorarios: es la remuneración que se le efectúa a una persona en concepto de un trabajo realizado, esta remuneración no es periódica; contacto en Internet: [jozcariz@netverk.com.ar](mailto:jozcariz@netverk.com.ar).

#### 1.6.5 Salario:

El termino salario no puede concebirse en función de apreciaciones particulares, sino en función de las características intrínsecas, dentro de las cuales se han establecido como mas sobresalientes las siguientes.

A) El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario.

B) La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, lo cual ha roto la estratificación anterior en que la denominación de la retribución del trabajo tomaba su nombre dependiendo del trabajador de que se tratará; llamándose sueldo al que devengaban los trabajadores de oficina y comercio, y el salario el que devengaban los trabajadores obreros, o se decía sueldo en los casos del pago mensual o quincenal, y salario en los casos de unidades de tiempo menores.

C) El término salario comprende las distintas retribuciones de trabajo, surgiendo con esta concepción la interrogante de ¿Qué prestaciones comprende el salario? A lo cual la doctrina ha respondido que existen dos principios de las prestaciones que comprende el salario a saber.

a) Toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le dé, crea un derecho a favor del trabajador; Artículo 1 Convenio número 95 de OIT.

b) Toda ventaja económica, dada al trabajador en forma periódica, a cambio de su labor ordinaria pasa a formar parte de su salario Artículo 90 Código de Trabajo.



D) Para fijar el salario debe tomarse muy en cuenta el principio de igualdad del salario.

Artículo 89 Código de Trabajo

E) El monto del salario debe ser fijado por patronos y trabajadores pero no puede ser menor al salario mínimo.

En cuanto a definir ¿Qué es salario?, el Artículo 88 del Código de Trabajo establece “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Tradicionalmente se ha cuantificado el pago de los servicios que se prestan en relación de dependencia, en dos formas:

- A) Por unidad de tiempo, tomando como de base alguna unidad de tiempo en el desempeño de las labores encomendadas; y
- B) Por unidad de obra, tomando de base el trabajo realizado.

La diferencia fundamental estriba en que en el salario por unidad de tiempo se calcula tomando de base periodos de tiempo previamente convenidos que pueden ser meses, quincenas, semanas, días u horas, independientemente del resultado que se tenga del trabajo; y en el salario por unidad de obra se toma como base el trabajo realizado sea por pieza, por tarea, por precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado, y si se toman en cuenta algunos períodos de tiempo convenidos, será únicamente para efecto de hacer el pago de ese salario, y otras prestaciones colaterales del mismo.

No obstante, existe una tercera forma de cuantificar el pago de salario que es el salario por participación, sobre el cual la ley que regula la materia del trabajo dispone, si el salario consiste en participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal, mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder.... Artículo 92 Código de Trabajo.



De conformidad con los principios generales del derecho del trabajo, y con las disposiciones legales que rigen en Guatemala, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes familiares.

Para fijar el salario se debe atender circunstancias como las siguientes:

- A) Las modalidades de cada trabajo
- B) Las particulares condiciones del trabajo en cuanto a:
  - a) Región de que se trate
  - b) Rama de que se trate ya sea industrial, comercial, ganadera o agrícola.
- C) La forma de pago de éste:
  - a) Por unidad de tiempo
  - b) Por unidad de obra
  - c) Por participación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene adscrita la Comisión del Salario, cuya función es la de un órgano técnico consultivo de las Comisiones Paritarias que se forman para cada promulgación de salarios. Cada comisión paritaria está integrada por representantes de los patronos, representantes de los trabajadores y un Inspector de Trabajo que es quien la preside. Las comisiones paritarias pueden crearse:

Por departamento de la Republica

- Por circunscripción Económica: y Por actividad, "sea esta intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola".<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Echeverría Morataya, Rolando *Derecho trabajo I*, pág. 119





## CAPÍTULO II

### 2. El convenio de pago

#### 2.1 Concepto.

Pacto o acuerdo obligatorio de voluntades, una convención jurídica desprovista de acción judicial, aquel cumplimiento de una obligación entrega de una cantidad debida.

#### 2.2 Antecedentes Históricos.

Prima de antigüedad: En la Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1931 no se especifica la prima de antigüedad de los trabajadores, al respecto sólo con el fin de defender la estabilidad en el empleo, cuando los patronos se negaban a cumplir un laudo de reinstalación, tenían que pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad, en el caso de los ferrocarrileros se establecía cuando un trabajador este próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, por tanto, no era separado de su trabajo, sino por causas especialmente graves, en el tema de las vacaciones, también se aumentaban los días de acuerdo con los años trabajados, fue en la contratación colectiva en la que se reconoció la antigüedad como un derecho, aun antes de que lo hiciera la legislación mexicana.

La prima de antigüedad es un derecho que surge por el transcurso de los años, mientras dure la relación laboral, se trata de una prestación que se deriva del trabajo y que al igual que las vacaciones es que el trabajador tiene que recuperar las fuerzas que perdió en su trabajo, y el de la prima de antigüedad es otorgar una ayuda económica en reconocimiento al trabajo prestado.



### 2.3 Definición:

Desde el punto de vista laboral el convenio de pago es aquel que pone fin a las pretensiones del trabajador en forma parcial hasta no haber sido canceladas en su totalidad en relación al pago de las prestaciones laborales que le son debidas, mediante un acuerdo conciliatorio que se suscribe en la inspección general de trabajo.

### 2.4 Formalización

La formalización del convenio de pago nace mediante un acta administrativa en la que se plasma el acuerdo conciliatorio de pago de prestaciones laborales que son debidas por el patrono, a esta acta administrativa se le denomina adjudicación la cual consiste en una numeración correlativa al año vigente, y contiene la boleta de adjudicación el número de la misma, solicitante, dirección, demandado, dirección, el asunto, inspector asignado, lugar y fecha posteriormente el inspector asignado facciona una acta en la cual se escucha al trabajador, y se plasma sus pretensiones ya citado legalmente el patrono o demandado, se lleva a cabo la junta conciliatoria, en la que se da por conciliado el caso o se agota la vía administrativa, en el caso de haber conciliación se emite la resolución por parte de la inspección de trabajo para emitir la resolución de convenio de pago.

Procedimiento para la suscripción de convenios de pago de prestaciones irrenunciables o indemnización. (2do. Párrafo del Artículo 278 del Código de Trabajo).

En estos casos se debe proceder así:

- a) Revisar si el acuerdo entre las partes está conforme con los mínimos que prevé la ley (pactos, convenios colectivos, reglamentos, acuerdos, etc.)
- b) Establecido lo anterior, suscribir el acta correspondiente y consignar por rubros los pagos acordados y la forma, modo, lugar y tiempo en que los mismos serán efectuados, haciendo saber al obligado que en caso de incumplimiento de pago de una sola de las



amortizaciones pactadas, dará derecho al trabajador a ejecutar las mismas, siendo título ejecutivo suficiente el acta que al efecto se faccione, última que para que surta sus efectos, deberá ser aprobada por el Inspector General o Sub-Inspector General de Trabajo.

Es conveniente considerar que antes de la firma del convenio que se suscriba, el supervisor o jefe inmediato proceda a revisar el acuerdo para que surta sus efectos legales.

## 2.5 Sujetos que intervienen.

Aún cuando el derecho del trabajo, no se caracterice por ser una rama excluyente, dentro del área del derecho individual del trabajo, únicamente tienen cabida como partes: el trabajador y el patrono, y en cuanto a trabajador solo aquel trabajador con relación de dependencia, tal y como lo contemplan los Artículos 3 y 2 del Código de Trabajo; amen de que las disposiciones excluyen de aplicación de este cuerpo normativo tanto a las instituciones del sector público como a sus trabajadores. Artículo 108 Constitución Política de la Republica, y 2 y 191 al 193 Código de Trabajo.

Trabajador: Según el Novísimo Diccionario de la Lengua Castellana, es: El que trabaja de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero para efectos del Derecho del Trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores subordinados; y para el derecho individual del trabajo solamente interesa el que define el Artículo 3 del Código de Trabajo que dice; Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo., es decir el trabajador subordinado el que tiene relación de dependencia, cabe indicar que la capacidad en el derecho del trabajo se modifica en relación al derecho común, ya que en Guatemala las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los dieciocho años, pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar su trabajo a partir de los catorce años.



Patrono. "El término patrono proviene del término patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otra rama de comercio; etc".<sup>10</sup>, En fin aquel que ejerce una función principal.

Actualmente el uso del término patrono cada vez es más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto que en nuestro país conforme a la práctica religiosa católica, también se designa así al santo protector de determinado lugar o actividad. El Artículo 2 del Código de Trabajo dispone Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, puede afirmarse que existe sinonimia entre los términos patrono o patrón, lo cual es aceptable, sin embargo es más técnico decir patrono, ya que patrón se utiliza muchas veces como sinónimo de medida.

Para efectos de determinar el ámbito de aplicación del Código de Trabajo que fundamentalmente es la base legal de la investigación es oportuno hacer hincapié que el párrafo segundo del artículo citado, hace aclaración por exclusión que el Código de Trabajo no se aplica a las Instituciones Estatales lo cual es concordante con el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La empresa: El término Empresa para usos de la rama de trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal, si es de carácter particular generalmente persigue como asunto central, prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad, dependiendo del crecimiento de la empresa podemos encontrarnos con casos en los cuales estamos ante la figura de un patrono que no atiende directamente todas sus atribuciones de patrono, y que delega todas o parte de ellas en otras personas (trabajadores o mandatarios) que lo representan.

<sup>10</sup> Garrido Ramon, Alena, *Derecho individual del trabajo*, pág. 58



Los auxiliares del patrono: Llámase auxiliares de patrono a aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación del patrono en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos de representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios.

Partiendo de la actividad que realicen para el patrono, el Código de Trabajo distingue tres clases de representantes patronales a saber, ver Artículo 351 del Código de Trabajo.

- A) Cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tenga idoneidad reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa, generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoraran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal, o quien sin realizar labores de una gran calificación realiza funciones específicas que sólo interesan al propietario:
- B) Cargos de representación los que trae consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono, son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio; y
- C) Cargos de redirección aquellos en cuyo desempeño se dictaren resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma, ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.



Es oportuno comentar que algunas políticas patronales no hacen esta distinción, sino que únicamente utilizan la denominación de trabajadores de confianza, lo cual es inconveniente porque puede reflejar un aspecto subjetivo del patrono hacia el trabajador, y en muchas ocasiones esa calificación podría no recaer en funcionarios de la empresa, sino en persona que no realice una representación patronal pero que sí goza de plena confianza de su patrono; por ellos considero que si el patrono apoya el desenvolvimiento de la empresa en el funcionamiento de determinadas actividades administraciones delegadas, para la cual base la capacidad y la ética profesional de sus funcionarios, no siempre estaremos hablando de un trabajador de confianza personal del patrono, pero si estaremos hablando de un trabajador, cuya capacidad, ética profesional y preparación académica, le permitan ocupar un cargo de confianza, de representación o dirección, dentro de la empresa, en cuyo caso estaremos hablando de confianza en la capacidad profesional del trabajador.

Por otra parte la denominación trabajador de confianza, es una calificación que resulta excluyente y ofensiva, principalmente en aquellas empresas de servicio, en que la mayoría de labores requieren calidad académica precisión y lealtad reconocida y que la relación es muy directa con el empleador.

En cuanto a los intermediarios cabe comentar que se denomina así a aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, esta figura ha sido muy conocida en el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales, sin embargo podría existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor que fuera temporal.

No obstante si la persona que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar o prestar un servicio a otro, trabaja con equipo y capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista. Quien tiene la calidad de un patrono, como sucede a menudo con las empresas que prestan servicios de consejería, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño, en que no quieren crear nuevas plazas.



Inspector de Trabajo:

### Artículo 281 del Código de Trabajo

Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad son autoridades...

Literal j: las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

### 2.6 Consentimiento.

El consentimiento es el elemento común de los convenios de pago, o de conformidad con nuestra legislación laboral, de los arreglos directos y conciliatorios que se realizan en la Inspección General de Trabajo por parte de los Inspectores de Trabajo, se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones en cuanto al pago de prestaciones mediante su voluntad manifestada en un convenio de pago que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley.

Podemos decir que en el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador que reclama el pago de prestaciones laborales y lo plasma en un convenio de pago, no surge espontáneamente, ni libre, sino más bien forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga, ya que en este momento se encuentra desempleado, por el consentimiento manifestado en el convenio de pago por parte del trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario, aparte que en este momento jurídicamente hablando esta la intervención del inspector de trabajo quien tiene la tutela del trabajador; a contrario sensu toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un convenio de pago, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación tiene validez y obliga



a las partes; en este caso quiero hacer un paréntesis y manifestar que el mínimo que debe contener todo convenio de pago, es el salario mínimo que establece nuestra legislación, en cada pago que se efectuó al trabajador, y susceptible de ser superado por el pago de una cantidad mayor, ya que con ello se garantiza un minimum de subsistencia para el trabajador y su familia entre tanto inicia una nueva relación laboral (Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

En el convenio de pago, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de dirimir una controversia que surge en el pago de prestaciones laborales, para poder llegar a un arreglo conciliatorio en cuanto a las pretensiones del trabajador hacia su patrono para el pago de las mismas, pero como ya se menciona corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la falta de pago.

## 2.7 Autonomía de la voluntad

Las circunstancias de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, Artículo 18, último párrafo.

## 2.8 Clasificación.

En la legislación nacional se describen únicamente los convenios de pago a los que hace referencia el Artículo 278 segundo párrafo del Código de Trabajo cuando se refiere a los arreglos directos y conciliatorios, los cuales se realizan en la Inspección General de Trabajo; en el ámbito del derecho procesal del trabajo, la ejecución de la sentencia se encuentra contenida en los Artículos 425, 426, 27 y 28 del Código de Trabajo y cuando se trate de obligaciones de hacer, de no hacer o de entregar cosa determinada se estará a lo dispuesto en los Artículos 336, 339 del Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 294, establece procede la ejecución en vía de apremio, cuando se pida en virtud de los siguientes títulos,



siempre que traigan aparejada la obligación de pagar dinero, líquida y exigible; en el caso de los convenios de pago denominados arreglos directos y conciliatorios, traen aparejada la obligación de pagar dinero, que lo constituyen las prestaciones laborales que se le adeuda al trabajador, basado esto en sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, mencionemos en este caso la conciliación que se lleva a cabo en la Inspección General de Trabajo, siendo el convenio de pago un documento que por disposición especial tiene fuerza ejecutiva.

## 2.9 Elementos.

Los elementos esenciales, del convenio de pago son:

- La formalización del convenio de pago
- Pago de prestaciones laborales
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La formalización del convenio de pago se hace ante el Inspector de Trabajo quien elabora el documento plasmado en un acta administrativa, la que mediante un numero de adjudicación le da vida a este, previo a tener un avenimiento entre las partes de la total conformidad en el pago tanto del trabajador como del patrono, en esta se establecen los montos que se deben hacer efectivos, dependiendo del tipo de prestación laboral que se trate, sean estos vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y publico, posteriormente se eleva el convenio de pago al Inspector General o Subinspector de Trabajo para que los autorice y tengan plena validez y el carácter títulos ejecutivos, cabe mencionar que esta figura del Inspector General de Trabajo y Subinspector de Trabajo se encuentra únicamente en la ciudad de Guatemala.



El pago de prestaciones laborales es un requisito esencial para que pueda nacer a la vida jurídica un convenio de pago, así como la falta de solvencia económica por parte del patrono para poder hacer efectivo el pago de prestaciones laborales, lo cual lo debe calificar el inspector de trabajo al momento de la audiencia conciliatoria, estas prestaciones laborales deben estar de acuerdo con nuestra legislación laboral y nunca deben ser inferiores los pagos a lo que establecen las leyes laborales vigentes.

En la ausencia de riesgo debe tomarse en cuenta que el convenio de pago establece la certeza jurídica del pago de prestaciones laborales y no pase a ser simplemente un acto administrativo en el que se plasmo una simple conciliación laboral ante un Inspector de Trabajo y este factor o elemento debe cumplirlo el Inspector de Trabajo quien es el responsable, juntamente con la Inspección General de Trabajo, ya que si el convenio de pago no contiene lo estipulado por el Artículo 278 del Código de Trabajo que literalmente establece: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y 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; el segundo párrafo de este artículo es la base para que el trabajador pueda reclamar judicialmente el pago de prestaciones laborales en caso de incumplimiento por parte del patrono o empleador y se debe observar rigurosamente por parte de la Inspección General de Trabajo.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un convenio de pago formaliza la obligación y el reconocimiento de la deuda por parte del empleador, dando relativa estabilidad a la misma, si se cumple con los pasos que se deben observar para que tenga la calidad de título ejecutivo, de lo contrario la estabilidad desaparece.



## 2.10 Regulación legal.

La regulación legal del convenio de pago la encontramos en el Artículo 278 del Código de Trabajo bajo la denominación de: Arreglos directos y conciliatorios, no precisamente con el nombre de Convenios de pago, los que nacen a la vida jurídica en el que hacer administrativo de la Inspección General de Trabajo.

## 2.11 Derecho comparado Mexicano

En el derecho laboral Mexicano encontramos la definición de Convenio de Pago de prima de antigüedad sin terminar la relación laboral:

- Convenio de pago donde el patrón entrega al trabajador su prima de antigüedad, pactando que la relación laboral continua es decir, no hay retiro del trabajo por parte del trabajador, con la consecuencia inmediata de recalcular la antigüedad y su prima en lo sucesivo a partir de la fecha de firma del convenio.





### CAPÍTULO III

#### 3. Problemática legal

La problemática legal surge desde que los inspectores de trabajo elaboran los arreglos directos y conciliatorios y estos no tienen la calidad de "títulos ejecutivos" ya que la función del Inspector General de Trabajo o Subinspector de Trabajo, ha sido delegada administrativamente al jefe regional de cada sede del Ministerio de Trabajo, mediante el Acuerdo Ministerial 182-2000, dejando en el olvido el mandato que contiene el Artículo 278, según párrafo del Código de Trabajo, aparte que estas figuras elementales para que un convenio de pago tenga la calidad de título ejecutivo, se encuentran centralizadas en la ciudad de Guatemala, y el único subinspector de trabajo de la sede Regional V, de la Inspección General de Trabajo de los departamentos de Escuintla, Chimaltenango y Sacatepequez se jubilo, suprimiendo el Ministerio de Trabajo en la administración del Gobierno anterior esta figura del Subinspector de Trabajo que por conveniencia política crearon la figura del Director Regional, vulnerándose el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República al darle por medio de un Acuerdo Ministerial el 18-2000, al director regional las calidades del inspector general.

##### 3.1. Análisis de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral.

Previo a su aprobación en nuestro país, el Congreso de la República solicitó a la Corte de Constitucionalidad Opinión Consultiva sobre el Convenio 169. Esta opinión fue emitida el 18 de mayo y pronunciada en audiencia pública el 25 del mismo mes del año 1995, a través del expediente 199-95, en el cual, el máximo Tribunal Constitucional opinó: "El contenido de las normas del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, no contradice la Constitución Política de la República".<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ovalle Fabela, José, *Teoría General del Proceso*, pág. 98



Posterior a esta opinión, el Congreso de la República aprobó el Convenio 169, mediante Decreto Número 9-96 el 5 de marzo de 1996, está vigente en nuestro país a partir de 1997.

Desde que Guatemala ratifica un Tratado o Convención Internacional de Derechos Humanos, se impone el deber de cumplir las obligaciones que asume, dice Magdalena Gómez: “ Un efecto inmediato de la ratificación, por ejemplo, el Convenio 169, es que los Estados miembros se comprometen a adecuar la legislación nacional y a desarrollar las acciones pertinentes, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Convenio”.

Para Gonzáles Galván, “El Estado en ejercicio de su soberanía se obliga a aplicar cada una de las disposiciones contenidas en el Convenio” Gonzáles Galván, Jorge Alberto: El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Derechos de los Pueblos Indígenas y las Obligaciones de México por su Ratificación”.<sup>12</sup>

“Para los efectos del derecho internacional y según la misma Constitución de la OIT, la ratificación del Convenio constituye (...) una obligación para que el Estado cumpla sin reserva con todas las disposiciones del Convenio; y es la obligación del gobierno, en representación del Estado, asegurar que en el orden jurídico interno no haya leyes o prácticas que estén en contra o disconformidad con el Convenio y esto incluye hasta la misma Constitución, la ratificación tiene el o los efectos previstos en el marco del derecho internacional en el cual se hace; en este caso, en el marco de la Constitución de la OIT libremente asumida por el gobierno de Guatemala y según la cual una ratificación se hace sin reservas y equivale a un compromiso por parte del Estado, a través de su gobierno, de aplicar de buena fe todas las disposiciones del documento ratificado”<sup>13</sup>.

Hay además en el derecho internacional una norma que ordena a los Estados a respetar los tratados celebrados por ellos: LA NORMA PACTA SUNT SERVANDA. La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados también establece el principio de que el derecho internacional tiene supremacía sobre el derecho interno, en el Artículo 26 ...

<sup>12</sup> Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 96

<sup>13</sup> Chambers, Ian: El Convenio 169 de la OIT: avances y perspectivas. Pág. 129.



de esta Convención dice que “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe y el 27 dispone: Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”<sup>14</sup>, estas disposiciones del derecho internacional obligan a Guatemala por se parte de la Convención de Viena.

Respecto a los tratados de derechos humanos, establece el Artículo 46 de la Constitución Política: “Preeminencia del Derecho Internacional, se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Esto significa, que la Constitución guatemalteca reconoce de manera expresa que determinados tratados, en particular los referentes a derechos humanos, tienen un rango superior tanto al de las leyes, como al de la propia Constitución Política.

El Convenio 169 es una ley vigente y se encuentra por encima de la Constitución Política, por la materia que tutela, su aplicabilidad depende de una voluntad política profunda de los que ostentan el poder y los beneficiarios que en este caso lo constituyen los pueblos indígenas<sup>15</sup>.

En otras palabras, dice Loretta Ortiz, esta fórmula genérica de preeminencia de los instrumentos internacionales de derechos humanos sobre el derecho interno, podría dar lugar a dudas, sobre si dicha supremacía se presenta incluso en el caso de la Constitución. Sin embargo, dicha duda puede aclararse al conocerse, como los señala Carlos Ayala, el origen de la disposición, ya que dicho origen estuvo vinculado con la opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC-383 del 8 de septiembre de 1983 en la cual, la Corte estableció, que un país no puede, aunque su Constitución se lo permita (como era el caso de Guatemala), aplicar la pena de muerte a delitos por los cuales no estaba contemplada anteriormente en su legislación interna.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Erthel, Danny, *Negociación 2000*, pág. 112

<sup>15</sup> Arango Escobar Julio, *Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales*, pág. 210



### 3.2 Análisis Jurídico de prestaciones laborales irrenunciables y otras prestaciones laborales.

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio, lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta, la autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador así ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

(Sentencia de fecha 8 de abril de 1975. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: "Julio Armando De León de León Vrs. Singer Sewing Machine Company"), "Son nulos ipso-jure y no obligan a los contratantes, los actos y estipulaciones que impliquen "renuncia de los derechos" de los trabajadores, aunque en el documento respectivo se llenen formalismos para el efecto"

(Sentencia de fecha 18 de abril de 1994. Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Partes: JUAN JOSE LUX JOJ Y COMPAÑERO VRS. AGROPECUARIA LOS ANGELES S.A. J. 553-93. Presidente. Of. 2o.), "A los finiquitos laborales no se le pueden dar en forma total y absoluta efectos liberatorios por la existencia del principio de irrenunciabilidad y por ser la ley laboral de orden público, asimismo es nulo ipso-jure cualquier documento que contenga declaraciones de irrenunciabilidad con



reclamaciones de orden laboral, no es posible consignar en los finiquitos un monto global con el que se quiera acreditar el pago total de las prestaciones reclamadas.”

### 3.3 Análisis jurídico de los arreglos directos y conciliatorios en la Inspección General de Trabajo.

De cosa juzgada:

De acuerdo con la Ley del Organismo Judicial, existe cosa juzgada, cuando la sentencia es ejecutoria, siempre que haya identidad de personas, cosas y acciones, la excepción de cosa juzgada procede cuando sobre la cuestión debatida entre las mismas partes, ya hubiere recaído un fallo anterior, el fundamento legal de esta excepción, es evitar que se produzcan dos sentencias que pueden ser contradictorias, que las controversias judiciales no se prolonguen indefinidamente, cuando ya se han decidido anteriormente y garantizar la inimpugnabilidad de la verdad legal contenida en una sentencia; sin entrar en mayores discusiones, puede decirse que por medio de ella se persigue lo que se ha llamado la seguridad jurídica.

Ahora bien, en la conciliación no puede hablarse propiamente de que exista cosa juzgada, cuando únicamente se ha llegado a un avenimiento. Pero como sucede con el procedimiento civil, existen otros autos que producen el mismo efecto de cosa juzgada, como si se tratara de una sentencia ejecutoriada. Cabe preguntarse si la conciliación tiene el mismo efecto, la respuesta se impone afirmativa, de conformidad con el párrafo segundo Art. 278 del Código de Trabajo, “...y conciliatorios que se suscriben ante la Inspección General de Trabajo, una vez aprobada por el titular, tiene el carácter de cosa juzgada”,



de suerte que según la ley citada la conciliación extrajudicial, si tiene el efecto cosa juzgada, en cuanto a la judicial no encontramos un precepto legal, que claramente nos diga, sin embargo, la circunstancia muy especial de que con la conciliación judicial se termine el juicio que se había iniciado, nos autoriza para afirmar que no podría iniciarse otros con las mismas identidades, y por consiguiente tiene el efecto de cosa juzgada, aplicando el Art. 326 del Código de Trabajo, que faculta la implicación supletoria de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en caso de omisión de procedimientos y siempre que no contraríen el texto y los principios procesales de las leyes laborales.

En cuanto a la prescripción:

El Código de Trabajo establece, que la prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código o que sea consecuencia de aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina la ley. (Art. 258 Decreto 1441 del Congreso de la República) es pues la prescripción negativa un medio de extinción de obligaciones, una sanción legal que sufre el titular de un derecho que no hace uso de el, o lo abandona voluntariamente, persiguiendo por objetivo dar seguridad y firmeza a aquellas situaciones jurídicas no definidas y que de no operarse esta forma de liberación quedarían continuamente en la mayoría de incertidumbre.

Al hablar del efecto que en cuanto a la prescripción produce la conciliación, nos referimos únicamente a la extrajudicial ya que la otra precisamente se realiza dentro del proceso y como una etapa del mismo.

La conciliación que se verifica ante la Inspección General de Trabajo trae como consecuencia obviamente la evitación de un juicio de carácter laboral, pero darse el caso, que el patrono no concurra al comparendo, o que no se arribe a un avenimiento, en tal supuesto la tentativa de conciliación administrativa interrumpe la prescripción siempre que esta no se haya consumado antes de intervenir la Inspección General de Trabajo, tal acierto, encuentra su fundamento legal, en la disposición del Código de Trabajo, que estipula:



“El término de prescripción se interrumpe: Por demanda o gestión ante autoridad competente”. Art. 266 inciso a), el efecto de la interrupción de la prescripción, es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquella ocurra, (Art. 268 Ley citada) nuestra jurisprudencia se inclina por este criterio, según una sentencia dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que dice: “Se interrumpe la prescripción por gestión ante autoridad competente, y comenzará nuevamente a correr el término prescripto, cuando la autoridad de por concluida su intervención en el caso; para el caso presente, la fecha de la resolución de archivar, puesta en las actuaciones de Inspección General de Trabajo, la cita anterior no requiere mayores comentarios.

Ejecución de las distintas clases de conciliación:

Una de las cuestiones de más importancia en el punto que estudiaré es el de ejecución del avenimiento a que se ha arribado, efectivamente, de nada servirían todas las bondades de la conciliación si al final no pudieran ejecutarse, o se encontrasen obstáculos para hacer efectivo lo que en ella se ha convenido.

Por ejecución entendemos corrientemente el cumplimiento compulsivo o forzoso de lo que se ha resuelto en una sentencia o resolución proferidas por un Tribunal; de manera que si por ejemplo en una sentencia se ha condenado a reinstalar al trabajador (la reinstalación desapareció desafortunadamente por disposición del Decreto Presidencial 570 del Coronel Carlos Castillo Armas), el patrono esta obligado a cumplir con aquella decisión, o someterla a las consecuencias de su rebeldía, si se le condenó a pagar una indemnización, por consiguiente, en la conciliación judicial hemos dicho que se termina un juicio que se ha originado, y en la extrajudicial se evita que llegue a los Tribunales de Trabajo, contribuyendo también al fenómeno de la desjudicialización, pero al lograrla, obviamente en ella se contienen obligaciones o prestaciones que tienen que satisfacerse, y de ahí la importancia de la ejecución.

El problema en la legislación se recrudece, por cuanto no se estipula si estos actos tienen fuerza ejecutiva, como en la legislación chilena y por otra parte, lo relativo a regulación



en materia de ejecución es deficiente y se encuentra no pocos obstáculos en los tribunales para ejecutar las resoluciones de los mismos.

Al hablar del acta de conciliación extrajudicial, he dejado sentado que esta produce el efecto cosa juzgada, y uno de los efectos de esta es su fuerza ejecutiva, el problema surge ante el hecho de que la Inspección General de Trabajo no tiene jurisdicción para el cumplimiento forzoso de actos, sin embargo por disposición del Art. 428 del Código de Trabajo, que establece que en los casos no previstos en el capítulo de ejecución de Sentencias, el Juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo civil, y esta clase de conciliación que se ha celebrado puede equipararse a los títulos que de acuerdo con el Código Procesal Civil y Mercantil (Art. 327), tienen calidad de ejecutivos mi opinión se encuentra apoyada no solo por la interpretación de la ley, sino por la jurisprudencia sentada en la sentencia dictada por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, en el juicio seguido por el señor Pedro Furlan Villagran y Ciriaco Galindo Higueros por medio de su apoderado licenciado Rubén Luarca Duarte contra Antonio Barreda Palencia.

Lo mismo y con mayor razón puedo afirmar de la conciliación como una etapa del proceso laboral, cuando esta se realiza precisamente ante los Tribunales de Trabajo; he dejado sustentada ya que, con apoyo a normas legales citadas, que ésta produce el efecto de cosa juzgada y el principal resultado de ella es su fuerza ejecutiva, por aplicación del Artículo 428 de Código de Trabajo.

Estas consideraciones ponen de manifiesto la necesidad de regular en nuestro ordenamiento legal concreta y definitivamente los efectos de la conciliación, sobre todo en lo que se refiere a la ejecución, en el sentido de que la sentencia y la conciliación gocen de ejecutabilidad teniendo poder ejecutivo.

Por lo que se considera oportuno darle a los convenios de pago suscritos en la Inspección General de Trabajo por parte de los Inspectores la calidad de títulos ejecutivos.



### 3.4 Análisis del Artículo 278 segundo párrafo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

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 este caso debemos analizar la manera de cómo descentralizar la función del Inspector General de Trabajo y el Subinspector General de Trabajo, en función de brindar una mejor asesoría laboral a la clase trabajadora ya que si pensamos en lo más simple que sería enviar todos los arreglos directos y conciliatorios a estos personajes a la Inspección General de Trabajo se terminará con la deficiencia que existe actualmente en el Ministerio, aunque la idea es descentralizar esta función y es por ello que se propone reformar el Artículo 278 segundo párrafo para que los arreglos directos y conciliatorios no sean los Jefes Regionales quienes los aprueben, sino un subinspector general de trabajo de cada sede regional, de no ser así que el Ministerio de Trabajo emite un reglamento interno para que se descentralice la figura del Subinspector General de Trabajo y se creen las plazas necesarias para que en cada sede regional puede habilitarse, ya que punto y aparte amén de las funciones del subinspector general de trabajo encontramos las siguientes, mismas que el director regional no lleva a cabo.

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general, a quién representan o sustituyen por ausencia de este, tienen las mismas atribuciones del inspector general, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

Las funciones de los subinspectores generales son las mismas del Inspector de trabajo, dentro del nivel de su jerarquía, representar al Inspector General en ausencia de este, asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de Inspección o Supervisión Laboral, asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de



orden laboral, evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.

Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo, evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo, en coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General, mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo, resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo, sustituyen al inspector general en su ausencia, elaboran planes de trabajo, velan por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General, apoyan al inspector general, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso, elaboran informes periódicos de las actividades realizadas, evacuan expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral, coadyuvan con el inspector general para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales, evalúan el trabajo del personal de la Inspección, e informan de los resultados al inspector general, todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el inspector general y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración, mi pregunta es ¿cumplen los directores regionales con estas funciones?

### 3.5 Hasta que punto pueden ser objeto de arreglo directo las prestaciones laborales.

Es común, aunque no por eso correcto, considerar que en una relación de trabajo existen exclusivamente obligaciones patronales frente a los derechos de los y las trabajadoras, pero esta generalizada concepción peca de un excesivo enfoque unilateral, derivado de vicios ideológicos que sobre valoran la dimensión social del derecho del trabajo, la circunstancia de que la normativa laboral debe proteger en forma tutelar a los trabajadores y trabajadoras, pero eso no significa que las personas que les emplean carezcan de derechos laborales.

Realmente el contrato de trabajo establece una relación jurídica caracterizada, entre otras cosas, por bilateralidad de las obligaciones y derechos entre las partes, en consecuencia existen derechos de los y las trabajadoras y también existen derechos de las y los empleadores.



75

Lo anterior quiere decir que en una relación de trabajo se establecen obligaciones recíprocas entre la persona que presta el servicio (trabajador-trabajadora) y la persona que recibe dicha prestación (empleador o empleadora).

Un patrono tiene derecho a que el trabajador labore en forma subordinada a su favor; y en consecuencia el trabajador está obligado a laborar en dicha condición a favor del patrono que lo contrata.

Un trabajador tiene derecho a percibir el salario pactado del patrono que lo contrata; y el patrono está obligado a pagar en forma íntegra el salario pactado al trabajador, en este marco de ideas las condiciones de trabajo constituyen "la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral".

En consecuencia se entiende por prestaciones laborales el conjunto de obligaciones que el patrono debe cumplir, y que constituyen una serie de beneficios sociales para los y las trabajadoras, parte de su retribución a cambio de los servicios que le prestan al empleador.

Las obligaciones laborales mínimas del patrono o prestaciones laborales mínimas de los trabajadores y trabajadoras se encuentran determinadas por la ley, eso significa que las partes, aunque no lo deseen, deben respetar el contenido de estos derechos mínimos.

La idea de los derechos mínimos de los trabajadores constituye una de las razones que determinan la existencia del derecho del trabajo, en cuanto que al determinar en forma tutelar el contenido de las condiciones de trabajo, se garantiza "la salud y la vida del trabajador y le proporciona un ingreso decoroso".

Es importante tener claro que el límite mínimo establecido por la ley no puede ser modificado por la voluntad de las partes para ninguna prestación, esto significa que el empleador siempre tiene que cumplir con la ley aunque en un contrato de trabajo o un trato de "palabra" el trabajador o trabajadora acepten disminuir una prestación laboral mínima.



Un ejemplo de lo anterior es el caso siguiente:

Una trabajadora solicite al patrono que le permita laborar en el período correspondiente a sus vacaciones, fundamenta su solicitud en el hecho que necesita para pagar la colegiatura de sus hijos, el patrono se sensibiliza con la situación de su empleada y decide dejarla laborar en el período de vacaciones, en este caso el patrono comete una falta laboral y la trabajadora puede exigir su periodo de vacaciones aunque ella misma haya accedido a trabajarlo.

“Por esta razón no es correcto que los patronos realicen pactos con los trabajadores y trabajadoras en donde disminuyen las prestaciones laborales mininas, ya que según el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República dicho pacto es nulo ipso jure”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, *¿Cómo calcular prestaciones laborales*, pág. 8

77  
CAPÍTULO IV



4. Propuesta de una normativa para los convenios de pago celebrados en la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Con base en todo lo descrito en el contenido de la presente investigación, queda demostrado taxativamente el hecho incontrovertible de la falta de una regulación específica al convenio de pago como medio alternativo de conciliación entre patronos y trabajadores.

Existe una falta de normativa al respecto de aquellos convenios de pago que se celebran en la Inspección General de Trabajo, un conjunto de normas jurídicas que regulen las formalidades del convenio de pago emanados de un acuerdo conciliatorio en el pago de prestaciones laborales.

En virtud de esta omisión legal, se puede afirmar sin temor a equivocarme que, los convenios de pago elaborados en la inspección general de trabajo, tienen como fundamental debilidad el hecho de crear discrepancias en cuanto a su valor ejecutivo en caso de incumplimiento de pago por parte del patrono. ¿Qué juez podría asegurar que un convenio de pago celebrado en la inspección general de trabajo tiene la calidad de título ejecutivo, sino ha sido autorizado por el Inspector General de Trabajo o el Subinspector General de Trabajo?

4.1 Su regulación legal

El derecho, según la gráfica definición de Stammler, es el querer inviolable, entrelazante y autárquico, querer significa principio teleológico de acción, el querer jurídico se presenta autárquico porque entraña obligatoriedad. No mera invitación a obrar como los usos y convenciones sociales.

Derivase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras esta vigente, a los gobernados y a los órganos del Estado, tal se concibe la propiedad entrelazante, en la sociedad democrática, si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza



capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla, actualmente, tal entidad es el Estado, organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción, el Estado, pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales, la tutela del derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir si todavía es posible a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación, el juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad, esta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

Como se genera la norma: “En sentido lato, la realización del derecho es función y vocación del Estado; pero esto no significa también que la formación de la norma se cumpla sólo por el estado, en efecto, además de la ley, hay distintas maneras de realización del derecho, emanadas de otros órganos; tales son, por ejemplo, la costumbre derivada de la conciencia popular, la jurisprudencia, como labor humanizaste e integradora del derecho, y el derecho autonómico mismo de las instituciones y entes colectivos, no es menos cierto, sin embargo, que si la formación del derecho no constituye la obra exclusiva del Estado, es éste el que le imprime el sello de verdadera y propia norma jurídica, como órgano superior y depositario del querer colectivo”.<sup>17</sup>

Cualquier ámbito no regulado, cualquier relación entre particulares que se encuentra aún desprovista de normas jurídicas que regulen sus condiciones, formalidades y demás consecuencias, debe ser legislado para su debida legalidad, por lo tanto, en el caso particular de “Necesidad de reformar el Artículo 278, segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441, en relación a los convenios directos y conciliatorios que se suscriben ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales” Es preciso desarrollar una normativa ajustada a la realidad jurídica que es distinta a lo que establece el Código de Trabajo en su Artículo 278, segundo párrafo.

---

<sup>17</sup> Guerrero, Euquerio, *El derecho del Trabajo*, pág. 5



#### 4.2 Exposición de motivos.

La conciliación como medio universalmente reconocido para la solución de los conflictos, ha dejado muestra de sus resultados del orden administrativo, en el que esta se desarrolla bajo los principios de flexibilidad, celeridad, inmediatez, confianza y conocimiento especializado que hacen de esta función una fórmula de agilización para la pronta solución de los conflictos, en beneficio de las partes que intervienen en los mismos y de la propia sociedad.

Que la prestación del servicio de conciliación administrativa, corresponde a las autoridades del trabajo en la entidad y que para el cumplimiento cabal y oportuno de esta función es necesario contar con una reforma que regule con precisión el convenio de pago, dictándose los mecanismos que debe contener para su efectividad.

#### 4.3. Marco legal.

El marco legal en que se encuadra la propuesta de reforma es el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo: 278, segundo párrafo del Código de Trabajo, en relación a los convenios directos y conciliatorios.

#### 4.4. Propuesta o proyecto de ley.

Por las razones expuestas se propone a continuación un proyecto de ley de cómo quedaría la reforma propuesta:

REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,  
CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO NÚMERO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

**CONSIDERANDO**

Que el derecho es la disciplina social que se nutre en su perfeccionamiento, de la actualización de los hechos sociales, políticos, económicos y modernamente también los avances tecnológicos

**CONSIDERANDO**

Que con las actuaciones de los inspectores de trabajo en cuanto a los convenios directos y conciliatorios que son denominados convenios de pago, es preciso actualizar la normativa laboral en relación con el Artículo 278, segundo párrafo, definiendo quien esta facultado para dar la calidad de títulos ejecutivos a los mismos.

**POR TANTO:**

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la Republica,

**DECRETA:**

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 278 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, el cual quedará de la siguiente forma: "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, por el subinspector general de trabajo, o por los sub-inspectores regionales de trabajo tienen carácter de título ejecutivo..."

Artículo 2. El presente Decreto entrara en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO.....

PASE.....".



## CONCLUSIONES

1. La Inspección General de trabajo debe cumplir con las funciones que le son conferidas de conformidad con la ley laboral y el orden constitucional cumpliendo con la obligación de brindar protección jurídica a los trabajadores a través de la correcta aplicación de la normativa laboral obligando al empleador o intermediario a respetar los derechos laborales.
2. El trabajador está desprotegido ante la Inspección General de Trabajo, sino se observa el procedimiento que establece el Artículo 278 segundo párrafo del Código de Trabajo, en relación a los arreglos directos y conciliatorios, los cuales deben ser autorizados por el Inspector General de Trabajo o el Subinspector General de Trabajo.
3. Para la elaboración de los convenios de pago descentralizar el trabajo del Inspector General de Trabajo o Subinspector General de Trabajo es necesario, creándose para el efecto la nueva figura del Sub Inspector General Regional de trabajo, para que cada sede regional cuente con la figura legal mencionada, actualmente no se encuentra descentralizada lo que ocasiona diferencia de criterios.
4. Es fundamental la tutelaridad de las leyes de trabajo que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo y son de carácter conciliatorias, para efectos de elaboración de convenios de pago, tutelares para los trabajadores que atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, determine en la legislación correspondiente la falta de aplicación del Artículo 278, segundo párrafo del Código de Trabajo por parte de la Inspección General de Trabajo y se cree otra figura dentro de la misma norma como lo son los subinspectores generales regionales de trabajo.
2. Es preciso que el Ministerio de Trabajo revise la institución del convenio de pago de frente a los acuerdos conciliatorios que se llevan a cabo en la Inspección General de Trabajo, se analice si se cumple con las garantías mínimas de protección hacia el trabajador, en ese sentido se hace necesario que para fortalecer su accionar ante la falta de pago de prestaciones laborales, los convenios de pago constituyan títulos ejecutivos.
3. Se debe regular a través del legislador, los términos que cumplan con tutelar el tema del convenio de pago como protección a sus derechos económicos sociales, reformando en lo posible el Artículo 278 segundo párrafo del Código de Trabajo y se agilice con esto la aprobación de los convenios de pago en las sedes regionales.
4. Los inspectores de trabajo en lo relativo a los convenios de pago, deben garantizar el pago de las prestaciones laborales sea en la vía conciliatoria o judicial, iniciando los pasos para conferirle la calidad de títulos ejecutivos a los convenios de pago, ya que son los inspectores de trabajo quienes intervienen en la fase de conciliación.



**BIBLIOGRAFÍA**

ARANGO ESCOBAR, Julio. **Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas y Tribales.** Editorial educativa, 2001. México.

ARGUETA RAMIREZ, Alejandro. **Como calcular prestaciones laborales.** S.E. s.l.i. S.F.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho.** S.E. s.l.i. S.F.

CHAMBERS, Ian. **El convenio 169 de la OIT, Avances y Perspectivas, Derecho Indígena, Instituto Nacional Indigenista.** S.E. México, 1,997

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho procesal del trabajo.** Editorial Purrua, 1,972.

DE FERRARI, Francisco. **El derecho del trabajo.** Ediciones palma, volúmenes III y IV, Madrid, España.

DIEZ, Picazo. **El derecho laboral.** S.E. s.l.i. S.F.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho al trabajo I.** Impresos D & M, segunda edición, Guatemala, 2001.

ERTEL, Danny. **Negociación 2000.** Editora Martha Edna Suárez R. Colombia 1,996.

ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Critica legislativa y practica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económicos coactivos guatemalteco.** Guatemala, ediciones y servicios 1,993.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Ediciones y Guatemala, servicios, 1,993



FUNDACION, Tomas Moro. **Diccionario jurídico, espasa**. Editorial Espasa, calpe S.A., 1,999, Madrid España

GARRIDO RAMON, Alena. **Derecho individual del trabajo**. S.E. México, S.F

GUERRERO, Euquerio. **El derecho del trabajo** Editorial Purrua, México. 1,963  
Macarenas, Carlos Eduardo, **Enciclopedia jurídica, tomos IV y V**, Editorial Francisco Sev, Barcelona, España. Guatemala 1,999.

ORTÍZ AHLF, Loretta. **Integración de las normas internacionales de derechos humanos en los ordenamientos estatales de los países de ibero América, revista jurídica, anuario mexicano de derecho internacional volumen III**. S.F.

OSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Editorial heliasta, Buenos Aires Argentina.

OVALLE FABELA, José. **Teoría general del proceso**. Editorial Harla, Mexico 1,991.

Trueba Urbina, José Francisco. **Nuevo derecho procesal del trabajo**, tomos I y II. Editorial Purrua, México, 1,972.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1,986.

Convenio 95. **Relativo a la protección del salario** de la Organización Internacional del Trabajo. OIT.

**Código de Trabajo**. Decreto Numero; 1441 del Congreso de la República.

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