

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross, a crown, and a lion. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "CONSPICUA CAROLINA ACAD" at the top and "COACTEMALENSIS INTER CAETERAS" at the bottom. The seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

**“INCUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN TUTELAR DE LAS
AUTORIDADES DE TRABAJO EN LA AUTORIZACIÓN DE CONVENIOS
QUE MENOSCABAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**

NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ

GUATEMALA, JULIO DE 2009.

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

**“INCUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN TUTELAR DE LAS
AUTORIDADES DE TRABAJO EN LA AUTORIZACIÓN DE CONVENIOS
QUE MENOSCABAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 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. César 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 Santizo Maldonado
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. José Luis de León Melgar
Secretaria:	Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol
Vocal:	Licda. Edith Marilena Pérez Ordoñez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Secretaria:	Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Vocal:	Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval Amado

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

LIC. MAGNOLIA FABIOLA OROZCO M. DE VÁSQUEZ
4ª. Calle 3-54 zona 1, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos
Teléfono: 7760 1519



San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, 17 de enero de 2009.

Señor Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy,
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria, Guatemala.

Licenciado Castro Monroy:

Con base a mi nombramiento de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil ocho, mediante el que se me designó como Asesora de Tesis de la Bachiller **NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ**, intitulada "**INCUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN TUTELAR DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO EN LA AUTORIZACIÓN DE CONVENIOS QUE MENOSCABAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**", considero que el trabajo realizado cumple con todos los requisitos del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Opino que el trabajo da a conocer objetivamente el modo en que se lleva a cabo la conciliación laboral y autorización de convenios en la cabecera departamental de San Marcos; se ha realizado utilizando las técnicas y metodología adecuada para este tipo de investigaciones, los gráficos estadísticos empleados son apropiados; la bibliografía se ajusta a las necesidades de la investigación; se han aplicado correctamente las reglas de ortografía y redacción. A mi juicio es una fuente de información para las autoridades de trabajo y previsión social y para quienes acuden ante ellos en busca de solución de problemas, ya que se hace una serie de consideraciones y recomendaciones proponiendo la sustentante a dichas autoridades una participación activa durante la conciliación administrativa y judicial,

respectivamente, y la posterior redacción, suscripción y aprobación de convenios para la tutela de los derechos de los trabajadores.



En consecuencia de lo precedente **APRUEBO** el trabajo y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, por satisfacer los requisitos para los posteriores trámites de su aprobación definitiva y que la misma pueda ser discutida en examen público.

Sin más sobre el particular, me es grato suscribirme.

Atentamente,

Lic. Magnolia Orozco M. de Vásquez
Abogada y Notaria
Colegiada activa No. 4455.



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.

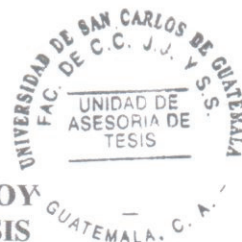


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de enero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROBINSON MYNOR RIVERA FUENTES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ, Intitulado: "INCUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN TUTELAR DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO EN LA AUTORIZACIÓN DE CONVENIOS QUE MENOSCABAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES"

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



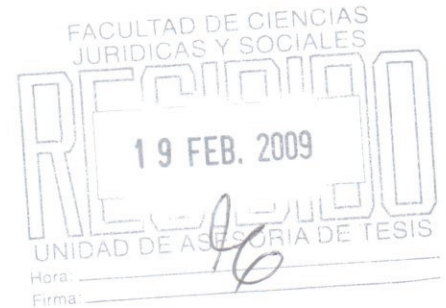
cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh

LIC. ROBINSON MYNOR RIVERA FUENTES
5ª. Calle 2-08 zona 1, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos
Teléfonos: 7760 2858 y 7760 1777



San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, 19 de febrero de 2009.

Señor Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy,
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria, Guatemala.



Licenciado Castro Monroy:

Con fecha veintiséis de enero de dos mil nueve, fui nombrado como revisor del trabajo de tesis de la estudiante **NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ**, intitulado **“INCUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN TUTELAR DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO EN LA AUTORIZACIÓN DE CONVENIOS QUE MENOSCABAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”**, haciendo constar que el mismo llena todos los requisitos del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Mi opinión sobre el contenido de la tesis es la siguiente: se aborda de una manera realista y técnica la forma en que se elaboran los convenios de pago de prestaciones de trabajo en la Cabecera Departamental de San Marcos a que se arriba mediante la conciliación laboral; las técnicas y metodología empleadas son las apropiadas, así mismo los gráficos estadísticos; la ortografía y redacción se ajustan a las reglas usuales. Estimo que el contenido de la investigación contribuye a que la práctica de las autoridades de trabajo administrativas y judiciales encargadas de autorizar los convenios conciliatorios en los procesos laborales no atente contra los derechos de los trabajadores, ofreciendo soluciones al problema identificado. Las conclusiones y recomendaciones elaboradas son acordes a la investigación efectuada, la bibliografía que se utilizó es adecuada al tema investigado.



En virtud de lo antes manifestado **APRUEBO** el trabajo de investigación de la estudiante **NUVIA MARÍA PATRICIA REINA MUÑOZ**, por satisfacer los requisitos indicados, por lo que considero que debe ordenarse la impresión del trabajo antes referido y que el mismo sirva de base para el Examen Profesional correspondiente.

Deferentemente,



Lic. Robinson Mynor Rivera Fuentes
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 4554.

DEDICATORIA

- A DIOS: Gracias por tantas bendiciones.
- A GUATEMALA: Mi patria, eres mi gloria, mi orgullo, mi vida, todos mis triunfos son para ti.
- A SAN MARCOS: La tierra amada que me vio nacer.
- A MIS HIJOS: Marcos Daniel y Carlos Ernesto, por ser mi fuerza y templanza, por inspirarme a dar siempre lo mejor de mí.
- A MI ESPOSO: José Carlos, por estar siempre a mi lado y brindarme amor y apoyo incondicional.
- A MIS PADRES: Patty y Efraín, gracias por todo su cariño, paciencia, apoyo y comprensión, por ayudarme a llegar hasta aquí.
- A MIS ABUELITOS: Hilda, Leonel, Mary y Efraín, gracias por sus consejos, apoyo y ser ejemplos en mi vida.
- A MIS HERMANAS: Hilda y Lourdes, sé que siempre puedo contar con ustedes.
- A MIS SOBRINOS: Luis, Fátima, Victoria, Sofi, Alejandro y Diego.
- A MIS TÍOS: Hugo, Osmín y Shelly.
- A MIS PRIMOS: Ale, Sayo, Andre, Lucy y Efraín.
- A MIS BISABUELAS: Esperanza y Lucila.
- A MI SUEGRA: Delia Sánchez.
- A MIS CUÑADOS: Sergio, Gaby y Mariana.
- A TODA MI FAMILIA: Resulta difícil poder nombrar en tan poco espacio a tantas personas que me han tendido la mano y que me han apoyado en cada etapa de la vida.
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS: Gracias por formar parte del equipo que nos ha permitido superar tantos obstáculos y seguir adelante sin claudicar.
- A MIS MAESTROS: Gracias por las sabidurías transmitidas, especialmente al Maestro Yong Duck Kim.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de la gente productiva para el país.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derechos de los trabajadores.....	1
1.1. Derechos humanos.....	1
1.2. Categorías de derechos humanos.....	4
1.3. Derechos de los trabajadores.....	9
1.4. Violación a los derechos de los trabajadores.....	13

CAPÍTULO II

2. Prestaciones de trabajo.....	15
2.1. Definición de prestaciones de trabajo.....	15
2.2. Clases de prestaciones de trabajo.....	21
2.3. Prestaciones sociales.....	22
2.3.1. Licencias.....	23
2.3.2. Vacaciones.....	26
2.3.3. Descansos.....	29
2.3.4. Otras prestaciones sociales.....	34
2.4. Prestaciones económicas.....	35
2.4.1. Salario.....	36
2.4.2. Horas extraordinarias.....	39

	Pág.
2.4.3. Aguinaldo.....	41
2.4.4. Bonificación incentivo.....	42
2.4.5. Bonificación anual.....	43
2.4.6. Indemnizaciones.....	44
2.4.6.1. Indemnización por tiempo servido por despido.....	45
2.4.6.2. Indemnización post mortem.....	46
2.4.6.3. Indemnización por daños y perjuicios.....	47
2.5. Prestaciones socio-económicas.....	48
2.5.1. Pensión por jubilación.....	51
2.5.2. Pensión por invalidez.....	53
2.5.3. Pensión por viudez, orfandad y especiales.....	54

CAPÍTULO III

3. La conciliación en materia laboral.....	57
3.1. Origen y evolución de la conciliación.....	57
3.2. Definición de conciliación.....	64
3.2.1. Características de la conciliación.....	68
3.3. Clases de conciliación.....	70
3.4. Fines de la conciliación.....	76
3.5. Proceso de conciliación extrajudicial ante la Inspección General de Trabajo.....	78
3.6. Proceso de conciliación judicial ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.....	81

CAPÍTULO IV

4.	Incumplimiento de las autoridades de trabajo judicial y extrajudicial al autorizar convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores.....	87
4.1.	Requisitos de forma que deben contener los convenios de pago de prestaciones de trabajo.....	89
4.2.	Requisitos de fondo que deben abarcar los convenios de pago de prestaciones de trabajo.....	94
4.3.	Violación a derechos laborales en los convenios que autorizan los funcionarios de la Inspección General de Trabajo y los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.....	97
4.3.1.	Análisis de la investigación de campo.....	98
4.3.1.1.	Análisis de la información obtenida en la subsede de la Inspección General de Trabajo de la cabecera departamental de San Marcos, Región VI, Suroccidente.....	99
4.3.1.2.	Análisis de la información obtenida en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de San Marcos, San Marcos.....	104
4.3.1.3.	Análisis general de resultados.....	108
	CONCLUSIONES.....	111
	RECOMENDACIONES.....	113
	BIBLIOGRAFÍA.....	115

INTRODUCCIÓN

La realización de esta investigación ha sido motivada por el menoscabo que sufren los derechos de los trabajadores en la autorización de convenios por los Inspectores de Trabajo y los Jueces de Trabajo y Previsión Social, en la cabecera departamental de San Marcos.

El objetivo general trazado fue determinar si los convenios autorizados en la fase de conciliación implican renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la normativa jurídica vigente, asimismo, estudiar la fase de conciliación dentro del proceso administrativo laboral y dentro del proceso judicial laboral y sus fines; siendo de la opinión que las autoridades encargadas de suscribir los convenios en la fase de conciliación no cumplen su labor que es la de tutelar los derechos de los trabajadores.

Los resultados de la investigación se presentan en cuatro capítulos, el primero refiere los derechos de los trabajadores, en qué categoría suelen ubicarse y cómo ocurre su violación; el segundo, lo relativo a las prestaciones de trabajo, las clases de éstas y se enumera y define las prestaciones sociales y económicas de que gozan los trabajadores; el tercero, lo concerniente a la conciliación en materia laboral, el proceso de la conciliación extrajudicial y el judicial; por último, el cuarto capítulo es un aporte personal en cuanto al incumplimiento de las autoridades de trabajo judicial y extrajudicial al autorizar convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores. La

investigación se fundamenta en los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Se utilizaron técnicas de investigación bibliográfica para obtener la información; así como, los métodos histórico, analítico y deductivo, para establecer los antecedentes de las figuras jurídicas estudiadas, y para examinar, comparar y emitir los criterios propios con base a las nociones adquiridas.

Se espera con este trabajo contribuir a la superación de los inconvenientes que todavía en el siglo XXI sufren los trabajadores, en el departamento de San Marcos y en Guatemala.

CAPÍTULO I

1. Derechos de los trabajadores

1.1. Derechos humanos

Como punto de partida para el estudio de los derechos humanos se transcribe la siguiente definición: “derechos del individuo, naturales e innatos, que deben ser reconocidos y protegidos por el Estado... derechos y libertades que se incardinan en el más alto escalón de la jerarquía normativa.”¹ La palabra derechos que se incluye en las definiciones anotadas se refiere a un conjunto de facultades, principios o reglas.

La manera en que cada autor emite su definición de derechos humanos varía según su perspectiva filosófica. Antonio Truyol y Serra, por ejemplo, citado por Marco Antonio Sagastume Gemmell, puntualiza: “Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico-espiritual –que es el nuestro-, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados (sic).”² Esta definición es de tipo iusnaturalista pues vincula estos derechos con la naturaleza del ser humano.

¹ Fundación Tomás Moro y Espasa Calpe, S. A. **Diccionario jurídico Espasa**. Págs. 333- 334.

² Sagastume Gemmell, Marco Antonio. **Los derechos humanos proceso histórico**, (cuaderno educativo No. 1). Pág. 11.

Sagastume Gemmel, también cita a Eusebio Fernández, quien manifiesta: “toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad.”³ Se recalca la importancia de que las normas jurídicas reconozcan estos derechos para que prevalezcan en todo momento y circunstancia.

Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, al respecto especifican: “Reciben esta denominación aquellos derechos que corresponden al hombre por su propia naturaleza, como fundamentales e innatos, tales como los de propiedad, libertad, seguridad y resistencia a la opresión... Estos derechos se afirman como anteriores y superiores al Estado, por lo que los gobernantes se encuentran en absoluto, obligados a mantenerlos, respetarlos y garantizarlos.”⁴

La Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala, aporta una idea muy completa sobre el tema: “Los derechos humanos son un conjunto de principios, valores y normas, inherentes (por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad), universales e inviolables que permiten orientar el comportamiento del hombre en sociedad, indicándole aquello que puede hacer y lo que debe respetar (deberes y

³ **Ibid.** Pág. 12.

⁴ De Pina, Rafael y Rafael De Pina Vara. **Diccionario de derecho.** Pág. 242.

derechos), y a los cuales no pueden renunciarse bajo ningún concepto.”⁵

Antonio E. Pérez Luño, por su parte, argumenta que existe una diferencia lingüística entre las nociones derechos humanos y derechos fundamentales, detalla que la primera refiere: “un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional... aunan a su significación descriptiva aquellos derechos y libertades reconocidos en las declaraciones y convenios internacionales, una connotación prescriptiva o deontológica, abarcan también aquellas exigencias más radicalmente vinculadas al sistema de necesidades humanas, y que debiendo ser objeto de positivación no lo han sido,”⁶ explica que la denominación de derechos fundamentales alude a: “aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada... poseen un sentido más preciso y estricto ya que tan solo describen el conjunto de derechos y libertades jurídica e institucionalmente reconocidos y garantizados por el derecho positivo.”⁷

Ahora bien, reflexionando sobre los derechos humanos y su regulación en el derecho guatemalteco, es procedente subrayar que la Constitución Política de la República de Guatemala en su título II contempla y garantiza los derechos humanos, estableciendo en

⁵ Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala. **¿Qué son los derechos humanos?**. Págs. 2, 3, 11.

⁶ Pérez Luño, Antonio E. **Los derechos fundamentales**. Págs. 46-47.

⁷ **Ibid.**

su Artículo 46 el principio general de que: “en materia de derechos humanos, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno”, postulado al que la Corte de Constitucionalidad confiere la siguiente interpretación: “su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional;” con lo esbozado en las líneas anteriores basta para advertir el alto grado de protección jurídica con que cuentan los derechos humanos en Guatemala. A lo anterior se considera significativo añadir que la misma Constitución en el primer párrafo de su Artículo 44 reza: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros, que aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana,” lo anterior es suficiente para afirmar que la Constitución Política de la República de Guatemala posee una concepción iusnaturalista sobre derechos humanos.

Agotado lo anterior, se formula la siguiente explicación para el concepto de derechos humanos: conjunto de facultades que poseen por naturaleza los hombres y mujeres, sin distinción alguna, y que les reconocen las normas jurídicas nacionales e internacionales con el fin de protegerlos.

1.2. Categorías de derechos humanos

La palabra categoría está definida en el Diccionario de la Real Academia Española así: “Cada una de las jerarquías establecidas en una profesión o carrera. Uno de los

diferentes elementos de clasificación que suelen emplearse en las ciencias.”⁸ Este subtítulo se refiere a las clasificaciones de los derechos humanos de acuerdo a los especialistas, tornándose indispensable referir lo siguiente:

Los derechos humanos tienen tanto tiempo de existir como la humanidad misma, a través de la historia puede notarse una serie de acontecimientos que implican la lucha de muchas personas y pueblos por la protección de los derechos que les son inherentes. El Código de Hammurabí, las Leyes de Solón, los Mandamientos de Moisés, los preceptos de Manú, Buda y Jesucristo son algunas muestras de que en todas las organizaciones humanas en diferentes épocas y lugares se ha dado importancia al reconocimiento y salvaguardia de los derechos humanos.

En la historia reciente de la especie humana existen instrumentos jurídicos que la mayoría de autores coinciden en calificar como precursores de la internacionalización de la protección de que hoy gozan los derechos humanos: “la Carta Magna inglesa de 1,215, base del Derecho Constitucional de Inglaterra; la Petition of Rights de 1628 y el Bill of Rights de 1689, de la misma Inglaterra; las Siete Partidas de Alfonso X El Sabio; las Leyes de Indias,”⁹ además, la Declaración de Derechos formulada por los Representantes del Buen Pueblo de Virginia de 1776; la Declaración de Independencia de las Colonias de Norteamérica de 1776; la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 en Francia; 128 años después, se incorpora la protección a los

⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo I. Pág. 440.

⁹ Tünnermann Bernheim, Carlos. **Los derechos humanos: evolución histórica y reto educativo**. Págs. 11-12.

derechos humanos en la Constitución Mexicana de 1917, más tarde se aprueba en Rusia la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador Explotado de 1918, luego la Constitución Alemana de Weimar en 1919, en la que se reconoce por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres.

En 1945, con la elaboración de la Carta de las Naciones Unidas y la posterior proclamación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se da inicio a la tutela de los derechos humanos por parte de la comunidad internacional, misma que se ha ido incrementado mediante la emisión de un sinnúmero de instrumentos que abogan por el respeto a todas esas facultades innatas de los seres humanos.

Apuntado lo anterior, aunque los derechos humanos son indivisibles y todos tienen el mismo grado de importancia, suelen clasificarse de diversas maneras: “para su mejor protección las Naciones Unidas los ha dividido en cinco grandes campos: a. Los derechos civiles: que se basan en el valor de la seguridad. b. Los derechos políticos: que están fundamentados en el valor de la libertad. c. Los derechos económicos, sociales y culturales: que están basados en el valor de la igualdad. La axiología de los derechos humanos comprende los valores de: Seguridad, Igualdad y Libertad sin jerarquía alguna.”¹⁰

También se ha adoptado una clasificación por generaciones o categorías, que puede

¹⁰ Sagastume. **Ob. Cit.** Pág. 36.

considerarse la más simple y amplia, se basa en la época de positivación o incorporación a la normativa jurídica internacional de los derechos humanos:

- De primera generación: esta categoría contempla los derechos civiles y políticos, son los derechos humanos individuales, entre ellos: la vida, libertad, seguridad personal y derechos cívicos y políticos.
- De segunda generación: comprende esta categoría los derechos económicos, sociales y culturales, son los derechos colectivos como el trabajo, la educación, la salud y seguridad social, la propiedad, la cultura y los servicios públicos.
- De tercera generación: encierra derechos de los pueblos, buscan la protección de los grupos sociales de los Estados y del mundo entero, se denominan derechos solidarios y son: el derecho al patrimonio común, la cultura, libre determinación, medio ambiente sano, paz y desarrollo.

La clasificación de los derechos humanos en las categorías previamente expuestas, no es compartida por todos los autores, verbigracia Sagastume Gemmell, quien comenta: “al realizar una investigación sobre tal aspecto, encontré que los primeros derechos humanos que fueron positivados a nivel internacional fueron los derechos económicos y sociales, a partir de los pactos de Versalles de 1919 y que crearon dentro de la sociedad de naciones organismos especializados como la Organización Internacional

del Trabajo -OIT-.”¹¹

No obstante, al efectuar un análisis de datos históricos de los derechos humanos, es posible afirmar que en la Carta Magna de Juan sin Tierra (Carta Magna inglesa de 1215) y la Declaración de Derechos del Pueblo de Virginia (1776) se garantizan los derechos individuales; es decir, fueron los primeros en ser garantizados. En la Constitución Alemana de Weimar (1919) se reconoció la segunda categoría, o sea los derechos sociales. Por último, a mediados del siglo XX se reconocen los derechos humanos de tercera generación después de las dos guerras mundiales.

Entre tanto, es vital mencionar que los derechos individuales fueron protegidos por primera vez en Guatemala a través de la Constitución de 1824, los sociales, en la de 1945 y los de los pueblos, en la que se encuentra vigente actualmente.

El análisis que se desprende de esta última, es decir, de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, revela que los derechos individuales o de primera generación están regulados del Artículo 3 al 46, los sociales o de segunda generación del Artículo 47 al 56 y del 71 al 134, y los de los pueblos o de tercera generación del 57 al 70.

Cabe hacer mención que pese a que la clasificación que se estudia facilita la comprensión de la esfera de derechos humanos a que se refiere cada una de las

¹¹ **Ibid.** Pág. 37.

categorías mencionadas, no implica subordinación o jerarquía alguna entre los mismos, pues todos los derechos humanos tienen el mismo nivel de importancia y merecen ser respetados y protegidos de igual manera.

1.3. Derechos de los trabajadores

Esta sección se inicia proporcionando diversas acepciones de lo que es trabajador, la Real Academia Española en su Diccionario enuncia: “Que trabaja. Jornalero, obrero.”¹² Desde una perspectiva sociológica Henry Pratt Fairchild, colige: “Individuo que se dedica a trabajar, es decir, que aplica su energía personal a la producción de algún bien. El que suministra el factor trabajo a un negocio.”¹³

Un enfoque jurídico es el que suministran Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, quienes definen al trabajador como: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹⁴ Asimismo Guillermo Cabanellas de Torres, aporta: “Quien trabaja; todo aquél que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero; todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo,”¹⁵ también Carlos Sacalxot Valdez, da a conocer: “...entenderemos por trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal en condiciones de

¹² Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 2003.

¹³ Pratt Fairchild, Henry. **Diccionario de sociología.** Pág. 298.

¹⁴ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 480.

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 389.

subordinación o dependencia, desarrollando una actividad humana intelectual o material, con independencia del grado de calificación requerida para cada profesión u oficio.”¹⁶

Legalmente, la palabra trabajador se encuentra definida en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que reza en su Artículo 3º: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De las definiciones doctrinarias y legales antes citadas, se desprende que trabajador es la persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos, a un patrono, que puede ser una persona individual o jurídica, en virtud de un contrato o relación de trabajo, a cambio de una retribución.

Teniendo como base lo anterior y las ideas plasmadas en los subtítulos que anteceden, se esboza que los derechos de los trabajadores pueden ser concebidos como el conjunto de facultades de que gozan en la relación de trabajo las personas que prestan sus servicios materiales, intelectuales o ambos a un patrono a cambio de una retribución y en virtud de la existencia de un vínculo jurídico denominado contrato o relación de trabajo.

Los derechos de los trabajadores en Guatemala están protegidos en todas las esferas normativas, de modo que la Constitución Política de la República a partir del Artículo 101

¹⁶ Sacalxot Valdez, Carlos. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Págs. 31-32.

determina: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” En el Artículo 102 dispone los derechos sociales mínimos de que gozan los trabajadores y que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Continúa en el Artículo 103: “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...” Y continúa estipulando derechos relativos al trabajo hasta el Artículo 106 en el que especifica: “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 disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

Por supuesto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, no es la excepción, basta con leer sus considerandos para percatarse del grado de protección de que es objeto la clase trabajadora, cabe resaltar algunas literales del tercer considerando: “a) el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; b) el derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...; c) el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa

en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...; d) el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...; f) el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores...”.

En la literal a) citada en el párrafo precedente, se hace referencia a la tutelaridad de los trabajadores, y ésta es la protección o defensa que el derecho del trabajo dirige hacia este grupo de personas (los trabajadores) frente al patrono, misma que se manifiesta en dos vías: la normativa, a través de las leyes de trabajo vigentes, y la institucional, constituida por el conjunto de entidades encargadas de velar por el cumplimiento de dichas leyes, tal el caso de la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, entre otras instituciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, también establece para la interpretación de todas las leyes de trabajo una regla general que se puede observar en su Artículo 17: “el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

No es posible dejar de lado que al resguardo legal interno que gozan los derechos de los trabajadores se auna la tutela que otorgan los convenios internacionales que suscribe Guatemala ante organismos internacionales como la Organización Internacional del

Trabajo (OIT).

1.4. Violación a los derechos de los trabajadores

El término violación, la Real Academia Española lo entiende como: “acción y efecto de violar,”¹⁷ que a la vez se explica como “infringir o quebrantar una ley o precepto.”¹⁸

Sobre el mismo aspecto, De Pina y De Pina Vara aseveran: “quebrantamiento o incumplimiento de una ley o norma jurídica en general.”¹⁹; en el mismo sentido, Manuel Ossorio, apunta: “infracción, quebrantamiento o transgresión de la ley o mandato. Incumplimiento de un convenio.”²⁰

Con fundamento en los criterios previamente manifestados, se consigue exponer que la violación a los derechos de los trabajadores constituye la transgresión a las normas jurídicas que protegen las potestades inherentes a los trabajadores.

En este punto es oportuno dar a conocer las ideas que propone Sagastume Gemmell, pues él asegura que: “se violan los derechos humanos a través de actos realizados por el gobierno de los países, que es la parte de la organización del Estado encargada de respetarlos, garantizarlos y lograr su pleno ejercicio.”²¹

¹⁷ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 2093.

¹⁸ **Ibid.**

¹⁹ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 498.

²⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 784.

²¹ Sagastume. **Ob. Cit.** Págs. 33-34.

Por tanto, los derechos de los trabajadores son susceptibles de ser violados o infringidos por las autoridades gubernamentales encargadas de su protección, tal el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, así como la Organización Jurisdiccional de la materia.

CAPÍTULO II

2. Prestaciones de trabajo

2.1. Definición de prestaciones de trabajo

Para comprender a cabalidad lo que son las prestaciones de trabajo es necesario descomponer en cada uno de sus términos el título de este capítulo, de tal manera que la palabra prestaciones es el plural del término prestación, que según la Real Academia Española, proviene del latín *prestatio* – *onis*, y es: la “acción y efecto de prestar. Cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. Cosa o servicio que un contratante da o promete al otro.”²²

Refiriéndose al mismo concepto Guillermo Cabanellas de Torres, en su *Diccionario Jurídico Elemental*, asevera que es la “acción y efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones, consistente en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige.”²³

Manuel Ossorio, sobre el mismo vocablo colige: “Objeto o contenido de un deber jurídico. Equivale a dar, hacer o no hacer. Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad, o convenido en un pacto. También, la cosa o servicio que un contratante da o

²² Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1662.

²³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 318.

promete a otro.”²⁴

Teniendo como base las aportaciones apuntadas supra, la investigadora infiere que prestación es el contenido de una obligación.

Ahora bien, en lo que a la palabra trabajo se refiere, la Real Academia Española, enuncia en su diccionario: “acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición de capital.”²⁵

En el mismo sentido se expresa Henry Pratt Fairchild, en su Diccionario de Sociología al manifestar que trabajo es: la “energía humana gastada en la consecución de algún fin conscientemente reconocido. De manera específica, uno de los factores básicos de la unidad o empresa que produce riqueza, de la cual el otro factor indispensable es la tierra. A medida que se desarrolla la cultura han ido añadiéndose otros factores: el capital, la organización y la propiedad.”²⁶

De igual manera, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, señalan que trabajo es: “la actividad humana dirigida a la producción de cosas o materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”²⁷

En su Diccionario Jurídico Elemental, Guillermo Cabanellas de Torres, expone, en

²⁴ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 603.

²⁵ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1662.

²⁶ Pratt Fairchild. **Ob. Cit.** Pág. 298.

²⁷ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 480.

concordancia con los autores aludidos que trabajo es: “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud.”²⁸

El mismo autor, en su Diccionario de Derecho Laboral, manifiesta sobre el tema: “...Sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo (y sus próximos parientes, el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugués) deriva de alguna voz latina, con la idea de sujeción y de pena. Para unos, proveniente de trabs (viga, traba), porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es en latín hipotético y tardío tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis (sostenido de tres palos). Para el derecho laboral, en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el que puede elegir sus servidores o auxiliares. Con tales premisas existe trabajo aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual, como en los casos de modelos, vigilantes, comparsas, suplentes a la espera de actuar y otros en que el individuo se reduce a hacer acto de presencia o se coloca en disposición de prestar el

²⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 389.

servicio, no efectivo por motivos ajenos a su voluntad.”²⁹

De acuerdo a lo anterior y dentro de la investigación en desarrollo, el vocablo trabajo se entiende como el esfuerzo que una persona presta a otra mediante un contrato o relación de trabajo de manera continua, subordinada y dependiente a cambio de una remuneración.

Por lo que se entiende que prestación de trabajo es el contenido de la obligación originada por la relación o contrato de trabajo que vincula a trabajador y patrono; pero esta idea es muy escueta, por lo que se hace indispensable ahondar más. Según Henry Pratt Fairchild, prestaciones a los trabajadores, conforme su Diccionario de Sociología, se refiere al: “derecho y sistema de pago a los empleados y suministro de cuidados médicos u hospitalarios a los obreros víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, predeterminada a base de lesión específica y pagada con cargo a un fondo constituido conforme a los principios del seguro.”³⁰

Sabino Ayala Villegas, sostiene que: “Son todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados, prestaciones, aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por conceptos de salarios percibe el colaborador. Son las aportaciones financieras en las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el colaborador. En otras

²⁹ Cabanellas. **Diccionario de derecho laboral**. Págs. 663-664.

³⁰ Pratt Fairchild. **Ob. Cit.** Pág. 230.

palabras son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal recibe el colaborador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera el hubiera tenido o se hubiese visto obligado a realizar.”³¹

El mismo estudioso denota como objetivos de las prestaciones de trabajo: “Proporcionar un beneficio colateral a su salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga al personal sea en especie o en dinero para la satisfacción de sus necesidades económicas, educativas o socioculturales y recreativas como medio de motivación para lograr el mejor desempeño. Los objetivos principales de la mayor parte de los programas de prestaciones son: Mejorar la satisfacción de los empleados. Satisfacer las necesidades de salud y seguridad. Atraer y motivar a los empleados.”³²

Guillermo Cabanellas de Torres esboza en su Diccionario de Derecho Laboral, que las prestaciones laborales son: “aquellos derechos o beneficios que a los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros sociales, de producirse la eventualidad que se trata de compensar o remediar. Aun cuando sea tecnicismo jurídico correcto el de beneficio para el mismo concepto, se señala que el vocablo prestación aparta la idea de favor, gracia o merced que puede evocar la etapa superada de la beneficencia o caridad privada.”³³

³¹ Ayala Villegas, Sabino. **La administración de recursos humanos, prestaciones económicas y sociales**, 26 de julio de 2006, http://www.wikilearning.com/curso_gratis/la_administracion_de_recursos_humanos-prestaciones_economicas_y_sociales/15947-64, (17 de diciembre de 2008).

³² **Ibid.**

³³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Págs. 454-455.

El mismo autor afirma que las prestaciones de trabajo tienen los siguientes fines:

- A. “Resarcir riesgos, cuando se materializan las contingencias adversas en males para las personas, sus recursos o sus bienes.
- B. Atención de cargas familiares, que suelen recibir, según los países y las modalidades de las prestaciones, los nombres de asignaciones, subvenciones, subsidios o salario familiar. Pueden originarles el número de hijos, la nupcialidad, la maternidad y la escolaridad.
- C. La subsistencia de las clases pasivas en niveles decorosos de vida, a favor del que ha dejado de trabajar por haber alcanzado el número de años de vida y de servicios para tener derecho a esta percepción, que recibe los nombres de jubilación o retiro; o bien por un vínculo personal y económico inmediato con un trabajador en activo, jubilado o retirado, y que se denomina pensión.
- D. Por medida graciable, a favor de personas en caso de involuntaria e insuperable necesidad, por desgracias individuales o colectivas, que mueven recursos calificados antaño de beneficencia pública y ahora asistencia social.”³⁴

En este momento es posible hilvanar una idea completa de lo que son las prestaciones de trabajo: cúmulo de derechos que le asisten al trabajador en virtud de la prestación de

³⁴ **Ibid.** Pág. 455.

su esfuerzo físico y/o mental a una actividad determinada en un contrato o relación de trabajo, bien sean de tipo económico tal el caso del salario, o social, como las vacaciones; y que se encaminan a garantizar al trabajador una vida estable.

2.2. Clases de prestaciones de trabajo

Del análisis de las normas jurídicas laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y del articulado del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y demás leyes en materia laboral que existen en Guatemala, se desprende que las prestaciones de trabajo, según el aspecto de la vida de los trabajadores al que se dirigen, pueden dividirse de la forma siguiente:

- Prestaciones sociales: que abarcan las necesidades de los trabajadores que devienen de su estado de salud y relaciones familiares, entre otras circunstancias, y que no consisten en dinero.

- Prestaciones económicas: que comprenden la satisfacción de necesidades monetarias de los trabajadores, consisten en dinero.

A continuación se relacionan definiciones de las clases de prestaciones de trabajo, enumerando y explicando sus subdivisiones.

2.3. Prestaciones sociales

La palabra social por sí sola se entiende, según la Real Academia Española, como: “perteneiente o relativo a la sociedad...”³⁵ y sociedad: “reunión mayor o menor de personas, familias, pueblos o naciones. Agrupación natural o pactada de personas que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida.”³⁶

Mientras que en el Diccionario de Sociología de Henry Pratt Fairchild, se entiende como social: “lo que se refiere a las relaciones recíprocas de seres humanos en interacción, ya sea como individuos o como grupos.”³⁷

Al vincular los términos prestación y social ya definidos, y enfocándolos desde una perspectiva laboral, se puede colegir que prestaciones sociales son el conjunto de derechos de los trabajadores relativos a la satisfacción de sus necesidades biológicas y fisiológicas; o bien, actividades de indispensable realización para el trabajador, que constituyen a la vez una obligación de los patronos dentro de la relación o contrato de trabajo, y cuya finalidad es la recreación, descanso, atención médica y familiar y presentación a los órganos jurisdiccionales o administrativos de los primeros.

Dentro de las prestaciones sociales que contempla la legislación laboral guatemalteca

³⁵ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1894.

³⁶ **Ibid.**

³⁷ Pratt Fairchild. **Ob. Cit.** Pág. 279.

se hallan las que a continuación se mencionan:

2.3.1. Licencias

Licencia, según la Real Academia Española, es: “la facultad o permiso para hacer alguna cosa,”³⁸ de modo más específico, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, indican: “beneficio otorgado a un funcionario, empleado u obrero consistente en dispensarlo temporalmente de la asistencia al trabajo por tiempo determinado.”³⁹

Tal como apunta Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Laboral: “...Las principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos. Otras se basan en deberes del ciudadano, como las operaciones preliminares del servicio militar y la concurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concurra. En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre, cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes.”⁴⁰

A lo anterior es importante agregar lo que manifiesta Alejandro Argueta Ramírez, al

³⁸ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1254.

³⁹ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 360.

⁴⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Págs. 353-354.

comentar la literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: “Las licencias consisten en el derecho del trabajador a que el patrono le de permiso, con goce de salario, para atender un asunto personal. En este Artículo la ley establece las licencias con goce de salario que el patrono o empleador está obligado a otorgar cuando se producen las situaciones indicadas en estos incisos. Cuando la licencia se otorga con goce de salario se perfecciona una suspensión individual parcial del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 66 a) del Código de Trabajo. Cada caso, contenido en estos incisos, debe ser acreditado por el trabajador para justificar el otorgamiento de la licencia respectiva. La acreditación debe realizarse antes o después de la situación correspondiente según sea el caso. Las licencias con goce de salario también pueden ser otorgadas por voluntad del empleador con el objeto de que el trabajador pueda atender otras situaciones personales que no están incluidas en estos incisos... En este mismo sentido también se pueden otorgar licencias sin goce de salario, las que puede otorgar el patrono por su propia voluntad ya que la ley no le obliga a otorgarlas, excepto el caso que regula el Artículo 207 del Código de Trabajo. Cuando se otorga una licencia sin goce de salario se perfecciona una suspensión individual total del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 68 a) del Código de Trabajo.”⁴¹

En virtud de lo mencionado se aporta la siguiente definición de licencia: prestación social consistente en un plazo durante el que se deja de cumplir por el trabajador o por ambas partes del contrato o relación de trabajo con la obligación que le corresponde para

⁴¹ Argueta Ramírez, Alejandro. **Código de Trabajo comentado**. Pág. 57.

atender algún asunto personal.

De lo anterior se deduce que las licencias pueden ser remuneradas o no remuneradas.

Las licencias remuneradas que pueden ser concedidas, según lo regulan los Artículos 61, 65, 66 y 67 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, son:

- Para ejercicio del voto en las elecciones populares,
- Por fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres o hijos del trabajador,
- Por contraer matrimonio el trabajador,
- Por nacimiento de hijo del trabajador,
- Por autorización del empleador,
- Para responder a citaciones judiciales,
- Por desempeño de una función sindical a los miembros del Comité Ejecutivo,
- En los casos que se prevean específicamente en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo,
- Por enfermedades,
- Por riesgos profesionales,
- Por maternidad, descanso pre y postnatal,
- Por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.

Las anteriores no excluyen las licencias que otras leyes relativas al trabajo conceden a

los trabajadores.

Dentro del mismo Código se encuentran contempladas las licencias no remuneradas de que pueden gozar los trabajadores, en los Artículos 68 y 207, siendo éstas:

- Licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores,
- Por ocupación de un cargo político remunerado de algún miembro del sindicato,
- Por enfermedades, por riesgos profesionales, descanso pre y postnatal y por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, después de transcurridos los plazos en que el patrono está obligado a pagar medio salario conforme lo prescribe la ley,
- Por prisión provisional, de acuerdo con las reglas que fija la ley.

2.3.2. Vacaciones

Vacación, determina la Real Academia Española, es: “Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios.”⁴²

Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, sobre esta palabra indican: “Periodo de descanso legamente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores en general.”⁴³

Guillermo Cabanellas de Torres explica ampliamente en su Diccionario de Derecho

⁴² Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 2054.

⁴³ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 494.

Laboral, vacación o vacaciones, de la siguiente manera: “Cesación en el trabajo, estudio, negocios u otras actividades durante varios días consecutivos, semanas y algunos meses en el año, con fines de descanso, recuperación de energías y solaz. Como la palabra, en esta acepción, suele usarse el plural, se harán en las formas plurales de vacaciones las primeras apreciaciones sobre las de índole general y las específicas en lo laboral y judicial...

Temporada, desde algunos días hasta algunos meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales precisas o a distracciones. A la necesidad de recuperación de las energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante, y a la de descargar la atención o la mente, en los que realizan trabajo de aplicación intelectual, se han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y aun en deber, razones climáticas, ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses en que por el calor, y en los climas glaciares por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada. Para el derecho, las vacaciones ofrecen especial interés en el derecho laboral, razón por la que se aborda en la locución siguiente.

Vacaciones laborales o pagadas: La cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución no son apetecidas por los trabajadores, que se han de

procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas sociales más regateadas.

...Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales pagadas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido –variable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando ésta es voluntaria y no forzada, es de vacación, y si durante este tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales pagadas... las vacaciones anuales pagadas constituyen una conquista muy reciente de la clase trabajadora. Aunque existe un precedente inglés de 1872, de vacaciones remuneradas en la industria, hasta muy entrado el siglo XX no se reconoce con amplitud legal esta aspiración. El Brasil, primer país americano en tal aspecto, no legisló sobre la materia hasta 1920, pero en la actualidad es ya principio laboral admitida incluso en las diversas Constituciones posteriores a esa fecha.”⁴⁴

Alejandro Argueta Ramírez, al comentar el Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, expone: “... Este derecho humano de naturaleza económica y social tiene como finalidad otorgar al trabajador un período de tiempo libre y remunerado por cada año laborado con la finalidad que el trabajador pueda descansar y mantener un tiempo con su familia. Por esta razón las vacaciones constituyen una importante garantía social que protege la salud física y mental del

⁴⁴ Cabanellas. **Ob. Cit.** Págs. 729-733.

trabajador y facilita la integración y recreación de la familia. El propósito social de las vacaciones tiene también una significativa trascendencia económica en vista que su otorgamiento, por parte del empleador, garantiza la productividad de su empresa.”⁴⁵

Después de analizar las opiniones vertidas por los autores antes citados, se deduce que vacaciones son las prestaciones sociales que consisten en un periodo de tiempo durante el cual el trabajador cesa sus actividades relativas al contrato o relación de trabajo e invierte ese tiempo en la recreación física, espiritual y mental, que contribuye a mantener la salud de éste y su productividad laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce en la literal i) de su Artículo 102 el derecho a vacaciones para los trabajadores no agrícolas, superado por el Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que reconoce este derecho a todo trabajador sin excepción; normas que se complementan con el Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Convenios 101 y 110 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a las vacaciones pagadas (agricultura) y a las plantaciones.

2.3.3. Descansos

Este vocablo lo define la Real Academia Española como: “Quietud, reposo o pauta en el

⁴⁵ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 112.

trabajo o fatiga.”⁴⁶

La noción de Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, sobre descanso versa: “es el concedido al obrero por cada seis días de trabajo, por lo menos, con goce de salario íntegro.”⁴⁷

En el Diccionario Jurídico Espasa se distinguen dos clases de descanso:

“**Descanso diario.** Hace relación a la interrupción del trabajo entre jornada y jornada, debiendo existir siempre un descanso continuado de al menos doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la otra. Es un derecho del trabajador al efectivo disfrute de un descanso configurado como mínimo y es norma de derecho necesario... introduciendo una pausa recuperadora de energías absolutamente necesarias para la salud del trabajador.

Descanso semanal. Descanso y ocio del trabajador, admitidos social y económicamente como justos y necesarios, son los dos componentes que configuran el descanso semanal que no es sino una interrupción periódica del trabajo que se traduce en la suspensión de la prestación laboral un día a la semana.”⁴⁸

En el Diccionario de Derecho Laboral de Guillermo Cabanellas, se aprecia, sobre este

⁴⁶ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 698.

⁴⁷ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 244.

⁴⁸ Fundación Tomás Moro y Espasa Calpe, S. A. **Ob. Cit.** Pág. 340.

tema, lo que sigue: “Interrupción o cese pasajero en una actividad. Pausa en tarea, trabajo o servicio. La voz descanso ha adquirido importancia jurídica especial a través del derecho laboral o del trabajo, donde expresa el tiempo de reposo que debe concederse a todo trabajador, en una graduación cuádruple:

- a) **dentro de la propia labor diaria**, cuando el quehacer fatigüe o agote física o intelectualmente, lo cual se traduce en altos o interrupciones de breves minutos, destinados a reparar las fuerzas;
- b) **de una jornada laborable a la otra**, descanso, que suele calcularse de diez a doce horas desde el término de una hasta el comienzo de la siguiente, con preferencia por la noche;
- c) **de una a otra semana**, consistente en un día franco, al menos, y generalmente el domingo u otro compensatorio;
- d) **un período anual**, de vacaciones remuneradas, que oscila en su duración de acuerdo con las normas legales, la antigüedad, las convenciones de trabajo o la costumbre.”⁴⁹

Concerniente al descanso semanal, el guatemalteco Alejandro Argueta Ramírez, al comentar el Artículo 126 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de

⁴⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Págs. 188-189.

la República, señala: “Este derecho constituye una garantía social para los trabajadores y es considerado como una condición o estándar mínimo en el trabajo, consiste en el derecho a gozar de un día completo remunerado para disfrutar del tiempo libre... La limitación de la duración del trabajo durante la semana laboral tiene los mismos fines sociales y económicos que la jornada de trabajo y consisten en asegurar la libertad de los trabajadores otorgándoles una garantía mínima de protección para el disfrute del tiempo libre.”⁵⁰

De lo escrito se deduce que descansos son las prestaciones sociales consistentes en lapsos entre cada día, o bien, entre cada semana de trabajo que permiten al trabajador reponer energías.

La literal h) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “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”. Esto mismo está regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República del Artículo 126 al 129, además en el Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Convenios 14, 106 y 110 de la Organización Internacional de Trabajo, que han sido ratificados por Guatemala, y que tratan sobre el descanso semanal aplicado a la industria, el descanso semanal aplicado al comercio y oficinas, y las plantaciones, respectivamente.

⁵⁰ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 109.

Los días de asueto, dice Argueta Ramírez: “Constituyen una prestación social mínima establecida por la ley con el objeto de otorgar al trabajador un descanso remunerado para que pueda disponer del tiempo libre necesario para la conmemoración de fechas de trascendencia por motivos sociales, cívicos, religiosos o culturales... pueden ser establecidos por empleadores y trabajadores a través de la negociación colectiva o por costumbre laboral.”⁵¹

Con fundamento en lo expuesto se definen los días de asueto como: fechas específicas reguladas por la ley durante las que los empleados o trabajadores dejan de cumplir su obligación laboral por conmemorarse eventos socioculturales trascendentes.

El Artículo 127 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece como días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: “El 1º. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1º. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. De noviembre; el 24 de diciembre medio día a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas y el día de la festividad local.”

Además, hay otras disposiciones legales que establecen asuetos: el Decreto número 1794 del Congreso de la República, determina el 10 de mayo como Día de la Madre; el Decreto número 24-94 del Congreso de la República, instituye el 26 de abril como Día Nacional de la Secretaria; el Acuerdo Gubernativo del 23 de septiembre de 1964, que

⁵¹ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 110.

declara el 24 de septiembre de cada año como Día del Abogado; Acuerdo Gubernativo 1385-90 que declara el 23 de julio de cada año como Día del Psicólogo.

Otro de los descansos, que tiene mucha importancia es el **descanso extraordinario** denominado **período de lactancia**, cuyo objeto es el fomento de la lactancia materna. Este descanso está regulado en los Artículos 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, 153 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, 5 del Convenio 103 de la Organización Internacional de Trabajo (Convenio sobre la Protección de la Maternidad) y por el Acuerdo Gubernativo del 15 de enero de 1973 que reglamenta el goce del período de lactancia.

2.3.4. Otras prestaciones sociales

Además de las prestaciones ya descritas, también se consideran como prestaciones sociales: **las guarderías**, que deben constituirse en los centros de trabajo para el cuidado de los hijos menores de 6 años de los trabajadores con responsabilidades familiares; éstas tienen su base legal en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 155 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, 39 de la Ley de Protección Integral a la Niñez y la Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República, y el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares).

2.4. Prestaciones económicas

La palabra económica, en este subtítulo se emplea como adjetivo y tiene la siguiente significación: “perteneciente o relativo a la economía,”⁵² y economía, es definida por la Real Academia Española, como: “Administración recta y prudente de los bienes. Riqueza pública, conjunto de ejercicios y de intereses económicos.”⁵³

Francois Robert, menciona que, economía es: “Administración de los bienes domésticos, nacionales o internacionales. Ciencia de los intercambios.”⁵⁴

Las nociones escritas permiten teorizar que las prestaciones económicas son los subsidios en dinero a que tienen derecho los trabajadores en virtud del cumplimiento de su obligación en la relación o contrato de trabajo.

Alberto Briceño Ruiz, comenta: “Las prestaciones económicas son muy importantes; en buena medida hacen factible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía,”⁵⁵ y cita a Juan D. Pozzo: “aun cuando de la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la remuneración correspondiente al trabajo prestado por el empleado, es indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección

⁵² Real Academia Española, **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 787.

⁵³ **Ibid.**

⁵⁴ Robert, Francois. **Diccionario de términos filosóficos.** Pág. 28.

⁵⁵ Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 350.

del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y las tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales, tanto en sus consecuencias individuales como sociales.”⁵⁶

Entre las prestaciones económicas reguladas por el ordenamiento laboral guatemalteco se encuentran las siguientes:

2.4.1. Salario

Aunque no todos los estudiosos distinguen al salario como prestación económica, para la ponente de esta tesis es de radical importancia incluirlo en este apartado por la relevancia que éste representa para el patrimonio de los trabajadores.

La palabra salario proviene del latín *salarium*, que a su vez deriva de *sal*, cuyo significado es sal, lo que se explica porque con sal se pagaba en la antigüedad a los trabajadores.

La Real Academia Española, define al salario como: “estipendio, paga o remuneración.

⁵⁶ **Ibid.** Págs. 350-351.

En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales.”⁵⁷

En el Diccionario Jurídico Espasa, se encuentra que: “El salario es, en el contrato de trabajo, la contraprestación satisfecha por el empresario al trabajador a cambio de la actividad laboral desarrollada por éste.”⁵⁸

El salario se integra, según Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, “con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación.”⁵⁹

El salario, detalla Cabanellas de Torres: “...es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obra, no sólo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa por su labor, sino también las indemnizaciones por espera, impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”⁶⁰

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal b) regula: “Todo trabajo será equitativamente remunerado,” lo que significa que garantiza el derecho al salario equitativo, mas no lo define, por lo que se transcribe el Artículo 88 del

⁵⁷ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1830.

⁵⁸ Fundación Tomás Moro y Espasa Calpe, S. A. **Ob. Cit.** Pág. 901.

⁵⁹ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 447.

⁶⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 517.

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

Argueta Ramírez, comenta el Artículo antes citado, explicando: “Las leyes laborales regulan el salario con el propósito de garantizar a las personas que trabajan una remuneración satisfactoria, equitativa y garantizar que la población trabajadora pueda desarrollarse en condiciones dignas.”⁶¹

La definición con más aceptación de salario es la que regula el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: “...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.” Se afirma que es la más completa de las definiciones porque incluye en el salario todas aquellas bonificaciones adicionales que el patrono confiere al trabajador.

Otro instrumento legal de carácter internacional que protege al salario es la Declaración

⁶¹ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 86.

Universal de Derechos Humanos, a través de su Artículo 23 numeral 3.

Por lo tanto, se considera al salario como prestación económica, no sólo por lo expuesto con anterioridad, sino también porque el patrono, dentro de la relación de trabajo, tiene la obligación de remunerar al trabajador con moneda del curso legal, a cambio de los servicios o tareas que éste efectúa.

2.4.2. Horas extraordinarias

Se considera oportuno mencionar en este punto, las horas extraordinarias, debido a que su realización trae consigo el incremento en la cantidad de dinero que el trabajador recibe en pago por la realización de sus labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias pueden ser definidas, conforme a la siguiente concatenación: hora, indica la Real Academia Española, que es: “Cada una de las 24 partes en que se divide el día solar.”⁶² La misma Academia señala que extraordinaria es: “fuera del orden o regla natural o común. Añadido a lo ordinario.”⁶³ Y horas extraordinarias son “horas de trabajo añadidas a la jornada laboral habitual.”⁶⁴

Luis Fernández Molina, al referirse a horas extras, otra de las denominaciones para esta institución laboral, determina: “Éstas consisten en el pago que el patrono hace por el

⁶² Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1121.

⁶³ **Ibid.** Tomo I. Pág. 940.

⁶⁴ **Ibid.** Tomo II. Pág. 1122.

tiempo adicional al convenido en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo. Viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo... son eventuales y con carácter de excepción.”⁶⁵

Cabanellas de Torres, apunta: “En el Derecho Laboral, las trabajadas sobre las normales de una jornada y que han de ser pagadas con un sobrepago sobre la retribución habitual de la hora del obrero o empleado.”⁶⁶

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, sobre este asunto regula en el Artículo 121 que: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada 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.”

En el análisis del Artículo precedente, realizado por Argueta Ramírez, argumenta: “Es importante tener presente que la decisión de realizar jornada extraordinaria es un derecho de trabajador en consecuencia el empleador no puede obligar al trabajador a realizar horas extras. Se puede llegar a considerar como una expresión de ‘trabajo forzoso’ el hecho de obligar al trabajador, bajo amenaza de despido, a realizar jornada

⁶⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 192-193.

⁶⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 280.

extraordinaria.”⁶⁷

Los Convenios 6 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo, se encaminan a la regulación de esta materia.

Se aprecia de todo lo expuesto, que las horas extraordinarias son otra forma de prestaciones económicas que el patrono debe al trabajador por la realización de sus labores fuera de la jornada habitual, siempre y cuando no se destinen a subsanar errores imputables a este último.

2.4.3. Aguinaldo

“Regalo que se da en Navidad o en la fiesta de la Epifanía. Regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión,”⁶⁸ así define la Real Academia Española la palabra aguinaldo, noción que permite comprender que: “se entiende por tal el sueldo anual complementario, consistente en la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Será abonado en dos cuotas.”⁶⁹

Esta prestación económica fue creada en Guatemala con el objeto de proporcionar a los trabajadores una ayuda económica para la celebración de las festividades de navidad

⁶⁷ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 106.

⁶⁸ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 68.

⁶⁹ Cabanellas. **Diccionario de Derecho Laboral.** Pág. 48.

que causan gastos extraordinarios, de tal modo que los Decretos números 74-78 y 76-78, ambos del Congreso de la República, contienen las leyes reguladoras de la prestación del aguinaldo para los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado y para los trabajadores del sector privado, respectivamente; el aguinaldo equivale al ciento por ciento del salario mensual y debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

2.4.4. Bonificación incentivo

El término bonificación significa, según explica la Real Academia Española: “Acción y efecto de bonificar,”⁷⁰ mientras que bonificar es: “Conceder, por algún concepto, un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que alguien ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar.”⁷¹

Con relación al tema, Guillermo Cabanellas de Torres, asevera en su Diccionario de Derecho Laboral, que: “...Cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica constituye bonificación para el trabajador. Sus causas son tan diferentes como sus nombres. Entre éstos pueden citarse los de suplemento, plus, mejora, recargo, sobresalario adicional, entre otros.”⁷²

⁷⁰ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 311.

⁷¹ **Ibid.**

⁷² Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 86.

Por otro lado, incentivo es: “Que mueve o excita a desear o hacer una cosa. Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía para elevar la producción.”⁷³

De lo antes escrito, se infiere que bonificación incentivo es una prestación económica que se confiere a los trabajadores para elevar su producción. En efecto, el objeto del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, a través del que se crea la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, es precisamente estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores. Aunado a lo anterior, la reforma de esa norma jurídica por el Decreto número 37-2001 del Congreso de la República, establece que esta bonificación es independiente de cualquier incremento que los patronos concedan al salario.

2.4.5. Bonificación anual

Bonificación, como supra quedó indicado, es un aumento que hace a los trabajadores de la cantidad de dinero que habitualmente reciben. La bonificación anual es una prestación económica que se ha denominado burdamente bono 14, creada a través del Decreto número 42-92 del Congreso de la República y que tiene como objetivo garantizar las condiciones de vida del trabajador, mejorando su situación económica y social a través de una remuneración anual adicional al salario; esta bonificación es obligatoria para todo patrono y favorece a trabajadores del sector privado y del público. Esta prestación

⁷³ **Ibid.** Tomoll. Pág. 1151.

equivale al ciento por ciento del salario que devenga el trabajador en un mes y se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

2.4.6. Indemnizaciones

Indemnización es un término definido por la Real Academia Española como: “Acción y efecto de indemnizar o indemnizarse,”⁷⁴ e indemnizar es: “Resarcir de un daño o perjuicio.”⁷⁵

Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario de Derecho Laboral, explica tres clases de indemnización: por despido, por falta de preaviso y, por fallecimiento del trabajador. Da a conocer que la indemnización por despido es: “El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su persona.”⁷⁶ Asimismo, que la indemnización por falta de preaviso es “compensación en dinero que establecen distintas legislaciones, como complemento de la indemnización por despido cuando la cesantía laboral injustificada se dispone de manera súbita y sin permitirle por ello al trabajador disponer de cierto lapso para encontrar tarea nueva y de conveniencia cuando menos equivalente a la que deja.”⁷⁷ Del mismo modo, hace notar acerca de la indemnización por fallecimiento del trabajador: “deriva inequívocamente del vínculo

⁷⁴ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1157.

⁷⁵ **Ibid.**

⁷⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 299.

⁷⁷ **Ibid.** Pág. 300.

laboral que unía a las partes del contrato de trabajo, pero su naturaleza jurídica ofrece los caracteres de institución previsional... favorece exclusivamente a aquellas personas que de él dependían económicamente, los directos beneficiarios...”⁷⁸.

Se puede apreciar que las indemnizaciones que pueden percibir los trabajadores, son prestaciones económicas que derivan de la conclusión de un contrato o relación de trabajo, sea por que no hay causa justa para despedir al trabajador, por su despido indirecto justo o por fallecimiento de éste, o bien, por la voluntad del patrono de hacerla efectiva.

2.4.6.1. Indemnización por tiempo servido por despido

Por despido, el patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido en dos casos, cuando la figura (del despido) se da de modo injustificado y directamente; y cuando se da justificadamente para el trabajador el despido de modo indirecto.

La Constitución Política de la República de Guatemala, brinda protección para esta prestación, en el Artículo 102 en su literal o), cuando establece como garantía social mínima de los trabajadores: la indemnización por tiempo servido por despido injustificado o indirecto; lo anterior se desarrolla por el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en los Artículos 78, 80 y 82 de la manera siguiente: Si el patrono no prueba la causa del despido (Artículo 78) debe pagar al

⁷⁸ **Ibid.** Pág. 302.

trabajador: "...a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder;" si se tipifica una de las causas enumeradas para el despido indirecto (Artículo 80). "El trabajador que se de por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan;" por supuesto, si el patrono prueba que el trabajador abandonó sus labores sin causa, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, este último debe pagarle al primero el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado. El Artículo 82, indica: "...el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado."

2.4.6.2. Indemnización post mortem

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 en la literal p) regula la indemnización post mortem que debe otorgarse al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca; por su parte el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece en su Artículo 85 literal a), entre las causas que terminan con los contratos de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina, la muerte del trabajador, "en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la

obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores;” esta disposición, es superada por la literal de la Ley Suprema citada al inicio del párrafo, que no establece un límite máximo de mensualidades a pagar por parte del patrono.

Se debe hacer notar que el Decreto número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala, es una norma jurídica que tiende a solventar los problemas económicos que afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas, con el fallecimiento de quienes las sostienen con el producto de su trabajo; este Decreto regula un procedimiento fácil y económico para los beneficiarios.

2.4.6.3. Indemnización por daños y perjuicios

La literal s) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula la indemnización por daños y perjuicios si el patrono no prueba la justa causa del despido durante cierto plazo establecido para el trámite del juicio que por esa razón se promueva.

Lo que se integra con el último párrafo del Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: “b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el

pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Del párrafo anterior se analiza lo que sigue: los daños y perjuicios se conocen también como daños moratorios, en virtud de que se originan porque el deudor, que en este caso es el patrono, incumple el pago efectivo y puntual de la indemnización; los salarios que el trabajador deja de percibir, también son conocidos como salarios caídos.

2.5. Prestaciones socio-económicas

En el transcurso de la recopilación bibliográfica, se halló que a lo anterior cabe agregar otro tipo de prestaciones que se incluyen en ambas clases: las pensiones, que traen consigo beneficios tanto de tipo social como económico.

Las pensiones consisten en cantidades de dinero, que causan a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado. En el Artículo 2 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, se encuentra una definición de trabajador civil del Estado: “...comprende a todo funcionario o empleado que labore en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del

Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los Organismos y entidades antes mencionadas y se encuentre contribuyendo al financiamiento del régimen de clases pasivas civiles del Estado.”

No sólo los trabajadores civiles del Estado se encuentran en la capacidad de generar pensiones, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República, en el Artículo 27 estipula que: “Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos.”

Las pensiones contribuyen a salvaguardar la subsistencia de los trabajadores que por su edad o enfermedad se encuentran en la imposibilidad de continuar prestando sus servicios; o bien, la de sus familiares que dependen económicamente de ellos.

Las clases de pensiones que regula la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, en el Artículo 4, son las siguientes:

- “a) Por jubilación;
- b) Por invalidez;
- c) Por viudez;
- d) Por orfandad;

- e) A favor de padres;
- f) A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces.”

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República, regula en el Artículo 28 los riesgos de carácter social que cubre el Régimen de Seguridad Social:

- “a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro); e
- i) Los demás que los reglamentos determinen.”

La protección relativa a muerte de los causahabientes, invalidez, orfandad, viudez y vejez consiste en pensiones a los afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o del cónyuge e hijos menores de edad, conforme lo disponen los Artículos 29 literal c) y 32 la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República (las personas indicadas deben recibir las pensiones que se determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro si es el caso,

debiendo para el efecto llenar ciertos requisitos, entre los que figuran el acta notarial que prueba su sobrevivencia). Los demás riesgos enunciados que cubre el régimen de Seguridad Social, conceden a los afiliados los beneficios de servicios médicos, rentas e indemnizaciones.

A continuación se abordarán brevemente las situaciones que plantean los Artículos relacionados, agrupándolas así: pensión por jubilación; pensión por invalidez; y, pensión por viudez, orfandad y especiales.

2.5.1. Pensión por jubilación

Del latín *iubilatio~onis*, jubilación es la: “Acción y efecto de jubilar o jubilarse. Haber pasivo que disfruta la persona jubilada;”⁷⁹ y jubilar, enuncia la Real Academia Española, proviene del latín *iubilare*, cruzado con jubileo; la jubilación se daba al cabo de cincuenta años de servicios, espacio de tiempo del jubileo; la significación que le asigna es: “Disponer que por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad y generalmente con derecho a pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino.”⁸⁰

Más concreta la definición de Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara: “Acto administrativo en virtud del cual un funcionario o empleado público pasa del servicio activo a la situación de jubilado, con derecho a una pensión vitalicia.”⁸¹

⁷⁹ Real Academia Española, **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1207.

⁸⁰ **Ibid.** Pág. 1208.

⁸¹ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Pág. 335.

En su Diccionario de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas, indica que jubilación es: “...Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se persigue sin prestación de esfuerzo actual y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación como la invalidez, que anticipe tal derecho o compensación.”⁸²

De lo antes referido se infiere que las pensiones por jubilación consisten en cantidades de dinero, que causan a su favor las personas que se han desempeñado durante un plazo predeterminado por la ley como trabajadores, tomándose en consideración para poder adquirir este derecho la edad y tiempo de servicio prestado por el trabajador.

Los Artículos 114 y 115 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulan lo relativo a la jubilación de trabajadores del Estado, quienes tienen derecho a gozar de los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El derecho de acogerse al régimen de jubilación del trabajador del Estado puede adquirirse voluntaria u obligatoriamente, según sea una facultad del trabajador o una disposición de la ley.

La Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, regula lo que antes se manifestó, en su Artículo 5 que dispone que este

⁸² Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 324.

derecho se adquiere por:

“1. Por retiro voluntario:

- a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
- b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.

2. Por retiro obligatorio:

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años haya contribuido al financiamiento del régimen.”

Todo lo anterior, sin menoscabo de lo que las Leyes específicas de cada entidad regulan al respecto.

2.5.2. Pensión por invalidez

La invalidez se entiende, según refiere la Real Academia Española, como: “la calidad de inválido,” e inválido: “...Dícese de la persona que adolece de un defecto físico o mental,

ya sea congénito, ya adquirido, que le impide o dificulta alguna de sus actividades.”⁸³

Consiste la pensión por invalidez en la cantidad de dinero que mensualmente se entrega al sujeto que mientras se desempeñaba como trabajador sufrió un accidente, lesión o enfermedad que afecta su desempeño y productividad en el puesto que ocupaba.

La Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, determina en su Artículo 6: “...se entiende por invalidez, la incapacidad total y permanente del trabajador civil del Estado para seguir desempeñando, en forma formal y eficiente los deberes y responsabilidades del puesto que ocupe, producida por cualquier lesión, enfermedad física o mental.”

Y establece, la misma Ley, en sus Artículos 10 y 11 que esta pensión puede originarse tanto por un accidente como por una enfermedad.

2.5.3. Pensión por viudez, orfandad y especiales:

La viudez es: “El estado de viudo o viuda.”⁸⁴ Viudo o viuda, es el adjetivo que se emplea para nombrar a la persona a quien se le ha muerto su cónyuge o conviviente por unión de hecho legalmente declarada y permanece sin casarse o unirse de hecho nuevamente. La pensión por viudez está regulada en el Artículo 15 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República. Su objeto es

⁸³ **Ob. Cit.** Tomo II. Pág. 1185.

⁸⁴ **Ibid.** Pág. 2100.

no dejar en desamparo al consorte del trabajador fallecido.

En cuanto a la orfandad, la Real Academia Española, manifiesta que es: “estado de huérfano. Pensión que por derecho o por otro motivo disfrutaban los huérfanos;” y huérfano: “la persona menor de edad a quien se le han muerto el padre y la madre o alguno de los dos.”⁸⁵

La pensión por orfandad es aquella a que tienen derecho los hijos menores de edad y los declarados legalmente incapaces por fallecimiento de un trabajador civil del Estado, según lo regula la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, en su Artículo 16.

Por último, pensiones especiales es la denominación que la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República, en su Artículo 17 confiere a las concesiones post mortem a favor de los padres, hermanos menores o incapaces (declarados legalmente), y nietos o sobrinos menores o incapaces (declarados legalmente), atribución que se brinda en orden de prioridad, a falta de cónyuge superviviente, hijos menores o incapaces declarados legalmente y siempre que a la fecha del fallecimiento del trabajador los hermanos, nietos o sobrinos estén bajo su tutela declarada conforme la ley.

⁸⁵ **Ibid.** Págs. 1485, 1120.

CAPÍTULO III

3. La conciliación en materia laboral

3.1. Origen y evolución de la conciliación

Sobre el origen y evolución de la conciliación, es importante la información que el catedrático mexicano Luis Octavio Vado Grajales, publicó en el 2002 en el número diez de la Revista Internauta de Práctica Jurídica; pues, hace referencia a los orígenes griegos de esta institución; así como, sus manifestaciones en diversos países, destacándose lo siguiente:

“Algunos autores han señalado que la conciliación fue una de las primeras formas solutoras de conflictos. Sin embargo, de forma más documentada podemos señalar el íter de la conciliación en base a los datos siguientes:

I.- Grecia:

Se ha estimado que los Thesmotetas o Tesmotetes de Atenas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas de los ciudadanos, buscando avenir a las partes del posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.

II.- Roma:

Un sector de la doctrina encuentra antecedentes de la conciliación en la Ley de las Doce Tablas, en concreto, en la Tabla I; sin embargo, esta opinión no es general. Se suele citar como antecedente en Roma el siguiente texto de Suetonio, que se ocupa de una columna de mármol dedicada a Julio César ‘... y por largo tiempo fue costumbre ofrecer sacrificios al pie de ella, hacer votos y terminar ciertas diferencias jurando por el nombre de César...’; sin embargo, no se habla de la intervención de un tercero. Por su parte, Cicerón recomendaba llegar a arreglos elogiando la actitud del que elude los pleitos, ejemplificándonos sin duda una opinión universal e intemporal.

III.- España:

Evidentemente los antecedentes españoles son los que más nos interesan, ya que directamente inciden en el desarrollo de la figura conciliatoria en México. Se encuentran antecedentes de la institución en estudio dentro del Fuero Juzgo, en el caso de los llamados ‘pacis adsertores’ o ‘mandaderos de paz’, que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Sin embargo, no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca; incluso, la misma legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados. Otros antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

Pero el nacimiento de la conciliación como tal lo podemos encontrar en las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se ha interpretado que se trata de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, encontrándose su regulación en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos y XII en la de Sevilla. Cabe hacer notar que en ambos casos se habla de la participación de terceros llamados por las partes (antecedentes de la figura de los 'hombres buenos'); aunque no se sabe con exactitud si su función era ayudar al Prior y los Cónsules a lograr el acuerdo, procurar extrajudicialmente la avenencia o realizar un arbitraje.

En las ordenanzas de Bilbao, del año de 1737 se establece la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes 'pudieran ser habidas'. Las futuras partes harían una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos. Se trata, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda.

En las nuevas ordenanzas de Burgos, del año de 1766, se establece la obligatoriedad sin ninguna referencia a si las partes pueden ser 'habidas' o no, y el procedimiento es idéntico al caso de Bilbao. En las nuevas ordenanzas de Sevilla, fechadas el año de 1784, el intento de conciliación se traslada de antes del inicio del proceso (caso en que opera como un auténtico medio evitador del mismo), al momento posterior a la presentación y declaración de testigos, y previa a la votación de la sentencia (caso en

que opera como un medio evitador de la sentencia). La conciliación alcanza el más alto rango legal con la Constitución gaditana de 1812, que la regula en el capítulo II del título V, constituyéndose así en el antecedente directo de la conciliación en México...

Comúnmente se ha considerado que la conciliación nace en España (y en sus colonias) hasta la Constitución de Cádiz, 'El juicio de conciliación no fue conocido entre nosotros hasta que se estableció en la Constitución de 1812...'; como ya vimos, los antecedentes hispánicos son muy anteriores.

¿Qué móvil existía al introducir en la más alta ley la conciliación?; la perpetua preocupación por la duración de los procesos y el aumento, siempre creciente, de la litigiosidad en las sociedades. 'Y el espíritu de concordia y liberalidad que hacen tan respetable la institución de los jueces árbitros persuade cuan conveniente sea que los alcaldes de los pueblos ejerzan el oficio de conciliadores en los asuntos civiles e injurias de menor momento, para prevenir en cuanto sea posible que los pleitos se originen o se multipliquen sin causa suficiente. Las reglas que han de observar los alcaldes en estos casos, se dirigen a evitar que esta precaución no sea ilusoria...'

En el 'Reglamento de las Audiencias y Juzgados de Primera Instancia', de fecha 9 de octubre de 1812, se reguló el procedimiento a seguir, mismo que se encuentra en el capítulo III (la obligatoriedad de la conciliación preprocesal la encontramos en el Artículo XIII del capítulo II), y que sucintamente describimos a continuación: los Alcaldes, acompañados de los 'hombres buenos' nombrados cada uno por cada participante, los

oirá, después atenderá el dictamen de los asociados y en ocho días, a más tardar, emitirá su opinión, que si las partes aceptan concluirá el asunto, asentándose en un libro especial el resultado, positivo o no, del procedimiento.

Lo interesante de la ley referida radica en que se autorizaba al Alcalde ordenar providencias precautorias, cuando hubiese temor de que el deudor fuera a sustraer sus bienes, tratándose de litigios respecto de la retención de efectos; cuando se tratase de un interdicto de obra nueva u otra situación que importara urgencia, para lo cual sólo bastaría que la parte lo pidiera al funcionario antes señalado, procediéndose inmediatamente a la conciliación.

La conciliación mantuvo su carácter obligatorio en la legislación española hasta el año de 1984, en que pasó a ser voluntaria.

IV.- Otros países:

En Argentina fue creado, con posterioridad a la asamblea de 1813, un Tribunal de Concordia, cuya función era determinar si los hechos expuestos por las respectivas pretensiones daban motivo a la intervención jurisdiccional y, si lo fuera, provocaba una audiencia de avenimiento tendiente a evitar la prosecución del conflicto. En el Estatuto provisional de 1815 se derogó dicho Tribunal, pero se estableció que los jueces de primera instancia invitarían a las partes a obtener un arreglo que finalizara el conflicto, antes de entrar a conocer del asunto.

En Francia, la conciliación fue establecida por la Asamblea Nacional en las leyes del 6 y 24 de agosto de 1790. Operaba como una etapa previa al nacimiento del proceso civil, ante una oficina llamada 'Bureau de paix et de conciliation'; esta figura pudo ser un antecedente importante del establecimiento de la conciliación en la Carta de 1812, aunque sabemos que los diputados a las Cortes Constituyentes ocultaron lo más posible las influencias francesas, por la razón obvia de la invasión gala a la península.

V.- México:

El 'Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano' prevé, en su Artículo 58, la subsistencia de los Consulados, pero ejerciendo tan sólo actividades de conciliación y arbitraje entre los comerciantes la limitación a la intervención de abogados en el intento de avenimiento o en el proceso posterior.

La tentativa de conciliación se encargaba a los Alcaldes, y el procedimiento se ajustaba a la ley referida del 9 de octubre de 1812; por último, se preveía que en los reglamentos provisionales de cada provincia se debería conceder facultades a los Alcaldes de los pueblos para realizar labores conciliatorias.

En la Constitución de 1824 se establece la obligación de acudir al 'medio' de la conciliación previamente a iniciar acción civil, o penal por injurias, según establecía el Artículo 155. En la Sexta Ley Constitucional de 1836, se señalan como autoridades encargadas de tentar la conciliación a los Alcaldes y a los Jueces de Paz. Encontramos

la obligatoriedad de la conciliación en la Quinta Ley, del mismo año. La figura de los Jueces de Paz permanece en el proyecto de reformas de 1840, señalándose en el mismo que las poblaciones numerosas se dividirán en secciones a cargo de dichos funcionarios, que se ocuparán de la conciliación.

La última mención de la figura estudiada en nuestra historia constitucional la encontramos en los proyectos de 1842, tanto del 26 de agosto como en el del 2 de noviembre. En ellos se establece la obligatoriedad del intento conciliatorio estableciendo, al igual que la Quinta Ley Constitucional de 1836, que la Ley señalaría los casos de excepción y el procedimiento a seguir.”⁸⁶

Ahora bien, en Guatemala, la conciliación en materia laboral se reguló como obligatoria en el juicio ordinario laboral ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que fue emitido durante el gobierno de Juan José Arévalo en 1947, es el mismo Código que con varias reformas rige actualmente y que además contempla la posibilidad de llegar a arreglos fuera de juicio ante la Inspección General de Trabajo.

En el 2005, la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, sufrió una reforma relativa a las facultades de los jueces, quienes, conforme a la literal e) del Artículo 66 pueden proponer a las partes fórmulas ecuanímes de conciliación dentro del proceso o antes de su iniciación.

⁸⁶ Vado Grajales, Luis Octavio. **Revista internauta de práctica jurídica, Concepto e historia de la conciliación**, 2002, <http://www.uv.es/~ripj/10conch.htm> (17 de diciembre de 2008).

3.2. Definición de conciliación

El licenciado Carlos Anibal Gutiérrez Caballeros, en su tesis de graduación cita a Manuel Ossorio, con la siguiente definición sobre conciliación: “Acción y efecto de conciliar; de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí;” también hace referencia a la explicación que se halla en el Diccionario de la Real Academia Española: “Viene del Latín conciliare y significa ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses, o las opiniones de las personas en discordia;” y añade lo que expone sobre el tema Guillermo Cabanellas: “la terminación de una amenazadora desavenencia por el acuerdo voluntario, directo y personal de las partes que cediendo en sus pretensiones o aceptando una fórmula de entendimiento consiguen superar armónicamente la contienda;” proponiendo además su propia interpretación de lo que es conciliación: “Método alternativo no procesal para la solución de conflictos, donde un tercero imparcial y calificado, que puede ser una autoridad competente o alguien designado por los interesados, denominado ‘Conciliador’, presta su ayuda interviniendo de manera activa en la disputa, conociendo las diferencias y los puntos que son objeto del antagonismo, para luego proponerle a las partes fórmulas ecuánimes que redunden en el logro de un acuerdo que termine el conflicto o impulsando las fórmulas sugeridas por ellos mismos para lograr dicho fin y evitar que dicha controversia llegue a ser conocida en juicio por un órgano jurisdiccional. Sin que dichas proposiciones sean de acatamiento obligatorio para las partes.”⁸⁷

⁸⁷ Gutiérrez Caballeros, Carlos Anibal. **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Págs. 11-14.

El licenciado Carlos Roberto Rodríguez Rivera, al respecto indica: "...la misma puede ser judicial o extrajudicial. En los Conflictos Colectivos de trabajo, es un proceso autónomo, pero en el Proceso Ordinario Laboral, es una fase obligatoria, puede decirse que los autores que aluden al tema, están de acuerdo en que se trata de un acuerdo de voluntades de quienes son parte en un juicio, por medio de la cual convienen en arreglar sus diferencias, evitándose con ello todos los inconvenientes de provocar todo un proceso y la emisión de la sentencia, que puede ser desfavorable para una de las partes;"⁸⁸ el mismo autor cita al licenciado Mario López Larrave, quien considera: "el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el Juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una forma ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio;"⁸⁹ concluye exponiendo su propia explicación: "la conciliación en el Juicio Ordinario Laboral, constituye un convenio resultante del avenimiento entre las partes dentro de un juicio, con la finalidad de arreglar sus diferencias en forma inmediata, constituyendo una fase previa al juicio propiamente dicho, a la cual la ley le otorga carácter obligatorio."⁹⁰

Por su parte César Augusto De León Girón, aporta lo que sigue: "El objeto de todo servicio de conciliación debe ser resolver cualquier controversia de una forma satisfactoria y rápida, y con un mínimo gasto de las partes interesadas. De haber imparcialidad total, pues de otro modo, el servicio no podrá granjearse ni mantener la

⁸⁸ Rodríguez Rivera, Carlos Roberto. **La necesidad de prestar garantía en los convenios aprobados dentro del juicio ordinario laboral.** Págs. 1-2.

⁸⁹ **Ibid.** Pág. 2.

⁹⁰ **Ibid.** Pág. 3.

confianza del público... la conciliación puede dirigirse tanto a poner fin a un proceso ya iniciado, como evitar que se dé origen a un proceso futuro. Este es el propósito de la conciliación administrativa, el poner fin al conflicto entre las partes y consecuentemente evitar el origen de un litigio futuro en los Tribunales de Trabajo. La conciliación se define como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra. Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismos, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.”⁹¹

A lo anterior es necesario agregar que el laboralista guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, colige que conciliación: “...es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.”⁹²

Guillermo Cabanellas de Torres, indica que la conciliación: “Consiste en el acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar a una solución razonable. El funcionario

⁹¹ De León Girón, César Augusto. **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo en relación a la conciliación extrajudicial**. Págs. 4-5.

⁹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**. Pág. 173.

homologante de una conciliación debe estar convencido no sólo de que el trabajador no ha renunciado a sus derechos, sino de que además se ha arribado a una solución justa y razonable.”⁹³ Añade una definición de conciliación laboral: “En el Derecho del Trabajo existe un sistema de conciliación especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de uno a otro país, pero, por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto, ya valiéndose de un funcionario especial... De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene la fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores.”⁹⁴

En la enciclopedia interactiva de la Wikimedia Foundation, Inc., denominada Wikipedia, se encuentra al respecto: “La conciliación, en Derecho, es un medio alternativo de resolución de conflictos legales, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero.”⁹⁵

Se desprende de las argumentaciones vertidas en los párrafos precedentes la siguiente definición de conciliación: medio alternativo de solución de conflictos en el que interviene un tercero imparcial denominado conciliador, cuya sencillez y celeridad permite arribar a las partes en pugna a convenios o acuerdos efectivos.

⁹³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 120.

⁹⁴ **Ibid.** Pág. 121.

⁹⁵ Wikimedia Foundation, Inc., La conciliación (derecho), 13/12/2008, [http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(derecho)), (17 de diciembre de 2008).

Mientras tanto, la conciliación en materia laboral puede definirse como el medio de solución de conflictos surgidos entre las partes de la relación o contrato de trabajo (trabajador y patrono) que se verifica obligatoriamente dentro del juicio ordinario de trabajo, si se trata de un conflicto individual; o bien, dentro de la negociación colectiva, si existe controversia en la que se involucra más de un trabajador o patrono.

3.2.1. Características de la conciliación

El licenciado Gutiérrez Caballeros, en su tesis de grado cita las características de la conciliación según diversos autores, así: “Mario Pasco Cosmópolis señala las siguientes:

- i. Informalidad;
- ii. Flexibilidad;
- iii. Oralidad; e
- iv. Inmediación.

Antonio Rivera Neutze, establece como caracteres de la conciliación los siguientes:

- i. Mecanismo de solución de conflictos;
- ii. De estirpe no procesal;
- iii. Fundamentada en la libertad y buena voluntad de las partes;
- iv. Exige la colaboración activa de un tercero, especialmente calificado;
- v. Es preventivo a la instancia judicial;

- vi. Es una alternativa extrajudicial de solución de conflictos novedosa en el derecho;
- vii. Abarca capacidades del conciliador en negociación y psicología.”⁹⁶

Chicas Hernández, basándose en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, deduce como características de la conciliación en materia laboral las que a continuación se citan:

- a. “La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- b. Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- c. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- d. La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y otras leyes laborales;
- e. La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- f. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- g. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.”⁹⁷

Mario López Larrave, señala como caracteres de la conciliación los siguientes:

⁹⁶ Guitiérrez Caballeros. **Ob. Cit.** Pág. 17.

⁹⁷ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Págs. 174-175.

1. “Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
2. Por otro lado puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo);
3. Aun cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no precluye hasta antes de dictarse la sentencia;
4. En el convenio, la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución en el Código de Trabajo, pero sí puede hacerlo respecto a las pretensiones.
5. En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones.
6. En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo; y
7. La conciliación en una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución en nuestro proceso civil.”⁹⁸

3.3. Clases de conciliación

La ponente de esta tesis, después de efectuar un análisis del contenido del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República y las leyes conexas, propone la siguiente clasificación de la conciliación:

⁹⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Págs. 94-95.

A. Atendiendo al ente que interviene como conciliador:

a. Conciliación extrajudicial: que puede subdividirse en:

- Administrativa;
- Notarial;
- Por amigables componedores.

b. Conciliación judicial.

B. Atendiendo a las pretensiones que abarca el acuerdo:

a. Conciliación total;

b. Conciliación parcial.

C. Atendiendo al grado de voluntad de las partes:

a. Obligatoria;

b. Voluntaria.

D. Atendiendo al número de trabajadores y patronos que intervienen en la conciliación:

a. Conciliación individual;

b. Conciliación colectiva.

E. Atendiendo al criterio distintivo del procedimiento a seguir: Este enfoque lo aporta el licenciado Carlos Anibal Gutiérrez Caballeros en su tesis intitulada Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

a. Convencional;

b. Reglada.

F. Atendiendo a las partes que intervienen en el conflicto colectivo: Esta subdivisión también es proporcionada por el licenciado Gutiérrez Caballeros.

a. Entre organismos de carácter y naturaleza privada;

b. Entre organismos de carácter y naturaleza pública.

G. Por la forma como se desarrolla el procedimiento: El licenciado Luis Fernando López Roca suministra este punto de vista sobre las clases de conciliación.⁹⁹

a. Inmediativa;

b. Epistolar.

H. Por el número de partes que someten sus controversias a conciliación: Esta subclase de conciliación también es propuesta por el licenciado López Roca.

a. Bilaterales;

b. Plurilaterales.

Las clases de conciliación que se relacionan con anterioridad, en cuanto a su planteamiento, pueden definirse de la manera siguiente:

- **Conciliación extrajudicial:** es aquella que se desarrolla y concretiza sin la intervención de un órgano jurisdiccional. Sobre esta clase de conciliación, se

⁹⁹ Gutiérrez Caballeros. **Ob. Cit.** Págs. 18-19.

encuentra en la enciclopedia interactiva de la Wikimedia Foundation, Inc., lo siguiente: “La conciliación extrajudicial es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.”¹⁰⁰ **Es administrativa**, cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo y sus dependencias. **Es notarial**, si un notario interviene como tercero conciliador y deja constancia de lo sucedido a través de una Escritura Pública. **Por amigables componedores**, se da cuando un tercero, que es una persona particular ajena al conflicto interviene, proponiendo soluciones, de lo que se deja constancia mediante documento privado.

- **Conciliación judicial:** se verifica ante un órgano jurisdiccional competente, dentro de un juicio determinado. Cabe añadir la definición que de esta clase de conciliación se halla en la enciclopedia interactiva Wikipedia: “La conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase de conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.”¹⁰¹

¹⁰⁰ Wikimedia Foundation, Inc. **Ob. Cit.**

¹⁰¹ **Ibidem.**

- **Conciliación total:** consistente en acuerdo absoluto de las partes sobre las pretensiones que se ejercitan dentro de un conflicto, debe ser aprobada por un ente con la competencia para hacerlo y pone fin al litigio.

- **Conciliación parcial:** no es más que el arreglo sobre alguna o varias de las pretensiones de las partes en conflicto, el proceso concluye únicamente en cuanto a éstas y prosigue con relación a los aspectos sobre los que no se acuerda.

- **Conciliación obligatoria:** que es aquella que debe verificarse ineludiblemente, pues existe una norma legal que constriñe a las partes a su realización.

- **Conciliación voluntaria:** que es la que surge cuando de común acuerdo las partes disponen solventar sus diferencias sometiéndolas a un órgano conciliador sin que la ley lo mande.

- **Conciliación individual:** en la que intervienen solamente un trabajador y un patrono, y se verifica ante la Inspección General de Trabajo y sus dependencias, ante un notario, ante un amigable componedor o ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

- **Conciliación colectiva:** es un medio autocompositivo de resolución de conflictos entre uno o más patronos y varios trabajadores sindicalizados o no, cuando en el lugar de trabajo se produce una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro,

en la que interviene un Tribunal de Conciliación que busca facilitar la consecución de un arreglo entre las partes, que no emite sentencia sino que propone fórmulas de arreglo. Se encuentra regulada a partir del Artículo 377 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Por su parte, Carlos Anibal Guitérrez Caballeros, explica en su tesis de grado su enfoque sobre las clases de conciliación, de la forma siguiente:

- **“Convencional:** Cuando las partes del conflicto son quienes establecen, de común acuerdo, el procedimiento a seguir para solucionar sus conflictos.

- **Reglada:** Cuando la ley establece las reglas o el procedimiento a seguir para la solución del conflicto.

- **Entre organismos de carácter y naturaleza privada:** Cuando ambas partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector privado.

- **Entre organismos de carácter y naturaleza pública:** Cuando ambas partes del conflicto son personas que sus actividades las realizan en el sector público.”¹⁰²

El mismo autor cita las siguientes definiciones del licenciado Luis Fernando López Roca:

¹⁰² Guitérrez Caballeros. **Ob. Cit.** Págs. 18-19.

- **“Inmediativa:** Cuando el órgano conciliador y las partes se reúnen en audiencias, teniendo contacto directo unos con otros y discuten el conflicto en forma oral.

- **Epistolar:** Cuando la conciliación se lleva a cabo en forma escrita. En este caso una de las partes acude al órgano conciliador por escrito proponiendo los puntos que crea convenientes para la solución del conflicto, el órgano conciliador los hace llegar a la otra parte también por escrito, invitándola para que sometan sus diferencias a la conciliación, dicha parte puede aceptar la propuesta o proponer nuevos puntos. El conciliador puede proponer a las partes fórmulas ecuánimes, para lograr la solución de la controversia. Eventualmente pueden fijarse audiencias para que concurren las partes a solventar sus diferencias, si se estima necesario.

- **Bilaterales:** Cuando las conciliaciones se llevan a cabo únicamente entre dos partes.

- **Plurilaterales:** Cuando las conciliaciones se llevan a cabo entre más de dos partes.”¹⁰³

3.4. Fines de la conciliación

La ponente al analizar las concepciones vertidas en este documento, opina que la conciliación tiene como fines primordiales los que se describen a continuación:

¹⁰³ Ibid. Pág. 20.

- **Solución de un conflicto:** es decir, llevar a las partes a una componenda sobre asuntos que entre ellas causa controversia.
- **Celeridad:** que no es más que la premura con que las discordias sometidas a conciliación se resuelven.
- **Economía:** solucionar el conflicto ahorrando dinero, tiempo y trabajo, tanto de las partes como de los órganos jurisdiccionales y administrativos que intervienen como entes conciliadores.
- **Sencillez:** la divergencia entre trabajador y patrono se resuelve sin estar plagada de formalismos, escuchando y analizando las pretensiones de cada uno y proponiendo en el mismo acto las alternativas para solventar la situación.
- **Voluntad de las partes:** quienes acuden a este método alternativo de solución de conflictos, dejan plasmada su anuencia en el acuerdo al que se arriba, no se sujetan a la decisión de un tercero.
- **Neutralidad, equidad y equilibrio:** otro de los fines de esta institución es que la contienda de intereses sea resuelta sin inclinarse a favor de alguno de los sujetos que intervienen, sino que en lo posible el acuerdo a que se llegue sea justo y ecuánime, en una sola palabra, imparcialidad.

- **Entendimiento y empatía a través de la comunicación:** una finalidad más, consiste en el arreglo entre patrono y trabajador, luego de la exposición de sus puntos de vista y de sus pretensiones ante un tercero que les ayudará a llegar a un acuerdo.
- **Suscripción de un acuerdo:** todas las manifestaciones que hacen las partes se dejan plasmadas por escrito, a través de un convenio.
- **Efectividad y garantía:** se refiere esto a que las partes deben quedar satisfechas con el arreglo al que se llega a través de la conciliación y tener la seguridad de que en caso de incumplimiento se puede obligar a la parte que falte al compromiso a través de los medios legalmente establecidos.

3.5. Proceso de conciliación extrajudicial ante la Inspección General de Trabajo

Se inicia este apartado comentando que el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, determina en el Artículo 278 que la Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales tiene la función de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social; están facultados para suscribir arreglos conciliatorios que una vez aprobados por el inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

Como explica el licenciado César Landelino Franco López: “esta clase de conciliación es

la que tiene lugar fuera del ámbito jurisdiccional y en el caso guatemalteco, es la que comúnmente se lleva a cabo ante los inspectores de trabajo, como parte del procedimiento de conciliación que aquella dependencia administrativa de trabajo debe cumplir como parte de sus atribuciones. La trascendencia de este tipo de conciliación radica en que la aprobación que el inspector de trabajo hace de los convenios adoptados por las partes también tiene fuerza ejecutiva y por lo consiguiente en caso de incumplimiento puede demandarse su ejecución en la vía ejecutiva laboral... La conciliación que se realiza ante los inspectores de trabajo no excluye que no existan otras que puedan darse entre las partes en lo particular, mediante celebración de convenio contenido en escritura pública o en documento privado con firmas legalizadas que también observarían el carácter de conciliaciones extrajudiciales, aunque debiendo ser extremadamente cuidadosos en proteger las mismas, revistiéndolas de fuerza ejecutiva para asegurar su eficacia.”¹⁰⁴

Sobre el particular, el licenciado Alejandro Argueta Ramírez, advierte que: “esta facultad constituye un importante mecanismo de resolución alterna de conflictos laborales.”¹⁰⁵.

Esta clase de conciliación no es obligatoria, como sucede con la judicial, el procedimiento se inicia por voluntad de la persona que acude en busca de protección a sus derechos.

Para explicar el procedimiento que se tramita, se aportará el ejemplo de que un

¹⁰⁴ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I. Págs. 135-136.

¹⁰⁵ Argueta. **Ob. Cit.** Pág. 203.

trabajador acude a la Inspección General de Trabajo porque ha sido despedido directa e injustificadamente por su patrono, quien no le ha hecho efectivo el pago de la indemnización y demás prestaciones que le corresponden conforme la legislación laboral vigente, el inspector de trabajo que le atiende, después de recibir la declaración del trabajador, deja constancia en acta de lo que se le manifiesta y cita a las partes (trabajador y patrono) para que en la fecha y a la hora que señale, comparezcan en busca de un acuerdo de conciliación, donde éste (el inspector de trabajo) intervendrá como tercero compondor; lo que suceda en esta comparecencia también se hará constar en acta, puede suceder que haya arreglo (de lo que se dejará constancia) o no, si no lo hay, se cita nuevamente a las partes, si esta vez las partes alcanzan un acuerdo, se suscribe llenando los requerimientos formales y de fondo que determina la ley, si no consiguen conciliar, se da por agotada la vía administrativa.

No debe olvidarse que tras la suscripción de un convenio, para que tenga validez debe ser homologado por el Inspector o Subinspector General de Trabajo, según la ubicación de la sede de la Inspección General de Trabajo a que hayan comparecido las partes, esto último confiere carácter de título ejecutivo al acuerdo, para que en caso de inobservancia de alguna de las partes pueda obligarse su cumplimiento a través del procedimiento judicial que regula el Artículo 426 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

3.6. Proceso de conciliación judicial ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social

Dentro del trámite del juicio ordinario laboral, que se gestiona ante los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, y en la primera audiencia de juicio oral, posteriormente a la contestación de la demanda y la reconvencción, el Artículo 340 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, prescribe que: “...el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables,” y el Artículo 341 del mismo Código ordena: “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá,” de lo transcrito se infiere la obligatoriedad de la etapa de conciliación en el juicio ordinario de trabajo.

Refiriéndose al mismo tema, el licenciado Franco López, señala: “... puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo fórmulas ecuánimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante la suscripción de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo. Esta institución es típica del derecho procesal del trabajo, porque tiene su base en el principio conciliador que ilustra al Derecho del Trabajo en general.”¹⁰⁶

¹⁰⁶ **Ibid.** Pág. 133.

El mismo autor menciona como caracteres de esta institución los siguientes:

- a) “Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral, pues aunque se confiera al juez de trabajo la facultad de intentar conciliar a las partes en cualquier etapa del proceso, sólo observa una etapa obligatoria en la que debe producirse;
- b) Puede traer como culminación la celebración de un convenio entre las partes, que ponga fin al juicio, si el avenimiento es en relación a todas las pretensiones demandadas por el actor y la celebración de un convenio que termine únicamente con lo avenido en el caso de que sólo se hubiese conciliado sobre una parte de las pretensiones demandadas por el actor, en cuyo caso el trámite del juicio deberá continuar sólo sobre aquellas pretensiones en relación a las cuales no existió acuerdo;
- c) Aunque su etapa obligatoria es dentro de la primera comparecencia a juicio oral, la ley no excluye la posibilidad de que pueda volverse a intentar conciliar en cualquier otro estado del proceso, hasta antes de dictarse sentencia.
- d) En el convenio que se suscriba con motivo de la conciliación el trabajador no puede renunciar ni disminuir los derechos reconocidos, que con carácter irrenunciable le otorgan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo;

- e) En el convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, suele suceder que es sólo el patrono el que otorga concesiones;
- f) El convenio que se suscribe con motivo de la conciliación, adquiere el carácter de título ejecutivo.”¹⁰⁷

Esta clase de conciliación se lleva a cabo ante los jueces de trabajo y previsión social, durante la celebración del juicio ordinario laboral si se trata de un conflicto individual, lo que también puede devenir de un conflicto colectivo de trabajo, donde de igual forma existe una etapa de conciliación, aunque ésta, como se hizo referencia previamente, se lleva a cabo ante un tribunal de conciliación.

La fase de conciliación puede llevarse a cabo en cualquier momento del proceso. Acerca de esto, el licenciado Franco López razona: “en la práctica procesal que tiene lugar ante los tribunales de trabajo y previsión social, se observan prácticas que buscan que la conciliación entre las partes pueda darse antes del inicio de la audiencia o bien dentro de ésta, cuando todavía no se ha contestado la demanda. Esta clase de prácticas desvirtúa el propósito de que la conciliación deba celebrarse hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvención en el caso de que ésta se haya promovido, pues como bien lo razonó el connotado procesalista Mario López Larrave, para que el juez de trabajo se encuentre en posibilidad de sugerir fórmulas ecuanímes de arreglo a las partes debe conocer cual es la posición de éstas en relación al asunto que es objeto

¹⁰⁷ **Ibid.** Págs. 133-134.

del litigio. La única forma de conocer la posición de ambas partes es mediante haberse enterado de lo que expresa el actor en su demanda, y también lo que expresa el demandado en la contestación de la demanda, y de allí que el momento procesal ideal para intentar conciliar a las partes sea hasta después de que se ha contestado la demanda o la reconvencción, de lo contrario, aventurarse a intentar la conciliación antes de esta etapa del juicio, podría presentar el riesgo de que no exista acuerdo alguno, pues el demandado podría argumentar que en su contestación va a promover también además de su contestación una excepción perentoria de pago, con base en que lo que se pretende demandarle ya fue hecho efectivo al trabajador. Por la anterior razón y porque una conciliación intentada fuera de la audiencia puede generar que este acto se convierta en un regateo indebido, es que debe observarse la etapa procesal que para su diligenciamiento manda la ley.¹⁰⁸

No obstante la opinión del licenciado Franco, la reforma que se introdujo a la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República, a través del Decreto número 59-2005 del Congreso de la República, en la literal e) del Artículo 66, referente a las facultades generales de los jueces, regula: “Para procurar de oficio o a petición de parte, dentro del proceso o antes de que se inicie el mismo, el avenimiento de las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación.”

El juez de trabajo y previsión social, dentro de la etapa de conciliación, indica a las partes que es el momento de llevarla a cabo, después de enterarse de las pretensiones

¹⁰⁸ **Ibid.** Págs. 137-138.

del trabajador y del patrono, sugiere a ambos las alternativas de solución no litigiosa del conflicto que considera convenientes, tras discutir las se pueden presentar dos circunstancias, hay conciliación o no la hay.

La conciliación puede ser parcial o total, dependiendo del acuerdo a que hayan llegado las partes.

Es parcial la conciliación cuando el convenio que celebran las partes sólo abarca algunas de las pretensiones expuestas por el actor en su demanda. El juicio concluye sólo en lo relativo a los aspectos sobre los que hubo acuerdo, debe continuar hasta la sentencia en cuanto a los puntos que no fueron objeto del convenio. Este convenio debe ser aprobado por el juez de trabajo y previsión social, y adquiere el carácter de título ejecutivo.

Si la conciliación es total, se celebra un convenio que incluye todos los aspectos objeto del juicio; es decir, todas las pretensiones de las partes. El trámite del proceso concluye con la suscripción y aprobación del convenio pues ya no existe ningún conflicto que deba ser resuelto en sentencia.

Si no hay conciliación, el juicio ordinario de trabajo continúa con el trámite establecido por la ley.

CAPÍTULO IV

1. Incumplimiento de las autoridades de trabajo judicial y extrajudicial al autorizar convenios que menoscaban los derechos de los trabajadores

En este capítulo es importante iniciar indicando que los funcionarios de la Inspección General de Trabajo y de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son quienes están directamente encargados de la tutela de los derechos de los trabajadores, pues ante ellos se presentan estos últimos cuando necesitan la intervención protectora del Estado.

Si las autoridades de trabajo judiciales y extrajudiciales mencionadas efectúan su labor adecuadamente, cumplen con sus funciones y obligaciones, caso contrario, se da el incumplimiento en menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Como quedó anotado en los capítulos precedentes, las autoridades de trabajo tienen la facultad de suscribir y autorizar convenios que contienen arreglos conciliatorios a los que pueden llegar las partes (trabajador y patrono) tanto en un proceso extrajudicial o administrativo, como en uno judicial.

En este punto se hace necesario citar que la Real Academia Española, indica que la palabra convenio deriva de convenir, que significa: “Ser de un mismo parecer y dictamen. Ajustarse, componerse, concordarse. Coincidir dos o más voluntades

causando obligación,¹⁰⁹; y que Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, coligen en que convenio es el: “acuerdo de dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir una obligación.”¹¹⁰

De las definiciones relacionadas en el párrafo precedente, aplicándose al derecho de trabajo y satisfaciendo la necesidad de concebir una definición acorde a la investigación realizada, los convenios a que se refiere este apartado se entienden como aquellos acuerdos voluntarios a que arriban trabajador y patrono respecto a sus pretensiones jurídicas en un proceso de conciliación, sea de tipo administrativo o judicial.

Dichos convenios deben estar investidos de una serie de requisitos de forma y de fondo para que tengan eficacia jurídica y cumplan con su cometido de tutear los derechos de los trabajadores; la inobservancia de tales requisitos por las autoridades de trabajo que autorizan los convenios, implica que la esfera de derechos de los trabajadores es violada, menoscabada, restringida, tergiversada o renunciada.

A lo largo de este capítulo, se enumerarán los requisitos de forma y de fondo que la ponente de esta tesis considera mínimos e indispensables en todo convenio conciliatorio laboral. Además, se da a conocer la situación que en la realidad se vive en la cabecera departamental de San Marcos sobre tales aspectos y la existencia o no de violación de derechos laborales por parte de quienes deben resguardarlos.

¹⁰⁹ Real Academia Española. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 563.

¹¹⁰ De Pina y De Pina Vara. **Ob. Cit.** Págs. 194-195.

4.1. Requisitos de forma que deben contener los convenios de pago de prestaciones de trabajo

Es de considerar que todo convenio de pago de prestaciones de trabajo, sea suscrito ante un Inspector de Trabajo o ante un Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, como mínimo debe contener las siguientes formalidades:

Identificación del proceso

Consiste en el número de orden del expediente de que se trate, seguido por un guión y el año en que se inicia su tramitación, enunciando el ente auxiliar responsable de la tramitación.

Lugar y fecha de la suscripción del convenio

No es más que plasmar el espacio territorial en cuya circunscripción se arribó al arreglo, lo que permitirá conocer el órgano jurisdiccional competente en caso de que sea necesario requerir la ejecución de lo acordado. Preponderantemente debe indicarse la demarcación municipal y departamental, sin olvidar hacer mención de la dirección exacta donde se ubica la oficina o residencia donde se elabora el acuerdo.

Indicar la fecha de la suscripción del convenio, permite conocer el ámbito temporal a partir del que tiene validez lo estipulado por las partes para solucionar la controversia.

Debe indicarse de preferencia la hora, día, mes y año en que aquellas se obligaron.

Datos de identificación personal

Nombre completo de las personas que intervienen en la suscripción del convenio y en su caso de la persona individual o jurídica representada. Debe existir una plena identificación en todos los apartados del acuerdo, sin omitir tildes o alguno de los nombres o apellidos de las personas, en especial si se trata del trabajador y del patrono o del ente representado, con esto se prevé una ejecución en la que no hayan deficiencias jurídicas por falta de personalidad o personería.

Edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio, residencia y vecindad. En resumen, debe cumplirse en este aspecto a cabalidad, por aplicación analógica, con lo preceptuado en el Artículo 332 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en las literales b) y d).

Documento con que se identifican las personas intervinientes en la conciliación, por ejemplo: si se trata de un menor de edad: certificación de la partida de nacimiento, dentro de los parámetros establecidos por la ley; si se trata de mayor de edad: cédula de vecindad o documento personal de identificación; si es extranjero: pasaporte; si es abogado: carné de colegiado activo; si es procurador estudiante de derecho de alguna de las universidades del país: carné del bufete popular a que pertenece. Lo estipulado por el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la

República se aplica a lo referido en las líneas precedentes.

Si alguien comparece en representación de otra persona (individual o jurídica), debe acreditar su personería. Verbigracia si se trata de dirigentes sindicales, mandatarios judiciales, representantes legales de personas jurídicas públicas o privadas, deben justificar la representación que ejercitan a través de carta poder firmada por el interesado o acta faccionada ante el secretario del respectivo tribunal si la cuantía no excede del equivalente a dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, testimonio de la escritura pública que contiene el contrato de mandato, testimonio de la escritura constitutiva de la persona jurídica, copia certificada de los estatutos, certificación del nombramiento, disposición legal o resolución judicial de que se deriva la representación, según sea el caso. Estos aspectos están contenidos en el Artículo 323 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Uso adecuado de las reglas ortográficas

La ortografía es la forma correcta de escribir, respetando las normas del apropiado y acertado empleo de las letras y de los signos auxiliares de la escritura. La importancia que tiene la aplicación adecuada de las reglas ortográficas radica en que las palabras plasmadas en el convenio representen en realidad lo que las partes desean, porque una letra, tilde o signo mal colocado o no usado puede cambiar por completo la significación de lo que las partes que intervienen en la suscripción del mismo manifiestan.

Empleo adecuado de las técnicas de redacción

La redacción denota plasmar a través de la escritura, en un conveniente orden lógico circunstancias sucedidas o acordadas por dos o más entes. Las autoridades de trabajo, encargadas de la elaboración de los convenios, deben cumplir con tecnicismos de redacción básicos, porque aunque el derecho de trabajo no requiere de formalismos, no implica que los acuerdos carezcan de esas técnicas. En otras palabras, es imperioso que se dejen plasmados de manera clara y precisa los requerimientos y avenencias a que lleguen las partes durante la conciliación.

Enumeración de cada una de las prestaciones requeridas y desglose de la cantidad de dinero a que ascienden

Es importante enumerar cada una de las prestaciones requeridas por la parte económicamente más débil, el trabajador. No es suficiente sólo referir la suma global a que asciende la cantidad de dinero que el patrono concede a aquél, es imprescindible dejar constancia de cuánto corresponde a cada rubro, con la finalidad de que sea evidente la concordancia entre lo requerido por el trabajador y lo concedido por el patrono y con ello evitar que se disminuyan o restrinjan los derechos de los trabajadores o que el convenio conciliatorio que se suscriba implique renuncia a sus derechos.

Por ejemplo, citar cuantía a que ascienden: los salarios retenidos, las horas extraordinarias trabajadas, el aguinaldo, la bonificación incentivo, la bonificación anual,

las indemnizaciones, las pensiones, las licencias con goce de salario que no se pagaron, descansos, días de asueto, las vacaciones no gozadas, etcétera.

Indicación del cálculo de prestaciones hecha por el ente conciliador

Las autoridades de trabajo, durante el proceso de conciliación, extrajudicial o judicial, deben elaborar un cómputo matemático del monto a que asciende cada una de las prestaciones que el trabajador solicita que le pague el patrono, y también la sumatoria total del cálculo efectuado.

Este requisito se cree trascendental, porque de esa manera el ente que interviene como tercero conciliador (Inspección General de Trabajo o sus dependencias y Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social), dejará indeleble la sugerencia de solución que se hace a las partes y se podrá evaluar, en cuanto a éste, la medida en que se dio cumplimiento a la obligación de aplicar los principios y garantías que protegen los derechos de los trabajadores, al comparar este cálculo con el monto final pactado por las partes. De tal manera, que las autoridades de trabajo se verán obligadas a tutelar los derechos de los trabajadores, dejando constancia de su participación dentro del proceso de conciliación.

4.2. Requisitos de fondo que deben abarcar los convenios de pago de prestaciones de trabajo

Los requisitos de fondo, son aquellas situaciones de derecho sustantivo que deben plasmarse de manera ineludible en los convenios de pago de prestaciones de trabajo, revisten de garantías al acuerdo y provienen de todas las escalas normativas, aplicando siempre la ley más favorable al trabajador; se considera que por lo menos deben cumplir con los requisitos que a continuación se enuncian:

Indicación de los principios laborales que se respetan

En el derecho de trabajo, gozan de general y constante aceptación una serie de aforismos o reglas doctrinarias que se enfocan en la custodia del trabajador.

Las autoridades de trabajo deben dejar de manifiesto en el acuerdo que se suscriba, su posición de protectoras y garantes de los principios ideológicos de la legislación en materia de trabajo vigente en Guatemala, tal el caso de la tutelaridad a los trabajadores, irrenunciabilidad de derechos e indubio pro operario, que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala y, convenios y tratados internacionales de la materia, aceptados y ratificados por Guatemala, los que se desarrollan en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Otros principios que los representantes de la Inspección General de Trabajo y los

Jueces de Trabajo y Previsión Social no deben dejar de lado al suscribir y autorizar un convenio, son los siguientes: aplicación forzosa de las prestaciones mínimas, aplicación de un criterio social y dignificación económica y moral de los trabajadores.

Esto garantiza la tutela de los derechos de los trabajadores, y de esa manera las autoridades de trabajo extrajudiciales y judiciales cumplen con la función que les impone las leyes.

Derechos de los trabajadores que se tutelan

El conjunto de facultades de que gozan los trabajadores constituyen sus derechos. Es conveniente, en pro del equilibrio social, que se mencione dentro del acuerdo qué derechos se están tutelando al pactar una suma de dinero. Mencionar cada uno de esos aspectos, contribuye a evitar la renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República y demás leyes laborales.

Las prestaciones sociales y económicas que se satisfacen a los trabajadores al suscribir un convenio, deben ser mencionadas, sin olvidar las prestaciones que se consideran renunciables, por no estar contempladas en la octava sección del capítulo II, título II de la Constitución Política de la República de Guatemala, pero que de ninguna manera y

por ningún motivo debe dejar de percibir el trabajador.

Garantías de los trabajadores que se satisfacen

Los trabajadores gozan de un sistema de protección especial, establecido a su favor y al que se denomina garantías.

Las garantías de los trabajadores, están especificadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106. En ese Artículo se prescribe que ninguna estipulación hecha en un convenio, conciliatorio en este caso, puede contravenir las disposiciones que protegen los derechos de los trabajadores, y en caso de que se quebranten esas disposiciones, los convenios son nulos ipso jure (de derecho); es decir, no tienen ninguna validez jurídica.

Esta situación está implícita en toda norma legal, incluso en todo convenio, porque cuando las actuaciones del trabajador y del patrono se enfrentan a las estipulaciones que resguardan los derechos de los trabajadores, carecen de valor y fuerza para obligar o tener efecto, especialmente sobre el trabajador.

4.3. Violación a derechos laborales en los convenios que autorizan los funcionarios de la Inspección General de Trabajo y los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social

Existen derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, tal como lo prescribe el Artículo 102 de la Constitución Política de la República y demás leyes de trabajo del país.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, fue creado con la finalidad de adoptar medidas conducentes a garantizar la feliz aplicación de las bases de una bien entendida equidad y para guiar obligatoriamente por los buenos principios a las autoridades encargadas de administrar e interpretar dicho Código a patronos y trabajadores; destacan entre sus características ideológicas la tutelaridad de los trabajadores y la irrenunciabilidad para el trabajador de las garantías mínimas que le protegen.

Las leyes laborales son conciliatorias; es decir, persiguen el mantenimiento de la armonía social con procesos en los que las autoridades de trabajo fungen en determinado momento como moderadoras, para que las pretensiones contrapuestas de trabajadores y patronos, no originen conflictos, sino que se solucionen las controversias amigablemente.

La tutelaridad de estas normas jurídicas, se encamina a la protección de los

trabajadores, que se encuentran en desigualdad económica ante los patronos.

Las medidas que imponen las leyes relativas al trabajo están orientadas a que las autoridades encargadas de aplicar la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República y demás leyes de trabajo de Guatemala, realicen sus actividades y encaminen sus esfuerzos a la consecución del equilibrio social; tratando, sobre todo, de proteger a los trabajadores con la firmeza que las circunstancias exijan.

Los Inspectores de Trabajo y los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, tienen entre sus funciones la de suscribir acuerdos conciliatorios entre trabajadores y patronos participando como terceros conciliadores, sin apartarse de su obligación de tutelar los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Estas dependencias del Estado encargadas de respetar, garantizar y lograr el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores, al momento de incumplir su función de tutelares y garantes de éstos, están infringiendo las leyes, lo que equivale a violación de los derechos de los trabajadores.

4.3.1. Análisis de la investigación de campo

Para obtener información del contexto de los procesos de conciliación extrajudicial o

administrativa y judicial que se verifican en la cabecera departamental de San Marcos, se emplearon instrumentos de observación y de entrevista, que a continuación se detallan:

4.3.1.1. Análisis de la información obtenida en la subsele de la Inspección General de Trabajo de la cabecera departamental de San Marcos, Región VI, Suroccidente

De la observación en la subsele de la Región VI, Suroccidente de la Inspección General de Trabajo ubicada en la cabecera departamental de San Marcos, sobre registros y expedientes iniciados ante esa dependencia en 2007, se obtienen los siguientes datos: El número de expedientes tramitados en 2007 ante esa dependencia asciende a 269, de los cuales 102 expedientes terminaron con la suscripción y autorización de acuerdos conciliatorios.

De lo anterior se deduce que solamente en el 38% de los casos se suscribió un convenio conciliatorio, mientras que en el 62% restante, se agotó la vía administrativa por no haber llegado a ningún acuerdo las partes; o bien, se abandonó el trámite del proceso administrativo.

De 25 expedientes consultados, que constituyen la muestra equivalente al 25% de los expedientes en que se suscribió acuerdo conciliatorio, se encontró la información necesaria para arribar al siguiente análisis:

En cuanto a requisitos formales, se identifica a las personas con su nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y cédula de vecindad; además, si es necesario se solicita acreditación de personería; pero, los nombres se escriben en mayúsculas y no se tildan. Se consignan mal las cantidades por errores ortográficos al escribirlas en letras. Se indica fecha de inicio y de finalización de labores del trabajador, el salario percibido, pero no se especifica la jornada de trabajo para la que se contrató. Se identifican las prestaciones que corresponden al trabajador, pero no se denomina adecuadamente a todas, se coloca bono cuando la palabra correcta es bonificación.

Respecto a la concordancia entre lo que requiere el trabajador y lo que se acuerda, depende en cada caso de la disponibilidad o anuencia del patrono.

Para conceder plena validez de título ejecutivo al acuerdo, se indica dentro de la redacción del mismo que posee ese carácter y se imprime el sello del Inspector Regional con sede en Quetzaltenango.

En cuanto a requisitos de fondo: No se manifiesta expresamente la toma en consideración de los principios, derechos y garantías de que gozan los trabajadores; sin embargo, los derechos se ponen de manifiesto al mencionar los rubros a que equivale cada cantidad de dinero que se paga al trabajador, aunque en ocasiones se paga al trabajador mediante abonos mensuales. Al dejar al trabajador la decisión de si acepta o no la propuesta del patrono, no se cumple con lo preceptuado en la legislación de

trabajo vigente en el país, relacionada con los principios filosóficos que inspiran el derecho de trabajo y su aplicación imperativa, por tratarse de normas jurídicas de derecho público, porque en la mayoría de ocasiones la oferta del patrono implica renuncia de derechos.

La garantía de nulidad ipso jure si las estipulaciones del convenio contravienen disposiciones legales no es puesta en práctica, por la misma razón indicada en lo relativo a los principios.

El promedio de duración de los procesos ante esta dependencia es de 40 días, varía según la disposición de la parte patronal.

De la entrevista efectuada a un representante de la subsección de la Región VI, Suroccidente de la Inspección General de Trabajo ubicada en la cabecera departamental de San Marcos, se obtiene la información que a continuación se describe:

El lapso de duración del proceso de conciliación a partir de septiembre de 2008, en virtud de que la homologación se realiza en esa misma oficina; es de un mes, porque después de la primera audiencia se notifica en cinco días más uno de la distancia, puede que se concilie en la primera audiencia o pidan prórroga, depende de la actitud que tome el patrono. Con anterioridad a esa fecha la homologación tomaba alrededor de 15 días, por lo que transcurría en promedio mes y medio para tramitar el proceso de conciliación.

Por lo general los patronos acuden a la Subinspectoría, con el objeto de presentar denuncias de despidos justos o abandono de labores por parte del trabajador, dan aviso de que indemnizan a un trabajador porque no desean volver a contratar sus servicios, y adjuntan todos los comprobantes de la realización de los pagos que efectúan, para evitar que surja en su contra algún proceso.

La mayoría de las denuncias que se encaminan a conciliación se constituyen por acciones promovidas por los trabajadores.

En cuanto a requisitos de forma: se tiene especial cuidado en la ortografía y redacción – indica el entrevistado-, no se aprueban los convenios sin cumplir con ello, para evitar agravio al trabajador si se presenta la necesidad de acudir a la vía ejecutiva laboral.

En lo referente a requisitos de fondo: se indica al trabajador qué derechos tiene y se efectúa el cálculo de las prestaciones que por derecho le corresponden.

Respecto a la medida en que se satisfacen los requerimientos del trabajador y del patrono: en realidad depende de las condiciones del patrono, todo se deja a criterio del trabajador porque las prestaciones le corresponden a él –señala el entrevistado-, se hacen los cálculos de ley, la Inspección General de Trabajo propone, el patrono por su parte hace su oferta y negocian, pero el que tiene la última palabra es el trabajador.

Si el ofrecimiento del patrono, es inferior a lo que corresponde por ley al trabajador, la

dependencia deja todo a consideración de este último porque no se puede obligar al trabajador a hacer algo que no quiere, si él acepta, es su decisión –arguye el entrevistado-.

Al efectuar el análisis de la información referida con anterioridad se desprende que: es muy poca la cantidad de expedientes administrativos tramitados ante la subsede de la cabecera departamental de San Marcos, de la Inspección General de Trabajo, Región VI, Suroccidente, en los que se arriba a un acuerdo conciliatorio. En esos expedientes no se hace énfasis en requisitos de forma, no se emplean correctamente las técnicas de redacción y ortografía, se escribe con mayúscula y sin tilde los nombres de los sujetos que intervienen en el acuerdo; es decir, se escribe un nombre distinto al que aparece en el documento con el que se identifican. Algunos requisitos de fondo, como los derechos de los trabajadores, están implícitos en el acuerdo, pero los principios filosóficos del derecho del trabajo se omiten, específicamente la tutelaridad e irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, por lo que estas autoridades incumplen sus funciones y por ende violan los derechos que les corresponde proteger.

Las autoridades administrativas de trabajo de la cabecera departamental de San Marcos (subsede de la Inspección General de Trabajo), al no intervenir tutelando los derechos del trabajador para que no se limiten, tergiversen, restrinjan y renuncien esos derechos, con un criterio eminentemente civilista aplican el criterio de autonomía de la voluntad y dejan desprotegido al trabajador, permitiendo que él decida en cuanto al modo de percibir sus prestaciones (de acuerdo a su propia necesidad), cuando lo que les

corresponde es velar por la aplicación forzosa de las prestaciones mínimas.

4.3.1.2. Análisis de la información obtenida en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de San Marcos, San Marcos

De la observación en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de San Marcos, San Marcos, sobre registros y expedientes iniciados ante esa dependencia en 2007, se obtienen los siguientes datos:

Se tramitaron 62 expedientes durante 2007, suscribiéndose acuerdo conciliatorio en 14 de ellos. Es decir, que sólo en el 23% se suscribió un arreglo, mientras que en el 77% restante se llegó a sentencia.

Del 100% de los expedientes en que se suscribió acuerdo conciliatorio, la información recabada es la que a continuación se presenta:

En cuanto a requisitos formales: se inicia el acta de la audiencia haciendo constar el lugar, fecha, hora y la presencia del titular del órgano jurisdiccional, se identifica a las personas con su nombre escrito en letras mayúsculas y sin tildes, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y cédula de vecindad; además, si es necesario se solicita acreditación de personería; si comparecen acompañados de procurador o abogado, se cita su nombre y documento con el que se identifican. Se juramenta a las partes a través de la fórmula: ¿Prometéis decir verdad en lo que fuereis preguntado?

Se verifica la presencia de las partes, se pregunta al actor si amplía, modifica o ratifica su demanda. Después se hace constar que durante la etapa conciliatoria del juicio las partes arriban a un arreglo en cuanto a la cantidad que se paga y la forma de pago. No se desglosa a qué rubro pertenece el pago sino que se indica cuál es la suma total que se conviene pagar. Se indica que es satisfactoria la suma para el trabajador quien otorga finiquito al patrono.

La persona titular del órgano jurisdiccional, aprueba el convenio enunciando que se hace por no contravenir las disposiciones legales y se ordena su archivo.

Se notifica el convenio y su aprobación a las partes y se da por terminada el acta indicando el lugar, fecha y hora de finalización. Calzando al final su firma los intervinientes.

No puede establecerse si hay concordancia entre las prestaciones que solicita y las que le corresponden al trabajador y las que se le satisfacen, porque solamente se refiere la suma total a que asciende el acuerdo al que se arriba.

En cuanto a los requisitos de fondo: se incumplen, porque se deja a consideración del trabajador la aceptación del ofrecimiento del patrono, sin que la persona titular del juzgado haga proposiciones sobre la cantidad que debe aceptar el trabajador.

El promedio de duración de los procesos ante esta dependencia es de dos meses y medio, varía según las actitudes que tomen las partes procesales, si hay conciliación,

aproximadamente 15 días.

De la entrevista realizada a la persona titular del Juzgado de Trabajo y Previsión Social y de Familia de San Marcos, San Marcos, se produjo la siguiente información:

Respecto el promedio de duración del proceso en los que se llega a conciliación, la persona entrevistada indica: Después de recibir la demanda se señala la audiencia de juicio oral dentro del plazo de 15 días, en esa comparecencia pueden arribar las partes a un acuerdo.

La mayoría de expedientes tramitados son iniciados por trabajadores, consistentes en juicios ordinarios de pago de prestaciones de trabajo y de despidos directos injustificados; así como, ejecuciones de convenios conciliatorios y de sentencias.

Los requisitos formales que se cumplen en los convenios son los mismos de las actas de audiencia que se realizan normalmente ante esta dependencia –apunta la persona entrevistada-.

Sobre los requisitos de fondo, refiere: se cumplen a criterio del auxiliar de la aplicación de justicia (oficiales y secretaría), con fundamento en las leyes aplicables para cada caso en particular.

Sobre la medida en que se satisfacen los requerimientos de trabajador y patrono, se indica que todos los casos son muy diferentes; varían mucho, hay algunos patronos que

se presentan con la disposición de pagar todo lo que el trabajador pretende, hay otros que negocian con el trabajador, incluso hay algunos que niegan la existencia de una relación de trabajo, y no se puede intervenir en esos casos. No se puede hacer nada si el trabajador toma una decisión.

Respecto a la actitud que toma esta dependencia si el patrono ofrece una cantidad inferior a lo que legalmente le corresponde al trabajador, la persona entrevistada responde: -Antes de la audiencia se hacen los cálculos de las prestaciones, pero si el trabajador acuerda algo con el patrono, no se le puede obligar a hacer lo contrario-.

De esa información se desprende el siguiente análisis: es bastante reducido el número de acuerdos conciliatorios que se suscriben ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de San Marcos, los requisitos de forma que se cubren son los mismos que los de las actas de audiencia, con la deficiencia de escribir con mayúsculas y sin tilde los nombres de las personas que intervienen, la identidad de dichos sujetos se adultera al consignarse nombre distinto al que aparece en el documento con que se identifican. Los requisitos de fondo se desvirtúan, no se aplican los principios del derecho del trabajo que desarrollan las normas laborales vigentes en Guatemala, entre los que destacan la tutelaridad a los trabajadores, irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario, aplicación forzosa de las prestaciones mínimas, aplicación de un criterio social y dignificación económica y moral de los trabajadores; por el contrario, simplemente se observa la actitud de las partes (trabajador y patrono), de la que se deja constancia, sin que exista un respaldo al trabajador como corresponde a la

función de las autoridades de trabajo; en síntesis, se produce una violación a los derechos de los trabajadores por los órganos jurisdiccionales encargados de su tutela.

4.3.1.3. Análisis general de resultados

Al efectuar el análisis de la información obtenida en la investigación de campo, conforme a los instrumentos elaborados para el efecto (anexos I, II y III), se puede establecer que: las autoridades de trabajo violan los derechos de los trabajadores en la cabecera departamental de San Marcos, toda vez que los representantes, tanto de la Inspección General de Trabajo, como del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, aducen que durante la etapa de conciliación escuchan las pretensiones del trabajador, el ofrecimiento que hace el patrono y realizan un cálculo de la cantidad de dinero a que equivalen las prestaciones que el trabajador solicita le sean pagadas; lamentablemente, al momento de llegar a un acuerdo conciliatorio se limitan a redactar, suscribir y autorizar el convenio, sin intervenir respaldando al trabajador en sus derechos, -no pueden obligar –indican- al patrono ni al trabajador a que decidan sobre la aceptación o no de la proposición de su contraparte, sino que ellos deben decidir libremente si acceden-.

En otras palabras, las autoridades de trabajo dejan a consideración de la parte económicamente más débil; el trabajador, acceder o no la oferta del patrono, haciéndose evidente que no se llevan a la práctica los principios ideológicos que detalla el tercer considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la

República y que se manifiestan plenamente en los Artículos 102, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 6º, 12, 13, 14, 15, 17, 30, 89, entre otros del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, tratados y convenios internacionales y leyes conexas.

No hay una participación activa de dichas autoridades, de ahí que los derechos de los trabajadores se ven disminuidos, porque las cantidades de dinero que se pactan para solucionar la controversia, en la mayoría de las ocasiones son inferiores a lo que de conformidad con la ley corresponde a los trabajadores, -todo depende -dicen los representantes de dichas entidades- de la disposición del patrono-, que redundan en la buena voluntad para conciliar, manifestándose con ello que se llega al acuerdo con fundamento en las pretensiones del patrono.

No se cumple con los principios de tutelaridad, irrenunciabilidad, nulidad ipso jure de las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos laborales e interpretación en el sentido más favorable para los trabajadores de las disposiciones legales. Se vulneran los mismos, toda vez que los trabajadores actúan en su propio perjuicio al aceptar circunstancias que resultan injustas.

Se determina que la intervención mediadora de las autoridades de trabajo y previsión social de la cabecera departamental de San Marcos (Subsede de la Inspección General de Trabajo y Juzgado de Trabajo y Previsión Social) en la actividad conciliadora se constituye únicamente como simples escribientes de los arreglos a que arriban las

partes (trabajadores y patrono) bajo su libre albedrío, obviando el rol que verdaderamente les corresponde de conformidad con la ley y que en el derecho laboral no es posible, por mandato legal, desarrollar el principio de autonomía de la voluntad porque las leyes laborales son de orden público y a ellas deben sujetarse todas las personas.

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores cuentan con derechos respaldados por las leyes vigentes en Guatemala, dentro de los que resaltan las prestaciones sociales y económicas que el patrono está obligado a proporcionarle durante el tiempo que dure y después de que finalice la relación o contrato de trabajo.
2. La conciliación laboral es un método alternativo, empleado para la pronta solución de conflictos que surgen entre trabajador y patrono; interviene un tercero ajeno a la controversia que propone alternativas a las partes con la finalidad de llegar a un convenio o arreglo, que puede ser judicial o extrajudicial, siendo obligatoria en el primer caso y voluntaria en el segundo.
3. Los titulares de la Inspección General del Trabajo y de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, intervienen como ente conciliador en los conflictos entre trabajador y patrono, en la conciliación extrajudicial y judicial, respectivamente, pero sólo se limitan a redactar los convenios sin intervenir tutelando los derechos de los trabajadores, como les corresponde.
4. Se incumple con los requisitos de forma y de fondo mínimos que todo convenio de pago de prestaciones de trabajo debe contener, menoscabando con ello los derechos de los trabajadores.

5. Las autoridades de trabajo incumplen sus funciones, se convierten en violadores de los derechos, principios y garantías reconocidas en la normativa jurídica vigente a favor de los trabajadores, y permiten que sean menoscabados al autorizar convenios conciliatorios desequilibrados, que tergiversan, disminuyen, restringen o limitan los mismos, implicando su renuncia.

RECOMENDACIONES

1. Los convenios que aprueben los Inspectores Generales de Trabajo de la cabecera departamental de San Marcos y de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social deben contener la enumeración de cada una de las prestaciones sociales y económicas que pagará el patrono al trabajador, en su caso sean incumplidos se ejecuten en la vía judicial.
2. Los Inspectores Generales de Trabajo de la cabecera departamental de San Marcos deben participar activamente en el proceso de conciliación, adoptando las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, forzando la aplicación de las prestaciones mínimas que se garantiza a los trabajadores en la legislación laboral de Guatemala.
3. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la cabecera departamental de San Marcos, al suscribir convenios conciliatorios, deben proponer soluciones al conflicto y también tutelar los derechos de los trabajadores, impidiendo la suscripción de acuerdos que evidentemente impliquen: renuncia, disminución, tergiversación o limitación de esos derechos.

4. Los convenios suscritos por los Inspectores Generales de Trabajo de San Marcos, deben observar requisitos de forma, una adecuada redacción y ortografía; en caso incumplimiento y de ejecución judicial, puedan ser cumplidos sin que se les refute nada, especialmente en lo relativo a la escritura correcta de los nombres y apellidos del trabajador y patrono.

5. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la cabecera departamental de San Marcos, al autorizar convenios en la fase de conciliación deben aplicar correctamente las reglas ortográficas y de redacción, así como las formalidades legales, de modo que si se incumplen la ejecución en la vía judicial sea efectiva.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Código de trabajo comentado**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. C&N, 2005. Págs. 57, 86, 106-112, 203.
- AYALA VILLEGAS, Sabino. **La administración de recursos humanos, prestaciones económicas y sociales**. 26/07/2006, http://www.wikilearning.com/curso_gratis/la_administracion_de_recursos_humanos-prestaciones_economicas_y_sociales/15947-64, (17 de diciembre de 2008).
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. (Colección textos jurídicos universitarios) 1ª. ed.; México: Ed. Harla, S. A., 1985. Págs. 350-351.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. 1ª. ed.; corregida, ampliada y actualizada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani; Argentina: Ed. Heliasta, 1998. Págs. 48, 86, 120-121, 188-189, 280, 299-302, 324, 353-354, 454-455, 517, 663-664, 729-733.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 12ª. ed.; actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas; Argentina: Ed. Heliasta, 1997. Págs. 318, 389.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 5a. ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1999. Págs. 173-175.
- DE LEÓN GIRÓN, César Augusto. **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo en relación a la conciliación extrajudicial**. Guatemala: USAC, 2002. Págs. 1-8.
- DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara. **Diccionario de derecho**. 24ª. ed.; actualizada por Juan Pablo De Pina García; México: Ed. Porrúa, S. A., 1997. Págs. 194-195, 242-244, 298, 335, 360, 447, 480, 494-498.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996. Págs. 190-193.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo, derecho procesal individual**. 2t.; 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2004. Págs. 133-138.
- Fundación Tomás Moro y Espasa Calpe, S. A. **Diccionario jurídico Espasa**. (Colección lex) 1ª. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S. A., 1998. Págs. 333-340, 901.
- GUTIÉRREZ CABALLEROS, Carlos Anibal. **Métodos alternativos para la solución de conflictos en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2001.

Págs. 11-20.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** (Colección popular Mario López Larrave, No. 7); Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, (s. f.). Págs. 94-95.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 1ª. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1981. Págs. 603, 784.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los derechos fundamentales.** (Colección temas clave de la constitución española) 5ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1993. Págs. 46-47.

PRATT FAIRCHILD, Henry. **Diccionario de Sociología.** 2ª. ed.; México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1997 Págs. 230, 279, 298.

Procuraduría de Derechos Humanos. **¿Qué son los derechos humanos?** (Colección derechos humanos, fascículo 1) 1ª. ed.; Guatemala: Ed. Corei, (s. f.). Págs. 2-11.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 2t.; 21ª. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S. A., 1997. Págs. 68, 311, 440, 563, 689, 787, 940, 1120-122, 1157, 1207, 1254, 1485, 1662, 1830, 1894, 2003, 2054, 2093, 2100.

ROBERT, Francois. **Diccionario de términos filosóficos,** traducido al español por José Manuel Revuelta, (Colección flash, No. 15) 4ª. ed.; Madrid, España: Ed. Acento, 1996. 91 Pág. 28.

RODRÍGUEZ RIVERA, Carlos Roberto. **La necesidad de prestar garantía en los convenios probados aprobados dentro del juicio ordinario laboral.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2001. Págs. 1-3.

SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo.** 1ª. ed.; Quetzaltenango, Guatemala: Ed. Los Altos, (s. f.). Págs. 31-32.

SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. **Los derechos humanos: proceso histórico.** (Colección derechos humanos, No. 1) 1ª. ed.; San José, Costa Rica: Ed. Asdi, 1997. Págs. 11-12, 33-37.

TÜNNERMAN BERNHEIM, Carlos. **Los derechos humanos: evolución histórica y reto educativo.** (Colección derechos humanos, No. 6) 1ª. ed.; San José, Costa Rica: Ed. Asdi, 1997. Págs. 11-12.

VADO GRAJALES, Luis Octavio. **Revista internauta de práctica jurídica, Concepto e historia de la conciliación,** 2002, <http://www.uv.es/~ripj/10conch.htm> (17 de

diciembre de 2008).

Wikimedia Foundation, Inc., La conciliación (derecho), 13/12/2008, [http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(derecho)), (17 de diciembre de 2008).

Legislación:

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

Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria). Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, 1921. Ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

Convenio sobre las Horas De Trabajo (Comercio y Oficinas). Convenio número 30 de la Organización Internacional del Trabajo, 1930. Ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio sobre la Protección del Salario. Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, 1949. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio sobre las Vacaciones Pagadas (Agricultura). Convenio número 101 de la Organización Internacional del Trabajo, 1952. Ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo, 1952. Ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas). Convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo, 1957. Ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.

Convenio sobre las Plantaciones. Convenio número 110 de la Organización Internacional del Trabajo, 1958. Ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo, 1981. Ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República, 1947.

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

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

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto número 63-88 del Congreso de la República, 1989.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto número 27-2003 del Congreso de la República, 2003.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295 del Congreso de la República, 1946.

Ley Reguladora de la Bonificación Incentivo para el Sector Privado. Decreto número 78-89 del Congreso de la República, 1989.

Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para Trabajadores del Estado. Decreto número 74-78 del Congreso de la República, 1978.

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

Procedimiento de Pago de Prestaciones en caso de Fallecimiento de Trabajador del Sector Privado. Decreto número 23-79 del Congreso de la República, 1979.

Reglamento para el Goce del Período de Lactancia. Acuerdo del Presidente de la República, 1973.

Día de la Madre. Decreto número 1794 del Congreso de la República, 1968.

Día Nacional de la Secretaria. Decreto número 24-94 del Congreso de la República, 1994.

Día del Abogado. Acuerdo Gubernativo del 23 de septiembre de 1964.

Día del Psicólogo. Acuerdo Gubernativo 1385-90, 1990.