

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización de Competencias y
Cierre Académico



**Análisis de la violación al pago de prestaciones laborales en
el sector privado**

-Tesis de Licenciatura-

Ana María Hernández Sifontes

Guatemala, abril 2016

**Análisis de la violación al pago de prestaciones laborales en
el sector privado**

-Tesis de Licenciatura-

Ana María Hernández Sifontes

Guatemala, abril 2016

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Lic. César Augusto Flores Figueroa
Revisor de Tesis	Licda. Rosa Isabel De León Godoy

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Álvaro de Jesús Reyes García

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Licda. Vila Corina Bustamante

M. Sc. Víctor Manuel Morán Ramírez

Segunda Fase

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Licda. Flor de María Samayoa Quiñonez

Licda. Carmela Chamalé García

Lic. Luis Eduardo López Ramos

Tercera Fase

Licda. Kary Ivonne Teni Cacao

Licda. Carol Yesenia Berganza Chacón

M. Sc. Mario Jo Chang

Lic. Sergio Armando Teni Aguayo

Licda. Brenda Lissette Lambour Figueroa



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, dos de septiembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN
AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**,
presentado por **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**, previo a otorgársele
el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la
Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de
esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el
efecto se nombra como Tutor al Licenciado **CÉSAR AUGUSTO FLORES
FIGUEROA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de noviembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. César Augusto Flores Figueroa
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintisiete de noviembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**, presentado por **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisora metodológica a la Licenciada **ROSA ISABEL DE LEÓN GODOY**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES

Título de la tesis: ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

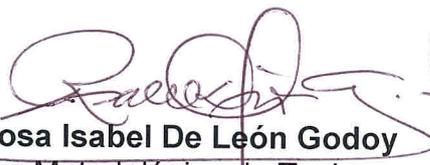
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 29 de enero de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante omnia, accipit sapientiam"

DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de marzo de 2015

"Sapientia ante omnia, accipit sapientiam"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**

Título de la tesis: **ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES
LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO**

El Coordinador del departamento de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del departamento de tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 25 de marzo de 2015



Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

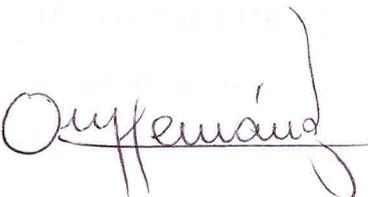


Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

En la ciudad de Guatemala, el día catorce de marzo de dos mil quince; siendo las catorce horas en punto, yo, **ANA ESTER DOMÍNGUEZ HERNÁNDEZ**, Notaria me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerida por la señorita **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**, de veintinueve años de edad, soltera, salvadoreña, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación –DPI- de Extranjero Domiciliado, bajo el Código Único de Identificación –CUI- número **DOS MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTE CERO CIENTO UNO (2318 58620 0101)** emitido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta la señorita **ANA MARÍA HERNÁNDEZ SIFONTES**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: dos timbres notariales del valor de cinco quetzales con serie A guión y número de registro cero ciento cinco mil quinientos ochenta y siete (A-



0105587) y serie A guión y número de registro cero ciento cinco mil quinientos ochenta y ocho (A- 0105588); y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con registro número tres millones ochocientos setenta y tres mil seiscientos quince (3873615). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.

f) 

ANTE MÍ:


Licda. Ana Ester Domínguez Hernández
Abogada y Notaria

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo

AGRADECIMIENTOS

A Dios y mi Familia:

En el término de esta etapa de mi vida, quiero manifestar un profundo agradecimiento a ustedes que con su ayuda, apoyo y comprensión me alentaron a lograr esta hermosa realidad y alcanzar uno de mis más grandes anhelos.

Gracias

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Prestaciones Laborales	1
Legislación y cumplimiento de obligaciones del patrono luego de finalizada la relación laboral	19
Análisis de la violación al pago de prestaciones laborales en el sector Privado	37
Conclusiones	55
Referencias	57

Resumen

Dentro de la investigación se estableció la situación actual de la violación de los derechos humanos, debido a que es fundamental que el sistema de justicia en materia de trabajo en Guatemala implemente una justicia laboral pronta y cumplida, así como proponer las soluciones a la problemática laboral en el país, en cuanto a la negativa del pago de prestaciones laborales.

El artículo científico otorgó una visión general de la importancia de las prestaciones laborales y lo referente a la normativa que permite velar porque se cumplan los principios inspiradores del derecho laboral, para lo cual se determinó que existen violaciones a los derechos laborales ante la negativa en el sector privado del pago de prestaciones, las cuales como derecho adquirido de las personas refleja una problemática de falta de aplicación de un sistema de justicia no acorde a las necesidades de los trabajadores.

El estudio realizado determinó que a nivel de oportunidades de empleos en Guatemala se enfrenta un problema severo, que permite se violen los derechos de las personas, ante la ausencia de normas coercitivas y específicas para evitar violaciones de los derechos humanos por la falta de pago de prestaciones laborales.

Así también se reflejó una importante carencia de normas que permitan de manera alguna poder garantizar el pleno cumplimiento de tal derecho, aunado a una falta de capacidad institucional y humana por parte de la Inspección General de Trabajo como del sistema de justicia laboral en general para aplicar el derecho como tal.

Palabras clave

Prestaciones laborales. Relación laboral. Obligaciones del Patrono. Sector Privado. Pago de prestaciones.

Introducción

La situación actual de trabajo en Guatemala es violatorio a las garantías de los trabajadores al incumplirse en algunos casos el pago de prestaciones laborales, sin que exista un procedimiento penal contra patronos por no hacer efectivo el pago, luego de finalizada una relación laboral, y cuando las cumplen lo hacen después de un prolongado tiempo, sin importar las necesidades de la persona que fue empleada, violentando no solo leyes laborales sino más importante aún la propia Constitución Política de la República de Guatemala en donde se garantiza el bienestar y desarrollo de la persona.

Por otra parte el sector privado se encuentra desprotegido en forma más evidente en relación a que no existe una institución acorde a la realidad de Guatemala que pueda prevenir y garantizar el pago de prestaciones laborales en una forma efectiva. Debe de considerarse esencial la posibilidad de garantizar penalmente o por medio de una cláusula indemnizatoria el derecho que le corresponde al trabajador.

La investigación busca establecer la existencia de violaciones de derechos laborales de personas trabajadoras en el sector privado, planteando en su contexto los aspectos informativos necesarios para la comprensión del tema de violación al pago de prestaciones laborales en

el sector privado, y en donde se pretende señalar la importancia de fortalecer la legislación, así como los aspectos necesarios de la Inspección General de Trabajo que ayuden a poder aplicar de mejor manera las normas referentes al pago de prestaciones laborales y que de la misma manera permita regular el accionar en relación a la situación actual de violaciones a los derechos humanos en el sector privado respecto al pago de prestaciones.

Prestaciones laborales

Definiciones

Trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como “el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida. (Ossorio, 1983:298)

Lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho de trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público, que regulan las relaciones jurídicas, las cuales surgen como causa del trabajo y como hecho social, además gozan de un sistema administrativo y judicial propio, que lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en cuenta que la misma tiene completa relación con las demás ramas del derecho.

El trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (Alfonzo, 2006:22)

Derecho laboral

“Derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”. (Caldera, 1978:11)

El derecho laboral, como creación del hombre o de la comunidad, fue formulado con un fin específico, tener armonía plena entre trabajador y empleador y en última instancia mantener esta armonía en las relaciones entre ambos, estableciendo beneficios entre aquel que presta su fuerza laboral y el que paga por el servicio.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes. (Cabanellas, 1989:576)

Lo que conlleva a establecer que al formarse el derecho laboral se transmitieron los principios inspiradores del derecho laboral, tal como lo es la tutelaridad, constituyen un mínimo de garantías sociales, necesidad e imperatividad, objetividad, es democrático, pertenece a la rama del derecho público y es en los cuales se inspira su desenvolvimiento y son esos principios los que se deben escudriñar, para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama del derecho y que fundamentan en su momento las ventajas de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

Los aspectos generales del derecho laboral deben de considerarse elementales ante la aplicación de las normas de justicia, debido a que como lo establecen los mismos principios del derecho de trabajo este es un derecho tutelar de los trabajadores, razonándose con ello que las normas laborales son propias del trabajador y que se encuentran y rigen en cuanto a los intereses del mismo. Por otra parte el fundamento del derecho laboral es la protección del trabajador y constituye la razón de ser del derecho laboral, tomándose en consideración que las normas de tan importante rama del derecho existen para evitar violaciones a los derechos laborales y como una forma en la cual se pueda promover el respeto de los derechos de las personas como tal enfocadas en relación laboral.

Como aporte de ponente del presente artículo científico debe de indicarse que dentro del mismo contexto del derecho laboral este se forma o constituye como un mínimo de garantías sociales, las cuales tendrán como función ser protectoras del trabajo, las cuales son irrenunciables, siendo evidente entonces que el pleno respeto del derecho laboral provee de una paz social y del respeto de los derechos individuales y colectivos. Esto implica además que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables, y que esto se genera y fortalece por los atropellos de los cuales son víctimas en muchas ocasiones los trabajadores, en donde en muchas ocasiones en el

sector privado se les obliga a realizar cosas en contra de sus principios y derechos.

Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Dentro de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo existe una discusión al tratar de ubicarlo dentro del orden del derecho público o del derecho privado. Así entonces para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, concluyendo que será pública si la norma que lo rige es de carácter público y privada si la norma que lo rige es de carácter privada.

Partiendo de lo anterior debe de considerarse lo que refiere a la naturaleza jurídica partiendo de la idea de la cual la misma legislación se encuadra y en donde establece las consideraciones necesarias respecto a su función como derecho laboral y finalidad ante los trabajadores, siendo esta una visión colectiva sobre los beneficios que se aplican.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”. (López, 2008:33)

Tal como explica López Larrave, esa discusión siempre ha existido y se ha considerado respecto a el interés general sobre el particular y de la relación que deviene de la contratación como trabajador, considerando también que en algunos momentos se hace necesario para determinar esa naturaleza considerar hasta la relación de patrono y trabajador, pero dentro de su contenido como tal se pueden observar normas de derecho público como también del derecho privado.

Lo anterior viene además a completar la existencia de una forma de considerar la existencia dentro del contexto del derecho laboral que establece la existencia de normas de carácter público como también de carácter privado, lo cual permite dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco tener una mejor visión de la naturaleza jurídica del derecho laboral, y que permite determinar cuál es la inclinación del derecho laboral guatemalteco.

Por otra parte estableciendo ya la existencia de una particular discusión sobre la referencia del derecho laboral como una normativa del derecho privado o derecho público, así como de una teoría ecléctica es importante resaltar que dentro del contexto del ordenamiento guatemalteco laboral se siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público.

En efecto, la misma legislación establece en el inciso e), considerando III del Código de Trabajo: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La relación laboral

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. La Ley procesal formalmente es igual a cualquier otra ley. Su contenido es lo que la diferencia. (Fairen, 1994: 29)

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por el Código de Trabajo.

Así entonces dentro del contenido del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en lo conducente del artículo 25, define contrato de trabajo como:

Un conjunto de formalidades de carácter obligatorio, que crea un vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta definición otorga los elementos claros y precisos respecto a la relación existente entre dos personas y que conlleva la obligación de una parte de prestar un servicio y el otro de retribuir dicha actividad en beneficio de determinada actividad desempeñada a su favor.

El Código de Trabajo en el artículo 18 se puede establecer que la relación laboral es un vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona, la cual retribuye dicha prestación.

Es así como la relación laboral se establece entre dos partes con interés particulares que se caracterizan por un contenido económico de dicha relación laboral, y en donde se debe de actuar y completar ciertas funciones de interés, que generarían una serie de derechos y obligaciones y que se van a regir por las mismas normas del derecho laboral en Guatemala.

Prestaciones laborales

Definición

Prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa”. (Brañas, 2006:433)

Se define como: “Acción o efecto de prestar; préstamo, empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa. Servicio o cosa que la autoridad exige”. (Cabanellas, 1976:366)

Las definiciones anteriormente citadas permiten dar a conocer que las prestaciones laborales son obligaciones de dar y otorgar y que corresponden por derecho al trabajador, y las cuales son de beneficio ante una prestación de servicio que se otorgó a una persona por medio de una relación laboral.

Características

Tutelaridad: Puesto que las prestaciones laborales son parte del intento que la legislación laboral hace para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono. **Irrenunciabilidad:** En cuanto a la imposibilidad que el trabajador tiene de privarse por imperativo legal a sí mismo en forma voluntaria, del goce o beneficio económico que las prestaciones laborales le representan, a

excepción de las vacaciones que como veremos posteriormente, no pueden compensarse con dinero. **Inacumulabilidad:** La legislación laboral establece que las prestaciones contenidas en ellas deben hacerse efectivas o bien deben gozarse en el momento o durante el periodo correspondiente a ellas, según sea el caso. **Incompensabilidad:** Esta característica se refiere a la imposibilidad de compensar al momento de que se haga efectivo el pago del monto de las prestaciones laborales, algún adeudo que el trabajador haya contraído con el patrono por cualquier concepto o circunstancia. **Unicidad:** El pago de las prestaciones, cuando corresponde, debe hacerse no solamente en el momento oportuno legalmente establecido para el efecto, sino en un solo acto, salvo disposición legal en contrario. Derivado de lo anterior, el patrono no tiene la facultad entonces de decidir en cuantos pagos o con que cantidad de intervalos ha de hacer efectiva la totalidad de la prestación. **Proporcionalidad:** Tendrá lugar para realizar el cálculo y determinar el monto que se deberá pagar al trabajador para cubrir la prestación respectiva, sobre la base de la contabilización del tiempo por el cual éste ha prestado sus servicios en forma continua, acotando que la suspensión del contrato de trabajo, no interrumpe el tiempo de servicio. **Exigibilidad:** Al constituir las prestaciones que contempla la legislación vigente un mínimo de derechos a los cuales el trabajador tiene acceso u oportunidad de gozar, se le faculta para que pueda incluso, exigir al patrón o la efectividad de las mismas por la vía legal. (Santos, 2008:34)

Respecto de la tutelaridad debe de entenderse que se refiere a ese derecho que al trabajador le corresponde y que la misma legislación le otorga a través de las normas laborales; así mismo respecto a la característica de irrenunciabilidad que provee al titular del derecho de trabajo de renunciar sea de forma voluntaria u obligada de los derechos que no pueden ser eliminados de la persona por el simple hecho de pertenecerle al trabajador. Referente a la característica de inacumulabilidad, esta refleja que los derechos deben de gozarse en su momento y durante el cual es vigente, lo cual es discutible según la postura de la presente investigación toda vez que por ejemplo en el caso de las vacaciones en que se acumulan y por ello no se pierden.

En cuanto a la incomprensibilidad, se refiere a que no se puede descontar del pago de prestaciones laborales deudas que la persona tenga, situación que en Guatemala es discutible en relación a compromisos que el mismo titular del derecho adquirió, como por ejemplo, en la actualidad las deudas de trabajadores con los diferentes bancos del sistema; por otra parte se refiere a la característica de la unicidad que refiere que el pago debe de hacerse en el momento oportuno y que no se puede por parte del patrono decidir que se realizara en determinados pagos, al igual que la característica anterior esta se violenta en Guatemala, debido a que no existe una norma laboral o penal que indique el plazo para el pago de prestaciones, y en el campo del derecho laboral como tal, muchas de las obligaciones de prestaciones laborales se pagan en una serie de pagos aceptados por el trabajador.

Dentro de la característica de proporcionalidad que es determinar por el tiempo de servicio y salario devengado que se calcula cuánto debe de pagarse en concepto de prestaciones laborales, esta función se ha delegado a la Inspección General de Trabajo en el caso de Guatemala y referente a la última característica de exigibilidad, la misma ordenanza laboral establece que debe de hacerse por la vía administrativa, y judicial luego de no lograrse en la administrativa.

Las características de las prestaciones laborales proveen de los derechos mínimos, como lo es en su conjunto el derecho laboral, dándole la tutelaridad necesaria ante el derecho, evitando que exista irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por la misma relación laboral, garantizando que sean cumplidas, y que no exista un tipo de forma de que las mismas no le sean canceladas por otras obligaciones del trabajador.

Entre las prestaciones básicas que todo patrono debe cumplir se enumeran:

Salario ordinario y bonificaciones

En el artículo 1 y 2 del Acuerdo Gubernativo 537-2013, Salario Mínimo 2014, indican que:

Salario mínimo para las actividades agrícolas. Para las actividades agrícolas se fija el salario mínimo en la suma de Q74.97 diarios, equivalentes a Q9.38 por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero de dos mil catorce. Salario mínimo para las actividades no agrícolas. Para las actividades no agrícolas se fija el salario el salario mínimo en la suma de Q74.97 diarios, equivalentes a Q9.38 por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional para las jornadas mixtas o nocturna, salario que será aplicable a partir del uno de enero de dos mil catorce.

En las reformas del salario mínimo, por medio del Acuerdo Gubernativo 624-2006 con vigente a partir de enero de 2007, se introdujo la figura del salario por hora y se permite a los trabajadores y empleadores acordar el salario por hora proporcionalmente no puede ser menor al mínimo.

Así mismo se hace mención en el acuerdo referido que cualquier bonificación, comisión o dádiva, que se le pague al trabajador para cálculos de prestaciones laborales se tomara como parte del salario ordinario, y que el salario puede ser pagado en forma semanal, quincenal o mensual, depende de la actividad económica del patrono. El trabajador debe extender un comprobante de pago por el salario que recibe de parte del patrono.

Bonificación para Trabajadores del Sector Público o Privado

Se creó una bonificación anual o bono 14, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de julio de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El trabajador debe extender un comprobante de pago por esta prestación.

El sustento legal de la bonificación se encuentra en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Este fue aprobado durante el Gobierno del Presidente Serrano Elías.

Aguinaldo

El fundamento legal del aguinaldo se encuentra en el inciso j del artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, dentro del contexto del mencionado artículo señala que: Es obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

La naturaleza del aguinaldo es de otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma

proporcional. No es lo mismo que la bonificación para trabajadores del sector público o privado.

Jornadas de Trabajo

El Código de Trabajo, en sus artículos 116 y 117, en forma resumida establece que existen tres tipos de jornada de trabajo reconocidos en Guatemala y que se clasifican así: Jornada Diurna de ocho horas diarias 44 semanales. Jornada Mixta de 7 horas diarias y 42 horas semanales. Jornada Nocturna de 6 horas diarias de 36 horas semanales. Si un trabajador labora más horas de las establecidas en las jornadas, esto constituye jornada extraordinaria, la cual debe ser pagada con un valor mayor que la jornada ordinaria.

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Código de Trabajo a partir del artículo 126 en donde se refiere como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce.

Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical. Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el

día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil, para trabajadores del sector Público. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la Ley de Servicio Civil que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras.

El artículo 127 del Código de Trabajo señala que los feriados con goce de salario son: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Vacaciones

Las Vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al artículo 136 del Código de Trabajo, por el artículo 8 del Decreto 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el artículo 130 del Código de Trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del artículo 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días.

En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer

enfermedades, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

Salario

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido. Ante la ausencia del pago de salario debe de interponerse una denuncia la cual se define como: Declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace de forma mediata o inmediata al órgano encargado de instruir la averiguación que corresponde. (Fairen, 1994: 56)

El salario debe de considerarse como la contraprestación que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de sus servicios y en donde se ha desarrollado una relación laboral. Así también el Código de Trabajo en su artículo 88 salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos. El salario es el motivo por el cual existe una relación laboral, debido a que esa prestación y la de realizar actividades ante determinado patrono, se contemplan dentro de la naturaleza de la relación laboral.

Indemnización por causa de muerte

“Al ocurrir el fallecimiento del trabajador, el cónyuge o conviviente o sus hijos menores de edad o incapacitados, tienen derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año laborado”

(artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 85 del Código de Trabajo).

Por lo anterior se establece que tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala, establecen lo referente al tema de la indemnización post mortem. Los cuerpos legales mencionados son los más aplicables a los beneficios del conyugue o los hijos la que se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala porque no establece límite alguno, y que a diferencia de lo que contiene el artículo 85 del Código de Trabajo, pues este refiere a los momentos en los cuales se puede hacer valer el derecho.

Es así como dentro de la aplicación de las normas del Código de Trabajo o de la Constitución Política de la República de Guatemala debe de señalarse que el Código señala que dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que devengaba el trabajador, y en el contexto de la Constitución Política de la República de Guatemala aunque señala lo mismo se interpreta de mejor manera al señalar que se cubrirá por mensualidades vencidas, por el monto no menor al último salario recibido por el trabajador, lo cual permite en su momento exigir el pago de una forma única y directa.

Respecto al tema del presente artículo científico debe de hacerse mención que para el sector privado existe el Decreto 23-79 del Congreso de la República de Guatemala: Prestaciones a Trabajadores por fallecimiento”, publicado el 7 de mayo de 1979, el cual establece que debe de existir el pago de las prestaciones laborales a los beneficiarios del trabajador por motivo de su muerte en concepto de vacaciones, aguinaldos y salarios pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador.

Así entonces el pago se genera determinando varias características, de forma voluntaria y en un solo pago en algunos de los casos o por medio de mensualidades según sea el acuerdo o la libre determinación del juez para determinarla.

Legislación y cumplimiento de obligaciones del patrono luego de finalizada la relación laboral

Legislación respecto a los derechos laborales

A nivel nacional, las leyes que regulan el derecho y la obligación social del trabajo son: La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales de trabajo y las convenciones internacionales ratificadas por el Estado y el Código de Trabajo.

Partiendo de las obligaciones y de la función del derecho laboral se han creado normas específicas respecto a beneficios directos para el trabajador tal como lo es la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Servicio Privado, Ley de Bonificación Incentivo, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público y la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin dejarse de mencionar los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El contenido de la normativa laboral en Guatemala, contiene una serie de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, establecen garantías para que se puedan ejercitar esos derechos y eso también ha permitido crear mecanismos para poder reclamar el goce de los derechos establecidos en cada normativa aprobada.

Debido a esa facultad de poder exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normativas laborales, se crearon dependencias en materia laboral que permita cumplir con ese reclamo de los derechos laborales que puedan ser violentados. Estas son: la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la República. En congruencia con el orden establecido en el primer párrafo de este capítulo, inicio analizando los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa:

Constitución Política de la República de Guatemala: Derecho al trabajo, derechos iguales, igualdad de salario, salario mínimo, aguinaldo, período de vacaciones, séptimo día y días de asueto, jornadas de trabajo, jornadas de trabajo para menores de edad, despido injustificado, indemnización por causa de muerte, seguridad e higiene, derecho a la libre organización y de negociación de condiciones de trabajo.

La Constitución en su contenido respecto a las garantías laborales que se mencionan busca el respeto de los derechos humanos y que la misma tenga un carácter esencial para hacer valer el respeto de los mismos, siendo la finalidad plena la de satisfacer los intereses de los ciudadanos y resguardando como se ha indicado la exigencia de esos derechos laborales fundamentados en los principios inspiradores y naturaleza de las normas del derecho laboral como tal.

Respecto a las normativas específicas en Guatemala que regulan lo referente a las prestaciones laborales son:

Decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado: Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario

ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Decreto 78-89 del Congreso de la República, Bonificación Incentivo: Este Decreto fue creado para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los artículos 4, 5, 6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

Decreto 42-92 del Congreso de la República, Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14): Es una prestación laboral con carácter obligatorio para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, consiste en el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al

aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. El contenido del Decreto es de suma importancia pero relevante debe de ser mencionar lo establecido en su objetivo ubicado en artículo 1 de la referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos. Así también el artículo 2 establece la forma como debe de realizarse el cálculo de la prestación señalando que se debe de tomar como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año.

Decreto 295 del Congreso de la República, Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 13 de Octubre de 1946. El IGSS fue creado en octubre de 1946 durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo y tiene como objetivo velar por la salud del trabajador guatemalteco, para lo cual ha emitido reglamento que pretende prevenir las enfermedades y accidentes laborales. Por ello todas las empresas que funcionen dentro del territorio nacional deben cumplir con los lineamientos del IGSS y mantenerse informados sobre las disposiciones que esta Institución ponga en vigor.

El Estado de Guatemala ha ratificado una serie de Instrumentos Internacionales en distintos ámbitos, a continuación se analizan los que tienen relación con el tema objeto de la investigación.

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Aprobada por Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos constituye el primer instrumento internacional en que se detallan los derechos y libertades de la persona, y consta de 30 artículos que abarcan la integridad de los derechos individuales, políticos y civiles (como la libertad de pensamiento, expresión, religión, asociación y acceso al proceso político) y derechos económicos (como el derecho al empleo, a la educación, a la seguridad social y a la plena participación en la sociedad).

Es importante establecer que diferentes convenciones, declaraciones y resoluciones internacionales en materia de derechos humanos han reiterado los principios básicos de derechos humanos enunciados por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos, tal como lo la universalidad, igualdad, indivisibilidad y la no discriminación, siendo determinante además que ha servido de plataforma para promover el respeto de los derechos humanos en donde se otorga la función de derechos, como de las obligaciones por parte de los responsables.

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y su Protocolo Facultativo. (Ratificada por el Estado de Guatemala el 12 de agosto de 1982 y el Protocolo el 9 de Mayo de 2002). La Convención va más allá de las garantías en materia de igualdad y protección pareja ante la ley recogidas en los instrumentos jurídicos vigentes y establece medidas para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, con independencia de su estado civil, en todos los aspectos de la vida política, económica social y cultural.

Dentro de su función como tratado internacional establece los mecanismos de denuncia e investigación que se relacionan a las distintas formas de discriminación a la mujer, esta ha generado la aprobación de normas más específicas sobre violencia a la mujer, que recaen desde la violencia doméstica, a la aprobación de otras más severas como el Femicidio.

Convenio sobre las Horas de Trabajo en la Industria (C1) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 14 de Junio de 1988). En todas las empresas industriales, públicas o privadas, cualquiera que sea su actividad y que no sean empresas formadas por miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal, no podrá ser más de ocho horas por día y de cuarenta y cuatro por semana, pagándose cuarenta y ocho. Lo

anterior no se aplica a las personas que ocupen un puesto de inspección, de dirección o de confianza dentro de la empresa.

Esta normativa es más que todo una referencia para todas aquellas empresas que explotan la fuerza laboral, no tomando en consideración los principios laborales sobre los cuales descansa la jornada de trabajo, y en donde en muchas ocasiones siendo el caso de Guatemala, se violentan dichos derechos, siendo un claro ejemplo el trabajo en maquilas.

Convenio sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres (C89) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952). Se prohíbe el trabajo nocturno para mujeres, no importando su edad, las mujeres no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada.

Esta normativa es de suma importancia debido a que fortalece los derechos de las mujeres dentro del ámbito laboral en Guatemala, como sector vulnerable se ve sujeta a varias violaciones, debiéndose en su momento de considerar la importancia de su contenido el cual es una plena observancia de los derechos laborales.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o Pago (C100) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de Agosto de 1961). Este Convenio enfrenta el problema de las brechas salariales entre grupos de trabajadores (en particular entre hombres y mujeres) y define el principio de la igualdad de remuneración para trabajo de igual valor. El Convenio se aplica a los salarios o sueldos básicos y a cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora por concepto de remuneración de su trabajo. Es importante considerar este aspecto; en esta norma no sólo se contempla la igualdad de remuneración para trabajos iguales, sino para trabajos de igual valor.

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Así entonces se trata de que cada parte tenga una situación de paridad, de modo tal que las oportunidades sean las mismas para todos y en iguales condiciones. Partiendo de lo anterior la igualdad es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, debe de generar una prohibición de la injusticia o discriminación.

Convenio sobre Protección a la Maternidad (C103) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Junio de 1989) Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas industriales, en trabajos no industriales, en

trabajos agrícolas y en trabajos asalariados que se realizan en el domicilio.

Este Convenio refiere a los derechos de la mujer ante la maternidad, y las medidas que deben de considerarse cuando las mismas trabajen en ciertos lugares o tipo de industria, beneficia en cuanto al cuidado de la salud de la misma. Aunque también debe de considerarse que la misma sociedad limita el potencial vital de las mujeres, cuando en realidad todas ellas son capaces de realizar sus tareas en el puesto de trabajo de la mejor manera sin importar las críticas negativas de las personas que están a su alrededor.

Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva (C98) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952). Los trabajadores y trabajadoras deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

Convenio sobre la Negociación Colectiva (C154) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 24 de Octubre de 1996). Este Convenio aplica a todas las ramas de actividad económica y protege el derecho de sindicalización y negociación colectiva y de los contratos colectivos. Por negociación colectiva se entienden las pláticas que tienen lugar entre: una persona empleadora con un grupo de personas trabajadoras y una o varias organizaciones de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, entre éstos y sus representantes.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Este es fundamental en relación a la posibilidad de exigir los derechos de un grupo de trabajadores.

Convenio sobre la Inspección del Trabajo (C81) (Ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de Febrero de 1952). El Estado deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. Las leyes nacionales deberán contemplar las sanciones en aquellos casos de violación a las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los y las inspectoras de trabajo como en aquellos en los que se obstruya su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Este Convenio estipula que los Estados que lo hayan ratificado deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio; los Estados podrán exceptuar a las empresas mineras y de transporte. Establece una serie de principios respecto de la determinación de los campos de la legislación que abarca la inspección del trabajo, las funciones y la organización del sistema de inspección, los criterios de contratación, el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, y sus competencias y obligaciones.

Obligaciones del patrono al finalizar la relación laboral

El artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándole efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas imputables a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

La legislación guatemalteca en específico en el artículo 87 del Código de Trabajo, establece la obligación que el patrono tiene de dar al trabajador en el momento de cesar efectivamente en la relación laboral por cualquier causa, un documento que debe contener:

- La fecha de ingreso y egreso a la empresa
- La clase de trabajo ejecutado
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último periodo del pago.

El referido artículo también otorga la posibilidad al trabajador de exigir otros datos dentro de ese documento y que comúnmente se le conoce como una constancia laboral, pero al agregar otro tipo de datos esta puede ser tomada además como una referencia o carta de recomendación por el trabajo desempeñado, esos datos que se pueden establecer en dicho documento son: La manera como trabajó, y la causa o causas de la terminación del contrato, aunque en la realidad dicha carta de recomendación establece otros aspectos sobre la humildad, capacidad, sencillez, responsabilidad, honradez entre otras aspectos a considerar.

Ahora bien, luego de esas responsabilidades administrativas, existen las de cumplimiento de obligaciones propiamente derivadas de los derechos laborales y de haber tenido una relación laboral, siendo ello la liquidación y pago de las prestaciones laborales correspondientes, la cual debe de contener como una suma de derechos los siguientes elementos: Salario, Aguinaldo, Bonificación incentivo, Bonificación anual, Vacaciones no gozadas, salario por año laborado.

El primer aspecto a considerar es el salario el cual debe de ser estimado desde el inicio del mes de trabajo hasta el último día del cual existe la relación laboral.

Segundo lo correspondiente a la parte proporcional del Aguinaldo estipulado dentro del Decreto número 76 -78 del Congreso de la República y que debe de ser regulado según los meses pendientes a considerar dentro del último pago del mismo.

Así mismo debe considerarse en forma proporcional la Bonificación Incentivo, establecida en el mismo Decreto y que debe de ser también regulado según los meses pendientes a considerar dentro del último pago del mismo.

También de forma proporcional el cumplimiento del pago de la Bonificación anual establecida en el Decreto número 42 -92 del Congreso de la República, y que debe de ser regulado según los meses pendientes a considerar dentro del último pago.

El pago de las vacaciones no gozadas o el pago proporcional de las vacaciones dejadas de gozar durante el último año de relación laboral.

El pago de un salario, por año trabajado, y la referencia de un máximo de diez años por el servicio prestado

Formas de cumplimiento de las obligaciones luego de finalizada la relación laboral

Las formas reales y que se practican en Guatemala son dos, una la conciliación practicada por la Inspección General de Trabajo o bien ante juez competente, y la segunda se refiere cuando no existe acuerdo entre las partes, por ende debe de acudir al proceso ordinario laboral.

La conciliación:

La 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 partes 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. (Bautista, 2006:13)

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos, se puede entender entonces que puede ser visto como un acto contractual o como un acto eminentemente procesal; puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, es pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcado en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrario a lo que sucede con juicios largos, que afectan a la parte débil de la relación laboral; el trabajador.

La naturaleza de la conciliación es procesal por sus orígenes y efectos; se asemeja a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento. Tomando en

consideración que debe de considerarse de suma importancia dentro del contenido de la conciliación la pretensión de las partes, de donde se parte para poder cumplir con los principios que permitan poder regular de mejor manera lo que en su momento se pueda convenir por parte de los involucrados.

Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto, así como por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada.

Desarrollando lo anterior por ejemplo el patrono aceptó en la Inspección General de Trabajo que no había despedido injustamente y que acepta plenamente el tiempo de servicios que estableció el trabajador, pero no estuvo conforme con lo que el trabajador indico de haber laborado jornada extraordinaria y que en consecuencia este retuvo salarios en este concepto. Esto trae como ejemplo que según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho y lo cual en referencia a las características

ante analizados dentro de la presente investigación permite que estos si puedan ser renunciables.

El procedimiento ordinario laboral

Debe de considerarse que dentro de la misma naturaleza del juicio ordinario de trabajo este es de puro entendimiento, en donde se trata de declarar el derecho exigido y en el cual se busca por medio de la ley sancionar y obligar al cumplimiento de una obligación. Se diferencia del procedimiento ordinario civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos”.
(López, 1985:49)

Así dentro del mismo proceso en donde se aplica el principio dispositivo y el cual esta atenuado derivado a que el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo y en donde enmarca las diligencias a seguir y practicar, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con

flexibilidad y realismo, es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que los componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista.

Además es un juicio predominantemente oral, concentrando sus actos al ser rápido, sencillo, barato y anti formalista, pero no por lo mismo esto genera que el mismo no tenga la técnica correspondiente.

Otro factor es que no contempla término de prueba porque se produce durante las audiencias, así como en la primera instancia no existe vista del proceso y se declara cerrado el procedimiento, siendo estos factores y características especiales dentro del proceso ordinario laboral, las que mejoran un poco la aplicación de la justicia en específico en el tema de prestaciones laborales.

Análisis de la violación al pago de prestaciones laborales en el sector privado

Situación actual de violación al pago de prestaciones laborales

La situación de violación de derechos humanos en materia laboral, es seria debido a que en Guatemala al finalizar la relación laboral no se cuenta con el pago de prestaciones laborales de forma inmediata, y en el

peor de los casos no se establece un plazo en el cual debe de cumplirse con dicha obligación lo que permite que se violenten los principios inspiradores del derecho laboral como la titularidad, sencillez y anti formalidad y sobre todo la esencia del derecho laboral respecto al trabajador al señalar que es titular del mismo. Por otra parte las normas no se hacen valer porque es la misma población trabajadora la que no inicia un proceso administrativo ante la Inspección General de Trabajo o en la vía judicial luego de finalizada la administrativa, por lo cual dicha actitud en muchos sectores de la iniciativa privada se toma como normal y lo aceptan como una forma de cultura, y considerando además que la misma se ha formado como tal por el incumplimiento de los requerimientos mínimos que el derecho laboral establece en Guatemala.

Así también el atraso económico, político, social y cultural de nuestro país depende en un porcentaje de la educación, siendo ésta el pilar fundamental para el progreso de las familias guatemaltecas y el desarrollo de la nación, sin embargo los empleados del sector privado, muchas veces no cuentan con el respaldo legal en el cumplimiento de sus derechos mínimos, aún sin tomar en cuenta que también en un alto grado son objeto de explotación y malos tratos.

Por otro lado, en Guatemala la economía tiende a limitarse, y esto no permite que las diferentes Instituciones, puedan optar a contar los recursos suficientes y necesarios, para colaborar en la atención de la prevención de la problemática planteada, como lo es el caso del pago de prestaciones laborales.

Es evidente que hoy en día en el sector privado, existe una gran cantidad de personal empleado, y que solo en algunos casos y en instituciones serias cuentan con su pago respectivo, sin dejar de mencionar como un ejemplo el sector de docencia, los cuales laboran de enero a octubre, renovándoles el contrato en el mes de enero del siguiente año, con la finalidad de evitar el pago de prestaciones laborales, y peor aún ahorrarse los pagos de dos meses, que ellos ya incluyen dentro del pago de los alumnos en diez meses, siendo para este sector un juego el derecho laboral de sus empleados.

La actitud del empleador en el sector privado referente al pago de prestaciones laborales

Una forma que se ha convertido común por parte del patrono es aquella en donde el mismo liquida a sus trabajadores de manera anual, lo cual repercute en forma negativa en la liquidación final del pago de indemnización a los trabajadores cualquiera que fuera la causa por la

cual se deviene. Esto se realiza con la finalidad de evitar la sumatoria del salario promedio con que deben de calcularse las prestaciones laborales, para que el tiempo de servicio no aumente y, consecuentemente se verá aumentado por cada año que deba de pagarse. Al contrario si se liquida anualmente no hay crecimiento de salario, pero es el caso que conforme pasan los años el salario mínimo año con año va en aumento y el patrono debe pagar las prestaciones laborales a sus trabajadores de conformidad con la sumatoria del salario promedio de los últimos seis meses de su relación laboral; significa esto que si liquidó a sus trabajadores anualmente con un salario menor, se está ahorrando la parte proporcional del crecimiento del salario al final de la relación laboral y allí es donde vemos la repercusión en el pago disminuido de las prestaciones laborales de los trabajadores.

Por otra parte la realidad en el sector privado respecto al pago de prestaciones laborales se encuentra afectada respecto a la actitud del empleador en la mayoría de los casos, debido a que en muchas ocasiones los mismos trabajadores, por situaciones de temor, desconocimiento o desgaste deciden ya no requerir el pago.

Otro factor relevante lo es la ausencia de una actitud institucional por parte de la Inspección General de Trabajo, no considerada por una falta de capacidad en conocimiento, pero si en la falta de capacidad ante la

gran cantidad de demandas de requerimientos o de violaciones a derechos laborales, sin dejar de mencionar otras acciones en relación a verificar pagos de otro tipo de prestaciones laborales como tal.

Para que los derechos laborales sean respetados, existen leyes que establecen la normatividad laboral, con el objeto de velar por la parte más débil económicamente, como lo son los trabajadores. Siendo el problema cuando no se cumple con lo que establece el derecho de trabajo sobre la titularidad de los derechos para el trabajador y no se cumple con esa esencia, aunado a que el Estado no hace efectiva la garantía de coercibilidad inherente a la norma que reconoce el derecho violado, mediante la reparación plena de la situación jurídica afectada, evidentemente se está ante un caso de impunidad que no es susceptible de ser variado mediante la mera imposición de una sanción no reparatoria ya que ella por sí misma no restablece la garantía social violada.

La ausencia de la aplicación de las normas laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales ratificados por el Estado y el Código de Trabajo, no permiten que actualmente se pueda garantizar en el sector privado el pago de las prestaciones laborales, sin dejar de mencionar que en algunos casos, los trabajadores no denuncian ese incumplimiento por la misma

necesidad de percibir un ingreso y que de alguna manera algún tipo de prestaciones laborales prefieren renunciar a ellas y seguir en forma mensual percibiendo un ingreso.

También se puede señalar que es evidente la falta de protección a los derechos laborales por parte de las autoridades respectivas, teniendo responsabilidad la Inspección General de Trabajo, en cuanto al cumplimiento de dichos preceptos, por medio de la Inspección respectiva a las empresas de la iniciativa privada exigiendo por ejemplo verificar la forma en la cual se han cumplido con el pago de prestaciones laborales y un control específico sobre el personal, pudiendo establecer con ello la existencia de las faltas y violaciones en contra de los trabajadores y que son evidentes sobre todo en el sector de la iniciativa privada, debiéndose tener presente que en dicho sector se cometen el más alto índice de violaciones.

La efectividad de las normas laborales en relación al pago de prestaciones laborales

La prescripción se mantiene como una institución, puesto que se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso

contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

Dentro de las prestaciones que deben ser pagadas en forma inmediata al terminar la relación o contrato de trabajo, comprende las vacaciones, la bonificación incentivo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y aguinaldo.

Así entonces por ejemplo lo referente a las vacaciones el artículo 130 del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”. Así también la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102, literal “i”, señala que “Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

Así mismo la prestación denominada comúnmente bono incentivo, la cual fue otorgado por medio del Decreto Número 78 -89 del Congreso de la República, de fecha 7 de diciembre de 1989, y que obedece a mejorar los ingresos de las personas y al momento de no pagarse las prestaciones laborales, se violenta de igual manera al no cumplirse con la obligación.

Otra normativa violentada es la que refiere el Decreto 42 -92 del Congreso de la República, de fecha 2 de julio de 1992, referente a la bonificación, reconocida en nuestro medio como bono 14, y el cual consiste en el pago de un salario extra anual. En esta bonificación no se aplica el descuento relativo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Recreativo para los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

La literal “j” del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece:

Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Así también se violenta ante la negación del pago de prestaciones laborales es en cuanto a lo referente al aguinaldo, regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República, en su artículo 2 preceptúa: “La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena de mes de enero siguiente”.

Las normas laborales respecto al pago de prestaciones laborales no son efectivas, toda vez que no se hacen valer los derechos del trabajador en razón además de la deficiencia del sistema de justicia laboral. La legislación guatemalteca en materia laboral se violenta ya que no existe en el ordenamiento jurídico normas que resguarden el procedimiento ni el plazo del pago de las prestaciones laborales.

Formas para garantizar el pago de prestaciones laborales

La exigencia del pago de prestaciones laborales y el respeto de los derechos laborales son de suma importancia, debiéndose entender que no se tiene la capacidad institucional por parte de la Inspección General de Trabajo para tratar este tema, siendo así que el Código de Trabajo establece los derechos de forma directa, pero no señala un procedimiento eficaz para el reclamo de las mismas y que deben de ser canceladas en forma conjunta.

Deben existir lineamientos penales tal como el delito de falta o simulación de pago de prestaciones laborales que permitan garantizar los derechos laborales de los empleados, así como fortalecer en alguna manera la forma administrativa de las sanciones a los empleados de la Inspección General de Trabajo y Tribunales laborales por su actitud

pasiva y porque dentro de esa actitud muchas veces el trabajador pierde, debido a que no se aplica una justicia como pronta y cumplida.

La evolución laboral se ha manifestado en la aceptación y exigencia, en la práctica, el pago de la indemnización en forma total y global, a los trabajadores en casos de terminaciones motivadas por fuerza mayor. En estos casos los trabajadores reclaman la totalidad de su respectivo tiempo, pero el problema no radica tanto en ello como en el efectivo pagos de esas cifras. (Fernández, 1976:145)

Las formas de pago de prestaciones laborales se determinan dependiendo de la actitud que tomen los involucrados, siendo las siguientes:

Ante el patrono: Debe de considerarse esta como la forma ideal para el pago de prestaciones laborales, toda vez que ante la responsabilidad de la terminación de la relación laboral, deviene necesario determinar que esta se realiza sin una causa justa, esto sería entonces por medio de la voluntad unilateral de una de las partes de la relación laboral y en donde no se requiere de un plazo para cumplir la obligación. A través de ello se procede a cancelar al trabajador el pago de los días laborados, vacaciones, aguinaldo y bonificación anual, sea en forma íntegra o proporcional dependiendo de cada situación y la capacidad del patrono y aceptación del empleado, lo que en respeto de los derechos laborales debería ser de una forma normal, otorgando un finiquito para garantizar la obligación cumplida, así como la de otorgar una carta de recomendación.

La naturaleza de la liquidación de prestaciones proveniente de las responsabilidades mismas de la relación laboral, esa suma de prestaciones relacionadas no tiene carácter indemnizatorio, puesto que el patrono desde que se inicia la relación laboral como tal, adquiere dichas responsabilidades debiéndolas cumplir como la legislación establece, es decir en forma íntegra al término de dicha relación.

Ante la Inspección General de Trabajo: Normalmente en Guatemala, no existe una voluntad en relación a los patronos en el sector privado para el pago de prestaciones laborales ante ello y como parte de funciones de la Inspección General de Trabajo las personas pueden solicitar la participación de la misma como un órgano administrativo y conciliador por medio de la cual puede reclamar el pago de prestaciones que como derecho posee y sobre todo respetando lo establecido en la legislación respecto al plazo para interponer dicha queja que es de 30 días hábiles, iniciando al día posterior de la terminación de la relación laboral.

Dentro de esas funciones de la Inspección debe considerarse la importancia que la misma tiene en virtud de ser la indicada para establecer el monto del pago que debe de hacer el patrono respecto al total de las prestaciones laborales, basándose en lo establecido en los artículos 278 y 282 del Código de Trabajo y en donde debe de integrarse el total de las prestaciones que le corresponden a una persona, y tomando

en consideración la información otorgada por el trabajador que posee el derecho y que dentro de la lógica quedan sujetos a la verificación contra los registros patronales.

Es así como el artículo 278 del Código de Trabajo indica: “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”.

Dentro del procedimiento la Inspección realiza la reclamación al patrono posibilitando mediante citación un encuentro las partes, en un plazo debido y sin carácter de litigio, y en donde se deja constancia de los acercamientos realizados por medio del expediente respectivo y de las actas de cada citación, y en donde el Inspector responsable otorga copia de los documentos respectivos.

Así entonces la intervención de la Inspección General de Trabajo se encuentra limitada y encuadrada en buscar que los interesados puedan llegar a un acuerdo y en donde se respeten esos derechos laborales que el trabajador posee, debido a que existen casos en los cuales los responsables ofrecen una cantidad menor a la que corresponde y el trabajador por necesidad o evitar el proceso judicial lo acepta.

Ante órgano jurisdiccional: Existe una forma más y menos recomendable para pedir el pago de las prestaciones laborales, esto en virtud de la diferencias económicas que regularmente persisten entre el patrono y el trabajador, siendo esta la reclamación judicial de las mismas, a partir de la interposición de la demanda correspondiente ante el juzgado jurisdiccional correspondiente; lamentablemente esta forma es la única en relación a la negación por parte de un patrono de la obligación correspondiente y que se desarrolla dentro de un juicio ordinario laboral, y ante dicha actitud el trabajador se ve obligado a poner en movimiento el sistema de justicia con la finalidad de ver satisfecha su pretensión fundamentada en ley.

El proceso ante el órgano jurisdiccional provoca una serie de efectos negativos en relación a la aplicación de las normas, pues dentro de las mismas obligaciones del patrono debe de contemplarse que las mismas normas sean más coercitivas para el cumplimiento de dicho derecho. En el supuesto del inicio del proceso, dará lugar a un proceso cuyos principios informativos de tutelaridad, economía procesal, concentración, sencillez y probidad, tienden a garantizar el desarrollo del proceso de forma que no sea gravosa para las partes pero sobre todo, en función de la tutelaridad, velar porque los intereses concretos y determinados de los litigantes para hallarse pre establecidos en la normativa jurídica vigente, generen la resolución judicial que, bajo la

forma de una sentencia que pudiese ser de condena, en todo caso del pago de las prestaciones laborales.

Toda la situación actual de violación de los derechos laborales de las personas en el sector privado, puede resolverse a través de dos aspectos importantes:

El primero, refiriéndose a la necesidad de fortalecer las normas laborales, por medio de una norma de facultades coercitivas que permitan a la Inspección General de Trabajo o Juzgados de Trabajo garantizar en forma más pronta y efectiva el cumplimiento de la obligación, y sobre todo en aquellos casos de incumplimiento, planteándolo como una forma de delito.

Segundo por medio del fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo o creación de una unidad específica dentro de la misma, que se refiere plenamente a velar y fiscalizar todos aquellos casos en los cuales se da por terminada una relación laboral y en donde debe de cumplirse con las obligaciones de prestaciones laborales, lo cual aunado al fortalecimiento de la legislación tanto laboral como penal pueda coadyuvar a poder cumplir de mejor manera con dicha meta.

De lo anterior se pueden analizar los siguientes casos:

Resumen de las actuaciones del Juzgado:

Caso 1: El Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social le da trámite a una demanda, posteriormente dicho juzgado programan las audiencias respectivas. En la segunda audiencia no se presentó la parte actora por lo que se solicitó de parte del trabajador que se le declare confeso. El Juez de dicho juzgado, al dictar sentencia, declaró con lugar la demanda presentada por el trabajador, así mismo ordenó la reinstalación del trabajador, pero cuando se le notificó a la parte actora presentaron recurso de apelación alegando violación con el plazo de las notificaciones y a la vez solicitando enmienda del procedimiento, esto con el objeto de no pagar lo que le corresponde al trabajador y de atrasar el procedimiento.

Caso 2: Se da trámite a la demanda por pago de prestaciones laborales en contra de una Sociedad Anónima en donde el Juez da trámite a la demanda y ordena el pago de prestaciones laborales. El trabajador por necesidad y por urgencia de operación quirúrgica se acerca a las autoridades de la Sociedad para un primer pago o el pago total, lo cual es aprovechado por la misma y de la suma total de Q82,000.00 le ofrecen un pago único de Q20,000.00, lo cual es aceptado por el trabajador.

Caso 3: Demanda presentada por parte de un grupo de trabajadores de maquila, en donde se solicita el pago de prestaciones laborales de determinada empresa, se le da trámite a la demanda pero en su momento no se puede dar seguimiento de la misma porque la empresa maquiladora se declaró en quiebra, cambio nombre y funciona en un local distinto, así entonces no se puede determinar la garantía del pasivo laboral.

Dentro del análisis de los casos en mención se debe de observar que el sistema de justicia laboral está muy lejos de la realidad en cuanto a garantizar plenamente la obligación del pago de prestaciones laborales, esto argumentado en el caso 1 en donde las mismas normas no son efectivas en relación al tiempo para el cumplimiento del pago de prestaciones laborales, no existe una norma en cuanto al tiempo para el cumplimiento de la obligación sin dejar de mencionar las opciones legales en las cuales se incurren por parte de los profesionales y que son aceptadas por los mismos Jueces que no consideran que son mecanismos utilizados para afectar al trabajador, reflejando con ello una violación al principio inspirador del trabajo de la titularidad de los derechos y de la celeridad.

También existen violaciones como la establecida en el caso 2 en donde los convenios de pago son un mecanismo en donde se producen y perpetúan la violación de los derechos de las personas trabajadoras

aprovechándose de la pobreza y que implican violación a derechos humanos y laborales, este es un mecanismo legal permitido que violenta los derechos en su totalidad.

En el caso 3 se refiere a la deficiencia de la legislación laboral a garantizar el pasivo laboral, pues lamentablemente en búsqueda de que se invierta en fuentes de trabajo no se regula y obliga a las garantías de prestaciones laborales, violentándose la titularidad y la eficacia de la ley en cuanto al resguardo de dichos derechos y en donde se argumenta que es a través de la deficiencia del sistema de justicia y de la mala aplicación de la ley.

Además se debe de señalar que efectivamente las normas laborales en relación al pago de prestaciones laborales se violentan, debiéndose entender que las normas aún existentes no se encuentran acorde a la realidad económica y cultural del trabajador, incluso cuando se establece que son de carácter titular para el trabajador. En la práctica esto difiere, debido a que el trabajador, no cuenta con una protección de las normas laborales, pues no existe ley que establezca tiempo y forma directa del pago de prestaciones y una institución que brinde realmente una protección al trabajador y sobre todo cuando éste ha concluido con esa relación laboral, sin dejar de mencionar que actualmente la Inspección General de Trabajo, no cumple con la defensa de esos derechos

consagrados en el Código de Trabajo, toda vez que no tiene la capacidad para analizar cada una de las terminaciones laborales en el sector privado.

Así mismo debe de señalarse los aspectos de la deficiencia del sistema de justicia laboral respecto a hacer valer los derechos que le corresponden a una persona en cuanto al pago de prestaciones laborales, señalando esto en virtud de lo tardío de los procesos y de los gastos en los cuales incurren los mismos trabajadores para la exigencia del pago de prestaciones, situación que agrava el incumplimiento de las normas laborales.

Igualmente se violentan los derechos de los trabajadores para exigir ante las instituciones el pago de prestaciones y en las mismas se violentan sus derechos, debido a que se llegan a acuerdos con factores que ellos mismos desconocen logrando una lentitud en la administración de justicia laboral. La necesidad económica de los trabajadores a ocasionado que muchas veces renuncien a los derechos que les corresponden.

Conclusiones

Actualmente en Guatemala las normas laborales referentes al pago de prestaciones laborales en el sector privado, son severamente violentadas, debido a la falta de poder coercitivo de la legislación laboral y la ausencia de una efectiva supervisión y actuar coercitivo de la Inspección General de Trabajo.

Los factores principales por los cuales no son efectivas las normas referentes al pago de prestaciones laborales recaen en la ausencia de denuncias por parte de los afectados, aunado a que el sistema de justicia en dicha materia es lento e inefectivo para el respeto de los derechos laborales que poseen los trabajadores.

La Inspección General de Trabajo cuando existen conflictos entre trabajadores y patronos, así como audiencias de conciliación en las cuales se discute el pago de prestaciones a favor de los trabajadores, no aplican el cumplimiento de las garantías que la ley otorga a los trabajadores, debido a la falta de poder coercitivo que la institución como tal se encuentra limitada.

Actualmente una forma más común de violentarse el derecho del pago de prestaciones laborales en el sector privado se da cuando directamente las empresas negocian con el trabajador que termina la relación laboral, proponiéndole un pago menor de la obligación real y la cual es aceptada por éste por falta de credibilidad al sistema de justicia.

Referencias

Textos

Alfonzo, R. 2006 *Nueva didáctica del derecho de trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello, 12 Edición.

Bautista, C. (2006). *La importancia que los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala funcionen dentro de un adecuado marco de legalidad y transparencia al aprobar convenios en la fase de conciliación del juicio ordinario laboral*. Universidad de San Carlos de Guatemala, s/e. Guatemala.

Brañas, A. 2006. *Manual de derecho civil*. 4^a.ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix 2006.

Cabanellas, G. 1976. *Diccionario de derecho usual*. 4t.; 11^a ed.; Buenos Aires Argentina, Ed. Heliasta.

Caldera, R. 1978. *Derecho del trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, 1978.

- Carnelutti, F. 1978. *Derecho Procesal Civil y Penal*. Quinta Edición, Italiana por Santiago Sentís Melendo. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires 1978.
- Fairén, V. 1994. *Teoría general del derecho procesal*. México, D.F.: Ed. Nacional, 1994.
- Fernández, L. 1976. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1976.
- Gil, G. 2007. *Tesis de licenciatura: La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Marzo de 2007.
- López L. 1985. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Ed. Universitaria.
- Ossorio, M. 1983. *Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y sociales*. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina.
- Pic, P. 1903. *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Paris, A. Rousseau.

Sandoval, O. 1996. *La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios*. Lima, Perú: Ed. Lima.

Santos, B. 2008. *La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Decreto Número 1441.