

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO**

**CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS
EMPRESAS DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES EN EL AREA URBANA DE
MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ**

Tesis

**Presentada al honorable Consejo Directivo del
Centro Universitario de Suroccidente**

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

LUIS DAVID MUYUC SAPÓN

**Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y los títulos de
ABOGADO Y NOTARIO**

Mazatenango Suchitepéquez octubre de 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGACIA Y NOTARIADO

**CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS
EMPRESAS DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES DEL AREA URBANA DE
MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ**

Luis David Muyuc Sapón

Carné: 201244340

DPI: 1742040781010

Luisdavid56g@gmail.com

Mazatenango Suchitepéquez octubre de 2,024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
AUTORIDADES

RECTOR

M. A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

SECRETARIO GENERAL

Lic. Luis Fernando Cordón Lucero

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

DIRECTOR EN FUNCIONES

M.A. Luis Carlos Muñoz López

REPRESENTANTES DE PROFESORES

MSc. Edgar Roberto del Cid Chacón

VOCAL

REPRESENTANTE DE LOS GRADUANDOS CUNSUROC

Lic. Vilser Josvin Ramírez Robles

VOCAL

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

TPA. Angélica Magaly Domínguez Curiel

VOCAL

PEM Y TAE. Rony Roderico Alonzo Solís

VOCAL

COORDINACION ACADÉMICA

Coordinador Académico

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

Coordinador de la Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

Dr. Álvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa

Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

M.A. Rita Elena Rodríguez Rodríguez

Coordinador de la Carrera de Pedagogía

Dr. Nery Edgar Saquimux Canastuj

Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Alimentos

MSc. Víctor Manuel Nájera Toledo

Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Agronomía Tropical

Dr. Mynor Raúl Oztzy Rosales

Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado

MSc. Tania María Cabrera Ovalle

Coordinadora de la Carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes

Coordinador de Área

Lic, José Felipe Martínez Domínguez

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

Coordinador de las carreras de Pedagogía

Lic. Néstor Fridel Orozco Ramos

Coordinador Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

M.A. Juan Pablo Ángeles Lam

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE (ÁREA PÚBLICA)

Derecho Penal:	Lic. Miguel Ángel Girón Duarte.
Derecho Laboral:	Lcda. Marlene Mejicano Villagrán
Derecho Administrativo:	Lic. Bayron Audías Cop Chávez

SEGUNDA FASE (ÁREA PRIVADA)

Derecho Notarial:	Lic. Marlon Alexander López de León
Derecho Civil:	Lcda. Karissa Bonatto Martínez
Derecho Mercantil:	Lic. Carlos Arnulfo García Cáceres

**ASESOR JURIDICO DE
TESIS**
Msc. Tania María Cabrera Ovalle

ASESOR METODOLÓGICO
Msc. Jesús Abraham Cajas Toledo

REVISOR DE TESIS
Lic. Héctor Gonzales Obregón

DEDICATORIA

AL PADRE CELESTIAL:

La fuente de toda sabiduría y bendición que ha guiado mi camino en todo momento, y por darme fuerzas en los momentos más difíciles de la vida, por sus inmensas misericordias de cada día. A él toda honra gloria y majestad.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial al Centro Universitario de Suroccidente.

A mis padres:

Ciriaco Muyuc Pacheco, (Q. E. P D.) y Delfina Sapón Avila por su educación y disciplina para hacerme entender que debía ser un hombre de bien, espero con este logro poner en alto su ejemplo de constante dedicación y esfuerzo para lograr lo propuesto en la vida, mil gracias por enseñarme el camino del bien, mil gracias.

A mis hijos:

Génesis, Harold y André hermosos regalos que son de gran bendición en mi vida, logro también dedicado a ellos para demostrar que a pesar de las muchas dificultades, todo es posible con la ayuda de Dios todopoderoso.

A mi hermana:

Lcda. Ingrid Yolanda, por su ejemplo de lucha y perseverancia, por su cariño y apoyo incondicional en todos los momentos de la vida.

A usted:

Que me aprecia como ser humano, que este aporte de investigación pueda servir para seguir avanzando contra la explotación laboral y desigualdad que

A mis amigos:

existe por la diferencia de capital entre las partes en contrato de trabajo.

Quienes me brindaron su amistad sincera e incondicional y en especial al Lic. Juan Carlos Mejicano Villagrán, por todo su valioso apoyo en este proceso, por todo lo compartido gracias y muchos éxitos profesionales.

Y especialmente:

A, los docentes del centro universitario de sur occidente por compartir sus experiencias, y amplios conocimientos, mil gracias por su buena voluntad de cumplir el postulado

“Id y enseñad a todos”.

INDICE GENERAL

CAPITULO I

1. Derecho del Trabajo.....	01
1.1 Definición de derecho del trabajo	01
1.2 Objetivo del derecho del trabajo	02
1.3 Naturaleza jurídica de derecho del trabajo.....	02
1.4 Principios del derecho del trabajo....	04
1.4.1 Principios constitucionales.	05
1.4.1.1 Principio de justicia social	05
1.4.1.2 Principio de garantías mínimas.....	05
1.4.1.3 Principio de conciliación	06
1.4.1.4 Principio de irrenunciabilidad	06
1.4.1.5 Principio in Dubio Pro Operario.....	06
1.4.2 Principios ideológicos.....	07
1.4.2.1 Principio tutelar	07
1.4.2.2 Principio de irrenunciabilidad	08
1.4.2.3 Principio de necesario e imperativo.....	10
1.4.2.4 Principio de realismo y objetividad.....	11
1.4.2.5. De interes social o colectivo.....	11
1.4.2.6 Principio hondamente democrático.....	12
1.4.2.7. Principio de sencillez o antiformalismo.....	12
1.4.2.8 Principio conciliatorio	13
1.4.3. Principios procesales del Derecho de Trabajo.....	14
1.4.3.1 Principio de iniciativa a cargo de las partes.....	14
1.4.3.2 Principio de impulso procesal de oficio	14
1.4.3.3 Principio de inmediación procesal.....	15
1.4.3.4 Principio de oralidad.....	15
1.4.3.5 Principio de concentración procesal.....	16
1.4.3.6 Principio de tutelaridad.....	17
1.4.3.7 Principio probidad y lealtad.....	18

1.4.3.8 Principio de preclusión.....	18
1.4.3.9 Principio de sencillez.....	19
1.4.3.10 Principio de congruencia.....	20
1.4.3.11 Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia.....	20
1.5. Características del Derecho de Trabajo	21
1.5.1 Derecho Nuevo o en Formación.....	22
1.5.2 Sujetos.....	22
1.5.3 Autonomía.....	22
1.5.4 Fuentes.....	22
1.5.5 Naturaleza obligatoria.....	22
1.6 Fuentes del Derecho del Trabajo.....	23
1.6.1 Fuentes reales.....	24
1.6.2 Fuentes formales.....	24
1.6.3 Fuentes generales.....	24
1.6.4 Fuentes especiales.....	24
1.6.5 Fuentes históricas.....	24
1.6.6 Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo.....	24
1.7 Sujetos de la Relación Individual de Trabajo.....	25
1.7.1 Patrono.....	25
1.7.2 Trabajador.....	26

CAPITULO II

2. Prestaciones laborales.....	29
2.1 Prestaciones laborales.....	29
2.2 Antecedentes de las prestaciones laborales en Guatemala.....	30
2.3 Definición de prestaciones laborales.....	31
2.4 Características de las prestaciones laborales.....	32
2.5 Exigibilidad de las prestaciones laborales.....	33
2.6 Cumplimiento de las obligaciones patronales	33
2.6.1 Patrimoniales.....	33
2.6.2 Obligaciones legales.	34
2.6.3 Obligación frente a las autoridades administrativas	34

2.7	Instituciones encargadas del cumplimiento de la normativa legal laboral.....	35
2.8	Regulación legal de las prestaciones laborales.....	36
2.8.1	Leyes constitucionales	36
2.8.2	Leyes ordinarias	36
2.8.3	Decretos	37
2.8.4.	Acuerdos gubernativos	37
2.8.5	Reglamentos y Acuerdos.....	38
2.9	Cuáles son Las prestaciones laborales en Guatemala.	39
2.9.1	Salario ordinario.....	39
2.9.2	Reajuste salarial	39
2.9.3	Bonificación incentivo.....	41
2.9.4	Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	42
2.9.5	Aguinaldo	42
2.9.6	Vacaciones	44
2.9.7	Ventajas económicas.....	45
2.9.8	Indemnización.....	46
2.9.9	Horas extras	48
2.9.10	Otras prestaciones	49
3.	CAPITULO III	
3.1	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	51
3.2	Dependencias.....	53
3.3	Inspección General de Trabajo.....	54
3.4	Naturaleza jurídica de la Inspección General del Trabajo.....	55
3.5	Antecedentes de la Inspección General de Trabajo.....	55
3.6	Estructura de la Inspección General de Trabajo.....	56
3.7	Objetivos de la Inspección General de Trabajo.....	58
3.8	Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	58
3.9	Constitución de una empresa en Guatemala.....	61
3.9.1	Cómo crear una empresa en Guatemala.....	61
3.9.2	Derechos y Obligaciones de las empresas en Guatemala.....	62
3.9.3	Reglamento Interior de Trabajo.....	63

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación constituye un aporte significativo para la clase trabajadora y sociedad en general, en virtud que se deja en evidencia el poco cumplimiento del derecho del trabajo en las empresas expendedoras de combustibles, y el escaso conocimiento que tienen éstos trabajadores de sus derechos laborales, aunado al desinterés de éstos empleadores en cumplir las leyes de trabajo y previsión social.

La investigación, inicia con la definición de derecho del trabajo, sus objetivos y su naturaleza jurídica, y los principios constitucionales; así también se desarrollan los principios ideológicos contenidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde se tutelan todos los derechos para los trabajadores como ley ordinaria específica que regulan las relaciones laborales, otorgando a cada parte de esa relación sus propios derechos y obligaciones.

El tema principal de esta investigación se refiere al cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles, debido a que como profesionales del derecho están llamados por conciencia social y convicción san carlista a estar atentos y alzar la voz ante las posibles injusticias; por lo que hay que determinar si existe alguna violación a los derechos de los trabajadores de este sector de las empresas en estudio. Se analiza jurídicamente lo que establecen las leyes laborales en relación a este tema y su cumplimiento o no por parte de los patronos.

INTRODUCCION

Guatemala tiene contemplado dentro de su legislación legal el área específica denominada Derecho del trabajo que tiene como fin primordial mediar las relaciones entre patronos y trabajadores y entre trabajadores y el Estado, siendo ésta área poco aplicada en las empresas a nivel nacional, debido a su poca coercibilidad que ella misma permite, a pesar de reconocérsele su característica principal de ser tutelar de los trabajadores y reconocer que son mínimos los derechos que son inherentes a los trabajadores. Sin embargo, esos derechos mínimos que adquieren el carácter de irrenunciables como el pago de las prestaciones laborales, muchas veces a pesar de existir contratos escritos y vigentes o al concluir los mismos, generalmente son vulnerados y se incumplen por la parte empresarial, ya sea parcial o totalmente frente a los trabajadores.

Por lo que en el transcurso de esta investigación se pudo comprobar que un 81% de trabajadores reciben sus prestaciones laborales y el 19% restantes no, por tanto, se indica que se cumple parcialmente con las obligaciones de estas empresas expendedoras de combustibles hacia sus trabajadores, y en la misma circunstancia se evidencia que es escaso su acceso al seguro social, también se agrega que la visita de los inspectores de trabajo a estas empresas son muy pocas. El presente estudio se desarrolla en cuatro capítulos: El primero desarrolla lo referente al derecho del trabajo, su definición, sus objetivos, su naturaleza jurídica y sus principios, constitucionales y procesales. El segundo es referido a las prestaciones laborales en Guatemala; así mismo se describen los antecedentes principales de las prestaciones laborales, sus características, la exigibilidad de las mismas y se detallan cada una de ellas a las que tienen derecho los trabajadores. El tercero describe todo lo relativo a la institución que por designio de ley es la encargada de velar por la efectiva tutela de los derechos de los trabajadores, en este sentido se refiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, principalmente a la Inspección de Trabajo que es el ente institucional que en contacto con patronos y trabajadores debe velar por el efectivo cumplimiento de las disposiciones que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo y los decretos emitidos en relación a este tema se cumplan.

Finalmente, en el capítulo IV se explica el tema principal, es decir, el análisis del cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez, junto con ello el análisis de las figuras y respuestas obtenidas en el trabajo de campo realizado; así como las conclusiones, recomendaciones y las referencias utilizadas para fundamentar el trabajo teórico.

Siendo el objetivo general de esta investigación evidenciar el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles, y como objetivo específico identificar la aplicación y cumplimiento del código de trabajo guatemalteco por parte de estas empresas expendedoras de combustibles, e indicar las estrategias utilizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social e Inspección General de Trabajo sobre el conocimiento de los derechos laborales que deben gozar éstos trabajadores, se determinó que existe evidentemente un cumplimiento de forma parcial de las leyes de trabajo y previsión social por parte de estas empresas en detrimento de los derechos laborales de este grupo de trabajadores.

CAPITULO I

DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Definición de Derecho del Trabajo

En Guatemala existen connotados estudiosos del derecho del área laboral, quienes han definido el derecho del trabajo tomando en consideración los momentos históricos, contextuales y doctrina; y en este trabajo se considera como el área de la ciencia del derecho que estudia en su conjunto los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan las disposiciones generales y todo lo relacionado al derecho sustantivo, adjetivo, y administrativo contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica, es decir, regula y da solución a la diversa problemática que pueda surgir entre trabajador y patrono, de forma individual o colectiva, sean tanto de sector privado como del Estado.

Tradicionalmente se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral, que siendo un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, es indudable su importancia para la persona, la sociedad y la economía en términos generales.

Habiendo muchos teóricos del derecho, ha sido causa de polémicas entre ellos la denominación de esta área; quienes fundamentados en doctrina y experiencia han tratado de definirla, surgiendo muchas de ellas siendo las principales:

Legislación industrial: Es la primera que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.

Derecho obrero se le llamó así principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero se critica el hecho que excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.

Existen algunas otras, pero las más aceptadas o generalizadas en América Latina son las de derecho del trabajo, derecho obrero y derecho laboral; en ese sentido el tratadista Cabanellas (1999) define el derecho de trabajo como:

Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección,

fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (p.603)

Como actividad, el trabajo puede ser considerado físico o intelectual, también puede ser considerado desde el punto de vista económico o mejor si se quiere, como un factor de la producción, encaminada a incorporar valor con su esfuerzo en las materias primas a su disposición.

1.2 Objetivo del derecho del trabajo

El derecho laboral o derecho del trabajo es producto de la actividad legislativa con el propósito de regular las relaciones entre trabajadores y el capital representado por los patronos; en este orden de ideas, el principal objetivo es garantizar que los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, como son el salario, las jornadas y horas de trabajo, los despidos justificados y no justificados, los contratos individuales, los sindicatos y los conflictos de la relación jurídico-laboral, sean cumplidas y tuteladas por el Estado.

El fin inmediato del trabajo, es procurar el mejoramiento de las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Es decir, busca que el trabajador, mejore sus condiciones de vida así como de sus dependientes, asistirle y acompañarle antes durante y después de la relación de trabajo, incluso las normas laborales regulan la previsión social para no dejar desprotegidos a sus descendientes.

1.3 Naturaleza jurídica de derecho del trabajo

Entre los tratadistas del derecho se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, ya que son varios los que opinan que para saber si esta área del conocimiento es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente; y en este sentido, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Por el contrario, los que opinan que para determinar la misma hay que referirse a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que, si los

sujetos antes dichos son de derecho privado, entonces la relación es de derecho privado. Cuando se refiere a la naturaleza jurídica de esta o de otra ciencia del derecho basta con analizar si esta sirve para defender los intereses del Estado o de la sociedad, pues ésta es una de las características más importantes que se deben analizar para concluir entendiéndola.

Por ello hace sentido que los laboristas sigan los principios generales del derecho para determinar que su naturaleza jurídica son cinco, siendo las siguientes:

a) Concepción privatista del derecho del trabajo: Es la que define como la que el derecho del trabajo surge del derecho civil, especialmente cuando se otorgaban contratos; en ese sentido: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.” (Código Civil, Decreto Ley número 106, 1964, Art. 1517), por eso la identificación privada del derecho del trabajo.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo: Sigue la idea que el derecho del trabajo pertenece al derecho público porque, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Con esta consideración, más lo estipulado en el cuarto considerando literal e, del código de trabajo guatemalteco, se establece el fundamento de esta teoría.

c) Tesis dualista del derecho del trabajo: En esta posición teórica, se establece una categoría ecléctica, ya que sostiene que el derecho del trabajo es público y privado. Público por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privado por su origen de ser contractual.

d) El derecho del trabajo como un derecho social: Esta teoría considera al derecho del trabajo desde otra óptica jurídica, ya que la legislación surge de la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase social mayoritaria -los trabajadores- pretendiendo velar por los derechos sociales.

e) El derecho del trabajo como único en su especie (sui generis). Esta teoría establece que el derecho del trabajo es autónomo, con propias características, es un derecho propio del trabajo y con características especiales.

Finalmente, al analizar las teorías indicadas y la posición que adopta el código de trabajo en Guatemala se concluye que, la naturaleza del derecho de

trabajo es un área del derecho público, según el considerando IV, numeral e) del código de trabajo.

1.4 Principios del Derecho del Trabajo

Para Cabanellas (2006), principio significa: “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. / Razón, fundamento, origen. / Causa primera. / Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. / Máxima, norma, guía” (p. 384). En concordancia con ello, el principio de toda norma es la base fundamental para conocer y escudriñar su sentido principal, su idea, su creación y por supuesto su finalidad. Siguiendo con la idea del jurista Cabanellas, se entiende como principio lo referente a razón inicial, base, fuente, cimiento de toda obra, de la misma manera se puede asegurar que los principios del derecho del trabajo son el inicio o los pilares fundamentales para esta área de la ciencia del derecho, pues en ella se respalda el derecho de trabajo. En tal virtud, el tratadista Plá Rodríguez (1978) define los principios del derecho de trabajo:

Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (p. 9)

Se considera que un principio sirve para inspirar a la ley, para su pleno entendimiento, para su interpretación, de allí que se les atribuya la categoría de principios básicos o fundamentales, porque sirven de sustento a toda la estructura jurídica que en materia laboral rige y fundamenta su aplicación, y por su importancia para los fines de esta investigación, es necesario considerar tres elementos esenciales para el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- a) Son postulados básicos.
- b) Son lineamientos propios con especialidad.
- c) Son elementos que dan identidad a esta rama autónoma del derecho.

En Guatemala se reconocen tres clases de principios, los constitucionales, los ideológicos y los principios propios del derecho de trabajo; siendo considerados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, esta

consideración es generalizada y aceptada por los laboristas guatemaltecos, porque los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del código de trabajo constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir así:

1.4.1 Principios constitucionales

Los principios constitucionales del derecho laboral están contenidos en los artículos 101 al 106, ubicados en la sección octava de la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se establecen los derechos individuales y sociales de los trabajadores.

De ahí que los principios constitucionales deban ser la regla básica que guía de forma lógica y equilibrada el funcionamiento del Estado en todos sus dominios, en favor de garantizar la vigencia, la estabilidad y el respeto a las prescripciones constitucionales. Es por ello que la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Entre los principios constitucionales están:

1.4.1.1 Principio de justicia social. Al considerar este principio, es pertinente aseverar que es un derecho tutelar para los trabajadores y se garantiza por lo menos en forma escrita que las normas jurídicas laborales sean justas para los trabajadores y congruentes con su obligación social. Al respecto también el tratado constitucional indica “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” (Const., 1985, Art. 101)

1.4.1.2 Principio de garantías mínimas. Los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo todos los guatemaltecos pueden exigir su cumplimiento, tal como lo establece el Artículo 102 sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades ...”. Entre estas garantías mínimas están: El derecho a libre elección de trabajo, el derecho a un salario mínimo, el derecho a una jornada justa de trabajo, el derecho a un descanso semanal, el derecho a vacaciones, el derecho a recibir un aguinaldo, el

derecho de protección hacia la mujer trabajadora, el derecho de protección a los trabajadores menores de edad pero mayores de catorce años, el derecho de preferencia de los trabajadores guatemaltecos, la indemnización por despido, la prestación post mortem, la libre sindicalización, el establecimiento de instituciones económicas de previsión social y los beneficios de los convenios internacionales.

1.4.1.3 Principio de conciliación y tutelaridad en materia de trabajo. Se interpreta que el interés prioritario de las normas laborales es que los patronos y trabajadores lleguen a acuerdos armoniosos para garantizar los derechos de los trabajadores y en el mismo sentido la norma jurídica constitucional indica “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores...” (Const., 1985, Art. 103).

1.4.1.4 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Tal como lo establece el artículo 106, sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, Irrenunciabilidad de los derechos laborales, “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores...”. Es decir que, aunque los trabajadores acepten por escrito la renuncia a sus derechos y garantías, se tendrán por nulas o no puestas en virtud que así lo establece el texto constitucional.

1.4.1.5. Principio in Dubio Pro Operario. Desde el derecho romano, Ulpiano definió este principio así: “*in ambiguis rebus humanoriem sententiam sequi oportet*” que en latín significa [en casos ambiguos conviene seguir el sentido más humano] (Mans, 1979, p. 249) y siguiendo la misma línea conceptual, en tiempo reciente el tratadista De la Cueva (1980) argumenta al respecto de este principio indicando que:

Este principio es el mandamiento de una aplicación que la tesis que la interpretación debe tender a la justicia social... puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia al capital, sería injustificable. (p.142)

En el texto constitucional, los legisladores también consideraron al respecto: “...en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. (Const., 1985, Art. 106). Esto significa que si alguna ley o reglamento, en materia de derecho de trabajo contraviene las disposiciones legales o tienen ambigüedad, las mismas deben ser interpretadas a favor del trabajador por ser el elemento más débil de la relación laboral.

1.4.2. Principios ideológicos

Estos principios son reconocidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República como “características ideológicas”, ya que hay que recordar que nuestro código laboral es producto de los avances gestados por la primavera democrática, por ello estos principios deben inspirar la legislación laboral; en este sentido, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los ius laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, constituyen los principios rectores de esta rama del derecho, siendo los siguientes:

1.4.2.1 Principio tutelar. El principio de tutelaridad es el que se enuncia en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo “el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la consabida desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. En ese mismo sentido, el tratadista López Larrave (2007) sostiene que “la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferente a estos últimos” (p.22).

Es decir que mediante este principio se trata de compensar la desigualdad o brecha económica existente entre el patrono y el trabajador y otorga una protección jurídica a la parte más débil y vulnerable de la relación obrero-patronal y en este orden de ideas, la tutelaridad según los laboristas puede ser dividida en tutelaridad sustantiva contenida en el principio de irrenunciabilidad (artículo 106 constitucional y el artículo 12 del Código de Trabajo) y la tutelaridad procesal que se refiere a la inversión de la carga de la prueba y está contenida en el artículo 30 del código de trabajo y en el último párrafo del artículo 106 constitucional.

También están reguladas algunas disposiciones legales en las cuales se evidencia este principio, al respecto:

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono (Código de Trabajo Art.30)

En el artículo citado, es claro indicar que hay inclinación jurídica a favor del trabajador ya que las obligaciones son taxativas para el patrono, de extender por escrito el contrato laboral, al grado que, de no hacerlo, entonces se tiene que presumir como cierto lo que el trabajador afirma por la relación de trabajo. Lo mismo sucede en el artículo 78 del mismo cuerpo legal ya que corresponde al patrono la obligación de probar la justa causa en la cual se fundamentó el despido, debido a que en caso contrario tendrá que pagar la indemnización respectiva.

1.4.2.2. Principio de irrenunciabilidad y de minimum de garantías Sociales. Este principio se enuncia en el llamado cuarto considerando literal b): El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Código de Trabajo considerando cuatro, inciso b).

Cuando se habla de las garantías mínimas es necesario observar la congruencia que existe con la norma constitucional en su artículo 102 que se citó anteriormente; por ello este principio tutela que el trabajador no renuncie a sus derechos ya sea porque sufra de presión, engaños o cualquier tipo de coacción que pretenda hacer el patrono y con el segundo porque la imperatividad de las leyes

de trabajo se entienden aun frente o en contra de las disposiciones que tome el trabajador en el momento en que renuncia.

Esas garantías sociales son de carácter mínimo porque es lo menos que el trabajador debe aceptar y que el Estado debe garantizarles a los trabajadores como contra prestación por sus actividades obreras; como por ejemplo el salario mínimo, siendo este la menor cantidad de dinero que el patrono va a pagar por los servicios de los trabajadores, a quienes corresponderá hacer el uso más conveniente para satisfacer sus necesidades básicas. En cuanto a la irrenunciabilidad el tratadista Franco (2018) indica que:

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio se origina del principio de la autonomía de la voluntad. (p. 51)

Debido a este criterio, cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos constitucionales, Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, tiene que circunscribirse a lo establecido en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 12 del Código de Trabajo.

Al considerar que los derechos que la ley reconoce como mínimos a los trabajadores, solamente pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva y previendo que existen patronos insensatos, establece que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las

estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

1.4.2.3. Principio de necesario e imperativo. Según el cuarto considerando del Código de Trabajo en su numeral c) regula este principio y señala que el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa porque elimina la optatividad de su aplicación, por lo que se deduce que el derecho laboral limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho civil o mercantil, en donde las partes libremente pueden pactar las cláusulas aplicables, por lo que en derecho laboral se evidencia la imposibilidad de infringir la normativa laboral, porque se aplican los beneficios para la parte más débil de la relación laboral como ya se indicó por el principio de tutelaridad oportunamente, y en ese sentido el tratadista De la Cueva (2001) expone que:

Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. (p. 88)

Es en este sentido que el principio de la imperatividad impone un límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades que están reservadas a la iniciativa privada, que están obligadas por mandato legal a cumplir con la legislación laboral, es necesario que las relaciones obrero-patronales estén acordes a la justificación de la imperatividad del derecho del trabajo porque ésta resulta de la naturaleza propia de las relaciones económicas de producción, así como de las relaciones que derivan del capital y del trabajo.

1.4.2.4. Principio de realismo y objetividad. Según el cuarto considerando del Código de Trabajo, en su numeral d) se regula este principio y al respecto establece:

“El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles” (Código de Trabajo considerando cuatro literal d)

Acota el tratadista Castillo (1998) al indicar que el derecho del trabajo es realista “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” (p. 16).

El derecho de trabajo al basarse en hechos concretos y objetivos, prevé solución a posibles inconformidades a futuro y por ello el Artículo 19, título segundo, capítulo primero, Disposiciones Generales y contrato individual de trabajo, del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, regula que: “Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

En tal sentido se infiere que con hechos reales inician las relaciones laborales, perfeccionadas por medio de contratos o con la prestación de servicios atendiendo a la realidad social, lo que da derechos a las partes que intervienen.

1.4.2.5. De interés social o colectivo. El inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo señala: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo” (Código de Trabajo considerando cuarto, inciso d). Claramente por las convicciones revolucionarias y democráticas los legisladores de esa época, primaron en todo sentido el interés de los trabajadores y de la sociedad en general ante los intereses particulares de la clase patronal; indicando además

que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, criterio que se mantiene en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En algún momento, este considerando puede confundir la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, toda vez que la contratación laboral es la voluntad de particulares (patronos y trabajadores) que se ponen de acuerdo para coincidir en la prestación de un servicio y que como contraprestación recibe un salario; sin embargo, las reglas de contratación y pago en general las impone el Estado, de ahí su carácter de público.

1.4.2.6 Principio hondamente democrático. Así, el cuarto considerando del Código de Trabajo regula este principio y establece que:

“El derecho del trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad” (Código de Trabajo considerando cuarto inciso f).

En concordancia con lo considerado, este principio cuenta con un profundo contenido filosófico y político, porque evidencia la intención de los legisladores revolucionarios para crear este código con las innovaciones sociales que propone, fortaleciendo el interés en la clase trabajadora al ser ellos, la mayor parte de la población y por ello, impulsaba al país a una posición centrada en la sociedad, porque los principios de libertad, igualdad y fraternidad eran vigentes pero no positivos en la legislación laboral.

1.4.2.7. Principio de sencillez o antiformalismo. Desarrolla este principio el considerando quinto del código de trabajo y al respecto se transcribe:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de trabajo y previsión Social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera; y que igualmente es necesario crear un Ministerio especializado en materias de trabajo y previsión social a fin de que el Organismo Ejecutivo pueda resolver con acierto los problemas que van a surgir con motivo de la operación y desarrollo de la Legislación laboral” (Código de Trabajo considerando quinto)

En este considerando sujeto de estudio, se evidencia la preocupación del Estado en ese momento histórico de legislación, por mejorar la administración de justicia y como aspiración de ella, que fuese pronta y cumplida; indicando que las normas procesales laborales debían ser sencillas y sin mayores formalismos, por ello es que fueron un gran avance para la clase trabajadora.

1.4.2.8 Principio conciliatorio. Inspira al derecho al trabajo, y como creación del mismo surge la conciliación laboral como método y forma voluntaria de resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, de preferencia que puedan solucionarse si es posible, desde su surgimiento a través de la intervención directa de las partes interesadas.

También es conocido como el VI considerando del Código de Trabajo y al respecto indica: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” (Código de Trabajo considerando seis) Tiene la finalidad de evitar que las controversias que surgen entre patrono y trabajador sean resueltas por los tribunales de justicia que corresponden, por el contrario, lo que busca es que previo a llegar a la instancia judicial, o ya al iniciar los procesos, existan acuerdos voluntarios para solucionar los problemas y así lograr que ambas partes salgan beneficiadas.

Sirviendo como ejemplo de este principio o característica, el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo instruye:

“Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes 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” (Código de Trabajo Art.340).

1.4.3. Principios procesales del derecho de trabajo

Para el tratadista Alonso (1975) son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho” (p.247).

Son un instrumento jurídico-procesal que tienen como objeto mantener la preeminencia de la filosofía humanitaria del derecho del trabajo a través de las leyes; por ello la clasificación de los principios informadores del derecho procesal del trabajo no es rígida, aquí se exponen a criterio los principios más importantes:

1.4.3.1 Principio de iniciativa a cargo de las partes. Siguiendo las líneas directrices que inspiran el sentido de las normas laborales con este principio, la disposición del juicio es competencia exclusiva de las partes y de nadie más, ya que en el derecho laboral no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio, porque los actos de introducción procesal corresponden a las partes, y si, solo si, los hechos son puestos a conocimiento de los órganos jurisdiccionales de trabajo, estos deben darle impulso al proceso, como más adelante se expone.

De acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, “dichos tribunales forman parte del organismo judicial y solicitada su intervención debe actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento...” (Código de Trabajo Art. 285)

1.4.3.2 Principio de impulso procesal de oficio. Tiene origen y mucha relación con la custodia y protección del derecho laboral al trabajador, ya que sería imposible que los trabajadores -con las condiciones laborales que los patrones imponen- que pudieran estar activando el proceso en cada una de sus fases, y en consonancia con ello, el tratadista guatemalteco López Larrave (1954) expone en

su obra que “en el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no podía dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio” (p.18).

Por ello, en el marco jurídico laboral guatemalteco de igual manera se regula que: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. ...” (Código de Trabajo Art.321). En virtud de lo normado, el proceso laboral debe de tener la celeridad máxima, para que, el impulso procesal de oficio como una atribución de los órganos jurisdiccionales correspondientes, dé seguimiento a las demandas laborales de los trabajadores.

1.4.3.3 Principio de inmediación procesal. Busca hacer efectiva la participación directa del juez de instancia para que presencie todas las diligencias del proceso. Según lo establece el Código de Trabajo normando este principio: “...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba” (Código de Trabajo Art. 321), esto debido a que la presencia del juez es fundamental en el proceso laboral, principalmente porque mediante su intervención podrá percibir con sus sentidos, todos los medios de prueba y las declaraciones de las partes, lo que le permite una visión más completa para resolver el conflicto sometido a su consideración.

Así, el reconocido laboralista guatemalteco López Larrave (1954) al escribir del principio de inmediación procesal, dice:

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. (p.22)

1.4.3.4 Principio de oralidad. La oralidad dentro del proceso laboral es un avance muy importante en el derecho laboral guatemalteco, porque le da celeridad al asunto y mejora las fases del mismo, haciéndolas menos formalistas desde el inicio. Se manifiesta desde la demanda porque el demandante se puede presentar ante el órgano jurisdiccional competente a presentar su demanda de forma oral, por

lo que, de ser si, el juez, - o quien sea asignado por el- tendrán que levantar acta de sus peticiones.

La oralidad es el principio opuesto al procedimiento escrito que vuelve más formalista y en consecuencia, más lento el proceso. Los procesos son menos formalista y más acelerados, lo que coinciden con los principios de antiformalista y de celeridad procesal; de ahí su importancia, no obstante que, para dejar constancia de lo actuado se utilice la escritura en las actas, las que deberá faccionar el juez del tribunal tal como se establece en el artículo 333 del código de trabajo.

Así mismo se encuentra este principio en el artículo 321 Título undécimo capítulo primero del código de trabajo que se establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral. Así, el artículo 322 del cuerpo normativo laboral indica que las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social. En el mismo sentido el artículo 326 bis del mismo código en su tercer párrafo indica que los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente.

1.4.3.5 Principio de concentración procesal. La doctrina al considerar la importancia de este principio, establece que deben de reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales posibles en una sola o en muy pocas audiencias, con ello se pretende impedir la dispersión de las diligencias y evitar con ello, que se reduzca la eficacia de ellas. Busca en todo caso acelerar el proceso, mediante la acumulación de la prueba; aquí se faculta al juez eliminar aquellas que por su naturaleza son inútiles o inconducentes, siendo solamente una dilación para los trámites del proceso.

El laboralista guatemalteco López Sánchez (1985) en su obra refiere que:

Este principio tiene dos vertientes; por un lado, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que van a rendirse se deben de producir en una audiencia en el menor número posible y por el otro, refiere que en sentencia deben de resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. (p. 198)

En la legislación laboral guatemalteca, al analizar el Código de Trabajo en su artículo 335 se precisa que” al darle trámite a la demanda en el mismo acto el juez

debe señalar día y hora para la comparecencia a juicio oral previniendo a las partes aportar en dicha audiencia todos sus medios probatorios de cargo y descargo según sea el caso”

Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los de inmediación, de oralidad y de economía procesal. Los artículos del Código de Trabajo referentes a este principio son 335, 338, 340, 343, 346, 353, 352, 354.

En este sentido, es evidente que, en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia de las partes del proceso, los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de las excepciones, conciliación, recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos, resolución de ciertos incidentes, entre otros. Es por ello que, con mucha razón y experiencia el autor guatemalteco Franco (2013) explica en relación a la concentración procesal que:

Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con la cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia. (p. 281)

1.4.3.6 Principio de tutelaridad. Como ya se explicó con anterioridad, el principio tutelar esta normado en el cuarto considerando del Código de Trabajo y se aplica durante todo el proceso laboral; como ejemplo se manifiesta cuando se aplica el principio in dubio pro operario por el que, a criterio del juez, en caso de duda se debe teóricamente favorecer al trabajador.

Se basa este principio, en la realidad en la que se establecen y desarrollan las relaciones laborales, porque al darse estas, conllevan su respectiva retribución económica a favor del trabajador, y de existir inconformidades en esa relación laboral, el patrono se encuentra en un nivel superior respecto al trabajador, por lo que, para compensar esa relación desigual, las leyes laborales protegen al trabajador estableciendo con ello armonía entre el capital y el trabajo.

Es evidente que, en el derecho procesal de trabajo la tutela del Estado a favor del trabajador, debe ser el presupuesto indispensable para poner en práctica también el principio de igualdad; esto porque, una vez equiparadas las partes en el proceso como consecuencia de la tutela preferente a la parte débil, debe ser posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio. Al respecto el reconocido laboralista Chicas (1990) con mucha claridad expresa que:

Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, yo sostengo, que precisamente el prerrequisito o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el Juez merced al principio tutelar pueda equiparar la situación desigual de los litigantes. (p. 8)

1.4.3.7 Principio probidad y lealtad. consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los litigantes maliciosos, quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas, para vencer a su contrario con falsedad o por cansancio y agotamiento económico.

Estos procedimientos maliciosos, se agudizan en muchos procesos y en otras áreas del derecho, pero en el proceso de trabajo se manifiesta cuando una de las partes se encuentra muy propenso a ser vencida en juicio y de mala fe realizan maniobras que retardan las sentencias. De ahí que este principio de probidad se hace observar en el código de trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, por ello se exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, y en ese sentido como consecuencia se establecen sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentales o recursos tendientes a obstaculizar los procesos laborales.

1.4.3.8 Principio de preclusión. Se establece que una vez concluido una etapa del proceso no puede volverse a ella nuevamente mucho menos a etapas

anteriores, la preclusión se manifiesta por el hecho que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de sus etapas procesales, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados, generalmente se asocia con los plazos.

Se encuentra contenido en varios artículos del Código de Trabajo, entre ellos el artículo 338 que establece el plazo para que el actor pueda ampliar su demanda; así mismo en el artículo 342 que establece el plazo para interponer las excepciones dilatorias y al mismo tiempo el plazo para resolverlas. Su importancia para el derecho procesal del trabajo, es porque sin este principio sería muy difícil que los jueces de trabajo pudieran llegar a sentenciar en un proceso laboral.

Así mismo, se manifiesta en el Código de Trabajo, entre otros en los siguientes casos cuando: El actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral, Cuando el demandado tiene la facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; los medios de prueba pueden ser ofrecidos debidamente por el actor con la demanda y el demandado en el momento de la primera audiencia, o cuando el actor tiene facultad para ofrecer los medios de prueba que contradigan la reconvencción, en el momento de darle contestación de la misma.

Todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados, sin embargo, Chiovenda (1997) argumenta que existen tres situaciones sobre las cuales no se produce la preclusión “por no haberse observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización del acto. Por haberse cumplido una actividad incompatible con otra, y por haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad”. (p.46)

1.4.3.9 Principio de sencillez. El Código de Trabajo considera al proceso laboral como una de las disciplinas menos formalistas y el considerando V indica que era necesario crear “...un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...” (Código de trabajo. Considerando V). Este principio establece que el proceso laboral debe de ser lo menos formal posible, permitiéndole al trabajador poder acceder a la justicia de una manera pronta y cumplida sin que se tenga que

apegar a requisitos y procedimientos engorrosos y solemnes que no permitan alcanzar estos fines.

Es por ello, que no se le exige al trabajador de hacerse asesorar por un profesional, tampoco puede entonces exigírsele, que cumpla con una serie de formalidades en ocasiones sobreabundantes como el número de líneas que debe tener un memorial en el derecho civil, por poner un ejemplo, por lo que se infiere que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, las cuales son mínimas, por las que se busca no violentar la garantía de la defensa en juicio.

1.4.3.10 Principio de congruencia. Exige que la sentencia sea acorde con las peticiones formuladas en tiempo y en forma por los litigantes, su infracción es una violación simultánea de los principios dispositivo y el de rogación.

Es por ello que, en el proceso laboral este principio restringe al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Por lo que, el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes, así lo consideraba el derecho romano como lo indica Rocco (1944) en la máxima: “*Sententia debet esse conformis libelo, ne eat iudex ultra petita partium*” [la sentencia debe ser conforme a la letra, para que el juez no vaya más allá de las peticiones de las partes] (p.178), en el proceso laboral se pueden encontrar algunos casos típicos de infracción de este principio y son:

- a. Resolver más allá de lo que las partes han pedido.
- b. Resolver sobre algo no pedido: extra petita.
- c. No resolver sobre alguna de las pretensiones formuladas.
- d. Resolver incurriendo en contradicción, entre otras.

1.4.3.11 Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia. En consonancia con el derecho romano, el principio “*audiatur et altera pars*” [sea oída también la otra parte], da evidencia que estos principios deben garantizar el acceso de las partes al proceso en plano de igualdad y en el ejercicio o facultad de formular alegaciones y contra la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

En este estudio, siguiendo la doctrina de la pirámide kelsiana, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la igualdad es un principio y derecho constitucional; en este orden de ideas, en materia laboral la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono es nivelada mediante un orden jurídico tutelar hacia la clase trabajadora, con el fin de que se reconozca y goce de iguales condiciones. Es decir, que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso.

Por ello razonable es que el laboralista Franco (2005) en cuanto al principio de igualdad expone:

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, y para hacer vales sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio. (p.284)

En el Código de Trabajo el principio de la bilateralidad informa a todos aquellos artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, tales como los relativos a la contestación de la demanda y la reconvención, derecho de excepcionar, facultad de repreguntar a los testigos y de tacharlos, de las audiencias en los incidentes promovidos por la contraparte, todos los referentes a las notificaciones, etc.

1.5. Características del derecho de trabajo

Las características del derecho de trabajo se han abordado anteriormente como principios ideológicos, pero existen otras características específicas, entre las

principales de pueden citar parafraseando a humanidades.com/derecho-laboral, las siguientes:

1.5.1 *Derecho nuevo o en formación*

El derecho laboral es una rama de reciente formación y que se encuentra en progresiva expansión y adaptación a las realidades. es así que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y experiencias que enriquecen a esta rama del derecho, recientemente en Guatemala en la primavera democrática de los años 1944-54, se dió auge y reconocimiento.

1.5.2 *Sujetos*

En el marco de la relación laboral esta rama del derecho toma en cuenta a dos sujetos: los trabajadores, tanto en forma individual como organizados colectivamente, y los empleadores.

1.5.3 *Autonomía*

Por sus principios y características el derecho laboral es una rama autónoma e independiente con sus propias normas y principios; lo que posibilita su relación con las restantes ramas del derecho y en especial, con el derecho civil, de donde procede, aunque ya ha adquirido personalidad propia.

1.5.4 *Fuentes*

Hace uso de las mismas fuentes del derecho por lo que es necesario tener en cuenta que la fuente primordial del derecho laboral son las leyes y los tratados internacionales en materia laboral y de derechos humanos, ratificados por Guatemala.

1.5.5 *Naturaleza obligatoria*

La existencia de leyes que regulan la actividad laboral obliga a las partes a esperar y cumplir las resoluciones judiciales por la aplicación del principio dispositivo. Sin embargo, los empresarios, trabajadores y sus representantes cuentan con total libertad para reunirse y negociar las condiciones del trabajo.

1.5.6 *Significado protector*

Esto significa que al centrarse en la parte más vulnerable de la relación laboral (el trabajador) cumple una función de tutela de las necesidades del mismo. Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con

la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.

1.5.7 *Carácter dinámico*

Al regular los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en permanente cambio y evolución (trabajadores y empleadores), puede decirse que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica. Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.

1.5.8 *Hecho social*

Teniendo en cuenta que regula cuestiones como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, las jornadas de trabajo y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral debe ser considerado un hecho social.

1.6 Fuentes del derecho del trabajo

Tienen puntos en común con las demás ramas del derecho, siendo la Constitución Política de la República, los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, especialmente los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, la ley, los contratos individuales o colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, la jurisprudencia y la costumbre.

El estudio de las fuentes del derecho de trabajo, tiene importancia porque es un derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen; es y está en constante evolución la legislación se va adaptando a las circunstancias. Por ello existen varias clasificaciones de fuentes del derecho, pero las que resultan más aplicables en este estudio son las siguientes:

1.6.1 *Fuentes reales*

A estas fuentes en la doctrina también se llaman “substanciales”, ya que son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales,

ideales y otros que puedan generar las actividades humanas, y sol las que determinan la sustancia de la norma jurídica.

1.6.2 Fuentes formales

En términos generales son el conjunto de normas jurídicas, compuestas por valoraciones, principios morales y doctrinales que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar sentido a la norma jurídica. Es decir, las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se dan a conocer. Tienen la característica de ser escritas, aquí por excelencia, se encuentra la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, estos dos últimos exclusivos del derecho laboral, las no escritas: como la costumbre, la equidad.

1.6.3 Fuentes generales

Son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero-patronales conteniendo normas de carácter general. Es decir, la ley misma. Moro (1995) las define escribiendo que es la “norma de derecho que emana del Estado, de forma escrita y con un procedimiento solemne” (p.900).

1.6.4 Fuentes especiales

Son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas, por ello el Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional como lo indica el Código de Trabajo, Título segundo capítulo tercero en su artículo 49. Ello implica que las partes si solo si y de común acuerdo son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo; sin embargo, esta Ley Profesional tiene sólo aplicación dentro del ámbito de la empresa y para efectos de tipo laboral exclusivamente.

1.6.5 Fuentes históricas

Son todos aquellos acontecimientos que han surgido y que han sido codificados en la evolución de la ciencia del derecho como, por ejemplo: papiros, cartas, documentos, entre otros.

1.6.6 Fuentes formales exclusivas del derecho de trabajo

Estas son las fuentes formales que sólo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en

todas las demás ramas jurídicas. Entre ellas se pueden citar: El pacto colectivo de condiciones de trabajo: Este es el resultado de la negociación entre un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro del mismo, generalmente es de dos años de vigencia. En vez de normas generales, se fijan normas y condiciones en el mismo lugar de trabajo; y son aplicables en forma concreta a la realidad del centro de trabajo, la que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

Las otras fuentes formales se desarrollarán en otro estudio, solamente se citan para referencia. Siendo estas: pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada; El contrato colectivo de trabajo; La sentencia colectiva o laudo arbitral, y el reglamento interior de trabajo.

1.7 Sujetos de la relación individual de trabajo

Tomando como base lo que establece al respecto el Código de Trabajo Título primero, capítulo único, artículo dos y cinco se pueden determinar los siguientes sujetos de la relación laboral de la siguiente forma:

1.7.1 Patrono

El cuerpo normativo laboral establece que "es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo..." (Código de Trabajo Art.2). En otras palabras, patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento con o sin personalidad jurídica. Pero que, para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se legalizan mediante un contrato verbal o escrito de trabajo.

De esta definición se puede afirmar sin equivocación que el patrono puede ser una persona individual o una persona jurídica; así mismo, se puede indicar que el empleador, patrono o empresario, es quien por razón de jerarquía se puede encargar de dirigir la actividad laboral de un tercero que labora bajo su dependencia mediante la respectiva compensación económica, es decir que, es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios empleados que dependen de su jerarquía administrativa.

1.7.2 Trabajador

El Código de Trabajo al respecto establece que "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" (Código de Trabajo. Art.3). Con ello expresamente se deja claro que no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica. El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero claramente distingue otros tipos de trabajadores que gozan de un tratamiento especial. Por ejemplo, los trabajadores representantes del patrono, siendo estos los gerentes, directores, administradores, reclutadores, todo esto según el artículo tercero del código de trabajo guatemalteco.

También se tiene a los reclutadores quienes en determinado momento representan al patrón o dueño de la empresa al momento de la contratación laboral, quedando solidariamente obligados a responder por el incumplimiento de las obligaciones laborales que lleguen a surgir entre éstos y el patrono.

1.7.3 Representantes del patrono

La conceptualización del representante del patrono se encuentra claramente definida en Código de Trabajo guatemalteco en donde inclusive se lleva a cabo una enumeración de algunos representantes del patrono, o sea, que la indicada disposición se tiene que interpretar como enunciativa de algunos casos, y de ninguna manera limitativa, toda vez que pueden existir otros representantes no anotados en la referida norma, refiriendo así:

Representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono, dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo (Código de Trabajo Art.4)

1.7.4 Intermediario

La figura jurídica de la intermediación a lo largo de la historia ha sido tomada en consideración como una actividad innoble, debido a que en muchos casos ha servido para aprovecharse del trabajo de las demás personas, a través de un esfuerzo demasiado pequeño. El Código de Trabajo regula: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”. (Código de trabajo Art.5).

1.7.5 Contrato de trabajo

Es pertinente señalar lo que el Código de Trabajo establece:

Contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, es el 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 (Código de Trabajo Art.18).

En otras palabras, contrato no es más que un acuerdo de voluntades, producto de la plena libertad contractual y de la autonomía de la voluntad y que tiene carácter jurídico, pues es una de las principales y más importantes fuentes de derechos y obligaciones. Por ello el Código de Trabajo en su título segundo establece la denominación de contratos y pactos de trabajo.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, implica una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales donde contengan el pronunciamiento respecto a su salario, jornadas, y demás condiciones de trabajo.

1.8 Modalidad de los contratos de trabajo

Doctrinariamente los contratos se clasifican siguiendo este orden:

Por su forma: Escritos y verbales.

Por su duración: De tiempo indeterminado y de tiempo determinado.

Por el sujeto de la relación jurídica: Individual o singular, de equipo y colectivo.

Tomando en consideración lo anterior, en este estudio únicamente se desarrolla lo referente los contratos de la siguiente manera:

Verbales: Cuando se refiera a: labores agrícolas o ganaderas, Al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días. A la prestación de un trabajo para obra determinada por valor menor Q100 quetzales y que el plazo no sea mayor a 60 días.

Escritos; En todos los demás casos, deben extenderse en tres (3) ejemplares una para cada parte y otra que debe ser enviada por el patrono al departamento administrativo de trabajo, tal como lo establece el Código de Trabajo en los artículos 27 y 28.

Al clasificar dicho instituto del derecho laboral, el Código de Trabajo, indica que el contrato individual de trabajo puede ser:

Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente pone término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra.

Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio a los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior (Código de Trabajo Art.25).

CAPITULO II

PRESTACIONES LABORALES

2.1 Prestaciones Laborales

Previamente al desarrollo de este tema, es importante mencionar que Guatemala por ser un país productivo en sus diferentes actividades mercantiles, presta, bienes o servicios a la población en general, lo que ha permitido un crecimiento económico notable en los diferentes escenarios empresariales, con lo que brinda también en parte oportunidad para la clase trabajadora.

Las prestaciones laborales, es un tema importante y trascendental dentro del marco jurídico laboral, porque la actividad empresarial y la prestación de servicios y/o transformación de las materias primas, conlleva a la necesidad de contratar mano de obra calificada y no calificada; las que deben estar sujetas al marco jurídico laboral que ordena cumplir con el pago de las prestaciones laborales en Guatemala.

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, al Código de Trabajo guatemalteco, y a los Decretos emitidos por el Organismo Ejecutivo en relación a las prestaciones laborales, son prestaciones favorables a los trabajadores que deben ser canceladas de pleno cumplimiento sin necesidad de cobro o requerimiento de pago alguno.

Por ello, en el derecho del trabajo se conocen como prestaciones laborales a las entregas que el empleador le otorga a sus trabajadores, las que pueden ser en cosas materiales o beneficios, además del pago del salario, que es la prestación esencial, que debe hacerse sin objeción, en dinero y que pasan a integrar en su totalidad la remuneración, como prestaciones complementarias.

Para Prado citando a Cabanellas en el Boletín 6, cumplimiento de prestaciones laborales de ASIES (2016), indica

El descanso semanal es la prestación laboral más antigua – aunque no necesariamente pagada- pues sus orígenes se remontan al sábado (descanso en hebreo) de los judíos, surgido durante el cautiverio de Egipto. Trasladado al domingo por el cristianismo, fue establecido legalmente por el emperador Constantino en el año 321. Durante el siglo XIX el descanso dominical fue paulatinamente suprimido, por lo que el movimiento obrero lo

incluyó entre sus primeras reivindicaciones. En 1904 España fue uno de los primeros países en legislar sobre el descanso semanal remunerado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) trató el tema en el Convenio 14 sobre el descanso semanal en la industria (1921), pero no se indica si debía ser remunerado.

En todo caso, la Constitución Política de la República contempla las siguientes prestaciones laborales:

- a) Descanso remunerado por cada semana de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.
- b) Vacaciones durante 15 días hábiles después de cada año de servicios continuos, exceptuando a los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán 10 días.
- c) Aguinaldo anual no menor del 100% del salario mensual.
- d) Descanso remunerado pre y postnatal, de 75 días de duración para la madre trabajadora.
- e) Indemnización de un mes de salario por cada año de servicios continuos por despido injustificado o indirecto; y auxilio por defunción equivalente a un mes por cada año laborado (Artículo 102).

2.2 Antecedentes de las prestaciones laborales en Guatemala

En la historia política de Guatemala, han trascendido diferentes movimientos políticos y sociales, y ello también ha permitido cambios en la legislación guatemalteca, cumpliendo siempre con lo plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala de ser promulgadas en beneficio del bien común o para la sociedad en general.

Como lo indica en su obra *La Década Revolucionaria 1944-1954*, el historiador José Antonio Móbil (2010) quien es uno de los sobrevivientes de la guerra luego del derrocamiento de Árbenz en 1954:

Este genuino contenido popular se proclamó para terminar con la dictadura de los gobiernos pasados, puesto que por este movimiento se pasó del trabajo forzado y servil a tener por primera vez en la historia política de Guatemala un primer código de trabajo, las masas desposeídas conocen la

justicia social a través de la emisión de éste código de trabajo, promulgado para una efectiva protección y defensa los intereses de la clase trabajadora, con sentido tutelar a los trabajadores brindándoles protección jurídica preferente al capital, esto para compensar la desigualdad económica que existe entre ambos. (s.n.)

A partir de la revolución de octubre de 1944 la legislación laboral vigente hasta estos días es un legado de esa gesta histórica en favor de los trabajadores; sin embargo, el Código de Trabajo ha sufrido algunas reformas en su contenido, el Organismo Ejecutivo también ha emitido varios decretos en relación a las mejoras del salario y bonificaciones todo ello para el fortalecimiento de los derechos de la clase trabajadora en general.

Fue desde el inicio de la llamada primavera en Guatemala, en el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo que se incentivó y promovió los derechos de los trabajadores, fue el momento donde la protección laboral nace a la vida para la clase obrera. Se puede asegurar entonces que, a partir de la revolución de octubre de 1944, surgen los antecedentes de las prestaciones laborales en Guatemala. El Código de Trabajo guatemalteco Decreto 330 que data del año de 1947 es consecuencia de una lucha de clases sociales, por esa razón sus principios ideológicos fundamentan protección y defensa a los intereses de la clase trabajadora.

2.3 Definición de prestaciones laborales

Para el tratadista Cabanellas (2003) “acción o efecto de prestar; préstamo empréstito. Objeto o contenido de las obligaciones consistentes en dar, hacer o no hacer alguna cosa.” (p.254).

Tomado en consideración la definición presentada, el termino prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación y en consecuencia, por prestación se refiere a aquel servicio que se da o en su defecto un contratante ofrece o exige de otro. Por lo que se concluye afirmando que las prestaciones laborales son:

- a) Una forma de compensación que no se considere salario o que sea adicional al salario.

b) El total de beneficios y derechos que a todo trabajador le asiste a recibir por ley, tanto en el sector privado como en el sector público; por lo que, siendo fundamentales para garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores y sus familias, son de lógico necesarias e irrenunciables.

c) En la administración pública son todos los beneficios complementarios al sueldo que el Estado por medio de sus dependencias otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser estas de carácter económico y sociocultural, según sea convenido en relaciones laborales y contractuales.

2.4 Características de las prestaciones laborales

Como establece el diccionario de la real académica española se entiende por característica; lo perteneciente o relativo a algo. Es decir, una cualidad que da carácter para distinguir a alguien o algo de sus semejantes, en ese sentido, las características más comunes de las prestaciones laborales, a juicio de la presente investigación son las siguientes:

a) **Tutelaridad.** Esta característica es considerada la principal debido a que así lo contempla el Código de Trabajo Decreto 1441 en su primer considerando, asegurando que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores; en otras palabras, protege y ampara a los trabajadores, por tal razón las prestaciones laborales por derecho corresponden a los trabajadores una vez hayan iniciado la relación laboral.

b) **Irrenunciables.** Las prestaciones laborales tienen fundamento legal, esto de acuerdo a los decretos que ha emitido el organismo ejecutivo en relación a las mismas, la legislación guatemalteca les reconoce como ley, por tal razón son irrenunciables por tener respaldo jurídico legal.

c) **Inacumulabilidad.** Según lo establece el Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala y los decretos emitidos en relación a las prestaciones laborales, cada una de ellas tienen fecha para ser canceladas, es indistinto su nombre, deberán pagarse o disfrutarse en el momento que la ley indique, por tal razón son inacumulables.

2.5 Exigibilidad de las prestaciones laborales

El plazo establecido para reclamar o exigir las prestaciones laborales están contenidas en el Código de Trabajo en los artículos 120 al 137 y pueden ser exigidas en diferentes momentos, según la circunstancia o situación en que se encuentre el trabajador. Por ello, el código de trabajo es explícito al establecer los momentos oportunos que tiene el trabajador para hacer valer ante su patrono o ante autoridad correspondiente, las razones para requerir o exigir sus prestaciones laborales, motivos que éste mismo cuerpo legal tiene contemplados.

Tales requerimientos deberán hacerse conforme a los plazos establecidos ya que de lo contrario habrán prescrito y el patrono podrá invocar la prescripción en el tiempo. Por tal razón es oportuno desarrollar en el presente trabajo los distintos tiempos que tienen los trabajadores para exigir la cancelación de las prestaciones laborales.

2.6 Cumplimiento de las obligaciones patronales

El Código de Trabajo en su Artículo 61 regula las obligaciones del patrono para los trabajadores, en ese sentido son diversos los juristas que han realizado clasificaciones doctrinarias, las que indican que tales obligaciones pueden ser clasificadas en: patrimoniales, legales, y frente a las autoridades administrativas de trabajo. Con esa clasificación se define de la siguiente forma:

2.6.1 *Patrimoniales*

Las obligaciones patrimoniales del patrono son varias, sin embargo, la principal y más importante para el trabajador es la relativa al pago del salario, como retribución por el trabajo que se realiza. El Código de Trabajo establece en el Artículo 90 “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda “. Siendo parte fundamental de estas obligaciones patrimoniales porque consiste en el pago de una cantidad de dinero que ha sido convenida previamente por las partes, pero nunca inferior al mínimo autorizado por la comisión paritaria del salario; además el patrono deberá pagar al trabajador las prestaciones que la ley establece (el aguinaldo, la bonificación anual, bonificación incentivo), así como las

establecidas por la naturaleza del trabajo (las comisiones, las prestaciones adicionales en especie, la participación en utilidades y gratificaciones).

2.6.2 Obligaciones legales

Son obligaciones todas las que se derivan directamente de la ley, para ello el Artículo 22 del Código de Trabajo, que en el contrato de trabajo deben entenderse incluidas las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Entre las obligaciones patronales que están contenidas en el Código de Trabajo están: el salario mínimo, vacaciones, prestaciones de ley, el descanso pre y post-natal al que tiene derecho la madre trabajadora, que consiste en 84 días efectivos de descanso retribuido; así mismo el Artículo 61 literal ñ) del mismo Código establece las licencias con goce de sueldo a los trabajadores.

Otra obligación que se indica en la Guía para la Formalización Laboral (2021), es el reglamento interior de trabajo, por lo que se indica lo siguiente:

Que debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, procedimiento que puede ser de forma electrónica ingresando a la página web www.mintrabajo.gob.gt/ del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en el apartado de los servicios, del empleador y buscar el Registro Electrónico de Reglamento Interior de Trabajo (RERIT). (Guía Para la Formalización Laboral [MINTRAB], 2021, p. 5)

2.6.3 Obligación frente a las autoridades administrativas

Por el carácter tutelar de la normativa laboral todo empleador tiene obligaciones que cumplir frente a los órganos administrativos, como el deber de contar con libros o planillas, según corresponda, extender un certificado al trabajador cuando concluya el contrato de trabajo, así como las obligaciones contenidas en el Artículo 61, principalmente en las literales a), f), h), j) que se refieren a enviar un informe dentro de los dos primeros meses de cada año, el que deberá contener los egresos totales que hayan tenido por concepto de pago de salarios, bonificaciones, nombres y apellidos de los trabajadores y demás datos;

permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de las autoridades de trabajo; y sus prohibiciones contenidas en el artículo 62 de dicho normativo

Finalmente es el trabajador el principal fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones del patrono, ya que es quien experimenta personalmente -si se dan las violaciones o disminución a sus derechos laborales, en tal sentido, tiene la obligación de hacer del conocimiento de las autoridades administrativas de trabajo la violación de los mismos que están obligadas a realizar la fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales; principalmente las relacionadas a las obligaciones patrimoniales y por otro lado los trabajadores también están obligados a denunciar a la violación a sus derechos laborales, dejando el temor a ser despedidos, porque las leyes laborales son tutelares para ellos.

La Inspección General de Trabajo, es la institución cuyas funciones están relacionadas con el desempeño del trabajo dentro de las empresas, entre ellas, acudir a inspeccionar las condiciones de trabajo en los centros de trabajo. Los inspectores tienen la facultad de ingresar a la empresa, los que previamente deben identificarse y puedan proceder a examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales, temas que por su importancia en la presente investigación se desarrollan en capítulo aparte.

2.7 Instituciones encargadas del cumplimiento de la normativa legal laboral

En el ámbito laboral existen varias instituciones que velan por el respeto a los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo, entre las que se pueden citar están: a nivel nacional el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y como dependencia específica se encuentra la Inspección General de Trabajo; los Tribunales de Trabajo; y la Procuraduría de Derechos Humanos, entre otros.

A nivel internacional se encuentran como garantes: La Organización de las Naciones Unidas (ONU); Organización Internacional del Trabajo (OIT); Comisión Internacional de Derechos Humanos de la ONU y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Para fines de la presente investigación, únicamente se hace referencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo. las que se abordarán en el capítulo III posteriormente.

2.8 Regulación Legal de las prestaciones laborales

Las obligaciones patronales, como ya se indicó anteriormente, se derivan de las normas legales, que imponen con carácter obligatorio su estricto cumplimiento en virtud de la característica tutelar del Derecho de Trabajo. Entre las normas que regulan la relación laboral se puede mencionar:

2.8.1 Leyes constitucionales

La Constitución Política de la República de Guatemala que estable las garantías mínimas a las que tienen derecho los trabajadores.

2.8.2 Leyes ordinarias

- a) El Código de Trabajo que regula las relaciones laborales, donde están contenidas de forma detallada y precisa las obligaciones que en materia laboral obliga a su efectivo cumplimiento.
- b) Ley de consolidación salarial. Decreto Número 59-95, reformado por el Decreto Número 81-95 que regula la consolidación como salario para los trabajadores, la bonificación de emergencia los trabajadores del Sector Público, su forma de pago, la transparencia del mismo, a fin de garantizar al trabajador el cobro efectivo en cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral.
- c) Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala que regula la obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario, dividido en dos pagos, uno el quince de diciembre y otro en la segunda quincena del mes de enero de cada año.
- d) Ley de salarios de la administración pública. Decreto Número 11-73: Regula lo relativo a la remuneración de los servidores públicos, a manera de otorgar un salario justo y propiciar con ello, la eficiencia en la administración pública.

- e) Ley de servicio civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala: Regula la relación de la administración pública con sus trabajadores.
- f) Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala. Que regula la obligación patronal de cancelar a los trabajadores un salario ordinario por el año cumplido de trabajo o en forma proporcional, a más tardar el quince de julio de cada año.
- g) Ley de bonificación incentivo. Decretos 78-89 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.

2.8.3 Decretos

- I. Decreto Número 23-79, Ley de prestaciones post-mortem Regulo lo relativo a las obligaciones de los patronos, con los beneficiarios del trabajador, luego de la muerte de éste.
- II. Decreto Número 81-70 Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación de los Trabajadores del Estado, que regula lo relativo a los centros de recreación, con el fin de que los trabajadores del Estado disfruten de mejor forma su tiempo libre.
- III. Decreto Número 25-94 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 22 de febrero de 1994. Que instituye el 26 de abril de cada año, como el día de la secretaria.
- IV. Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 5 de octubre de 1967. Que declara día de la madre el diez de mayo de cada año.

2.8.4. Acuerdos gubernativos

- a) Acuerdo Gubernativo Número 15-69. Regula lo relativo a licencia con goce de salario por motivo de enfermedad para todo servidor público que no esté protegido por el programa relativo a enfermedad del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- b) Acuerdo Gubernativo Número 221-94 La negociación, homologación, denuncia de pactos colectivos: Regula el procedimiento que deben observar

las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite de la negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado

- c) Acuerdo Gubernativo Número 112-2006 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia: Tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, que desarrollen determinados trabajos, regulando las condiciones bajo las cuales presten sus servicios personales o para ejecutar una obra.

2.8.5 Reglamentos y Acuerdos

- I. Acuerdo número 1002 de La Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Reglamento de Protección Relativa a Accidentes: Regula lo relativo al beneficio que otorga el Régimen de Seguridad Social, a sus afiliados y a los familiares que dependan de ellos, respecto a la protección en caso de accidente.
- II. Reglamento para el goce del período de lactancia del 15 de enero de 1973: Regula la protección que el estado debe otorgar a las madres trabajadoras, para que puedan alimentar a sus hijos durante el periodo de trabajo.
- III. Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Acuerdo Gubernativo 20-1957.
- IV. Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo 221-94.
- V. Acuerdo Ministerial 106-2011. Instructivo de procedimientos en casos de resistencia a la labor inspectiva de los Inspectores de Trabajo. Que Fija los plazos para que todos los que laboran en la Inspección General de Trabajo deban ajustarse a los mismos y de esa cuenta hacer más rápida la gestión en la Inspección General de Trabajo.
- VI. Acuerdo Ministerial 26-2015. Mesa de diálogo laboral tripartita departamental y regional del sur occidente para el desarrollo económico y social.

2.9 Cuáles son Las Prestaciones Laborales en Guatemala.

Como ya se indicó en páginas anteriores, son varias las prestaciones laborales que las leyes otorgan a los trabajadores en su función tutelar, por ello desarrollan las siguientes:

2.9.1 Salario ordinario

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, establecen la fijación periódica del salario mínimo, en su artículo tres capitulo primero, regula que salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El Código de Trabajo desarrolla lo referente al salario del artículo 88 al 102, y el artículo 272, literal a) del código de trabajo guatemalteco dispone que por la violación de las normas que obligan el pago del salario mínimo y demás prestaciones, las multas van de ocho (8) a dieciocho (18) salarios mínimos vigentes para actividades no agrícolas dependiendo del departamento que corresponda. Por lo que en términos generales estas multas están entre Q29,000 a Q65,000 mil en el departamento de Guatemala y entre Q27,000 a Q62,000 en los demás departamentos de Guatemala.

De acuerdo a lo regulado en el Acuerdo Gubernativo número 777-94 de fecha 23 de diciembre de 1994, en su artículo uno establece que los salarios mínimos se fijarán anualmente de conformidad con el procedimiento establecido por la ley.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su página oficial es el responsable de publicar anualmente la fijación del salario mínimo, que ha establecido el Organismo Ejecutivo a través de las comisiones paritarias de salario en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Finanzas Públicas y el Banco de Guatemala.

Para el presente año, el salario mínimo que está vigente según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es de Q3,266.86 más Q250 de bonificación incentivo.

2.9.2 Reajuste salarial

El cuerpo normativo laboral establece que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden

material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. (Código de Trabajo, Art.30)

Dicho salario debe fijarse como se indicó anteriormente y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial comercial, ganadera o agrícola.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 inciso F, también establece la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley. Según lo establecido por el artículo 105 del Código de Trabajo, se debe integrar la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias del salario en cada departamento, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo a quien le corresponde la presidencia de la citada comisión.

La Comisión Nacional del Salario, junto a la Dirección General de Estadística, la Junta Monetaria, y el Banco de Guatemala a través de los informes y dictámenes correspondientes facilitan que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo fije los salarios mínimos que han de regir para cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En el caso de investigación, si el trabajador no goza del salario mínimo fijado y publicado en los medios oficiales para el año que corresponda, puede éste acudir al órgano jurisdiccional respectivo para realizar su respectiva denuncia, y plantear demanda laboral.

El reajuste salarial, es una de las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador de pleno derecho, y su omisión o su incumplimiento de pago da opción a demandar al patrono o empresa respectiva. El Código de Trabajo guatemalteco establece lo siguiente:

Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años, Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos. (Código de Trabajo. Art.264)

En este orden de ideas, se entiende que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo del reajuste salarial, por no haber recibido el salario mínimo autorizado o reclamo del salario mínimo no devengado.

Finalmente, como fuente de consulta se indica la fórmula para el cálculo del reajuste salarial que debe reclamar en la demanda respectiva la parte demandante, con autorización del Juez competente en la materia: $\text{Reajuste Salarial} = \text{Salario Mínimo} - \text{Salario Devengado} / 30 \times \text{Días Laborados}$.

2.9.3 Bonificación incentivo

Mediante el Decreto 37-2001 emitido por el Congreso de la República de Guatemala se creó la figura de la bonificación incentivo como parte variable del salario que buscaba propiciar la productividad y eficiencia de los trabajadores a nivel nacional, consta de siete artículos solamente, y asegura que la misma debe otorgarse en condiciones de igualdad a todos los trabajadores del país, y en favor de todos los trabajadores del sector privado y público según el artículo uno y cuatro del mismo cuerpo legal. Esta prestación laboral debe efectuarse junto al salario es de Q250.00 aplica para todo el territorio nacional y para todas las empresas, su incumplimiento de pago da derecho a que el trabajador lo exija por la vía legal según el código de trabajo.

No debe tomarse en cuenta al momento de hacer el cálculo de indemnización, pues la misma es una bonificación mas no un salario. El salario varia año con año, pero la bonificación incentivo sigue siendo la misma desde el año dos mil uno, debido a que fue creada para estimular la productividad y eficiencia del trabajador.

El Código de Trabajo en su artículo 264 establece lo siguiente: Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.

En ese sentido se entiende que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo de su bonificación incentivo correspondiente, de lo contrario el plazo habrá prescrito y no podrá hacer la reclamación del caso. Por último, se anota aquí la fórmula para el cálculo de la bonificación incentivo que debe reclamar en la

demanda respectiva la parte demandante, con autorización del Juez competente en la materia, siendo la siguiente: $B. I. = 250 / 30 \times \text{Días Laborados}$

2.9.4 Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La Ley de Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público Decreto 42-92 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, también es llamado por la clase trabajadora como **bono 14**; este decreto fue emitido el dos de julio de mil novecientos noventa y dos en el gobierno de Jorge Serrano Elías, teniendo a la fecha treinta y dos años de vigencia.

Por su fecha de vigencia se entiende que es el tiempo en que todo patrono o empresa debe cancelar al trabajador esta prestación laboral, y según el artículo uno establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, 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 Código de Trabajo en su artículo 264, Título octavo, capítulo primero, establece lo siguiente: Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años, por esa razón, se entiende que el trabajador tiene ese tiempo para el reclamo de esta bonificación anual, más conocida como bono catorce. De la misma forma, se indica la fórmula para el cálculo de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, siendo la siguiente: $B. A. = \text{Salario} \times \text{Días Laborados} / 365$.

2.9.5 Aguinaldo

El Decreto Número 74-78 establece las reformas a la ley que regula el aguinaldo de los trabajadores del Estado, Decreto número 1633 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 80-75, el cual en su segundo considerando indica:

Que el Gobierno de la República ha dispuesto mejorar la prestación del aguinaldo en forma tal que permita a los trabajadores la percepción de una suma anual complementaria, que además de facilitarles el disfrute de las

festividades de fin de año, les permita el cumplimiento de sus obligaciones familiares, especialmente las relacionadas con los gastos que periódicamente ocasiona la inscripción escolar y la adquisición de útiles necesarios en la docencia, sin menoscabar, disminuir o tergiversar los derechos adquiridos por los trabajadores de los organismos del Estado o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas. (Decreto 74-78 del Congreso de la República de Guatemala)

De la misma forma hay regulación de esta prestación para los empleados del sector privado y está contenida en el Decreto 75-78, que regula la prestación conocida como aguinaldo, aunque su nombre oficial es Ley reguladora de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado.

Estos decretos fueron emitidos en el gobierno de Fernando Romeo Lucas García en noviembre y diciembre de mil novecientos setenta y ocho (1,978), en ellos está la regulación que todo patrono tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

Esta prestación se deberá pagar el cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes, en la segunda quincena del mes de enero siguiente.

El Código de Trabajo en su artículo 264 Título octavo capítulo primero establece lo siguiente “salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años”; por lo que, se entiende que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo de esta prestación anual, más conocida como aguinaldo. quedando aquí plasmada la fórmula para el cálculo del aguinaldo que debe reclamar en la demanda respectiva la parte demandante, con autorización del Juez competente en la materia, siendo la siguiente: $\text{Pago de Aguinaldo} = \text{Salario} \times \text{Días Laborados} / 365$.

En los casos de despido injustificado para su reclamo se requiere: Datos necesarios: • Salario promedio 12 meses (2 rubros: Salario ordinario, Salario por

comisiones) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de Aguinaldo • Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha último periodo de Aguinaldo). Formula: $(\text{Salario promedio 12 meses} / 365) \times \text{Días laborados}$. Fundamento legal: Artículo 264 del Código de Trabajo y el Decreto 76-78 del Congreso de la República.

2.9.6 Vacaciones

Como lo indica el Artículo 102, literal i) de la Constitución Política de la República, esta prestación es un derecho que tiene el trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a 10 días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando, ya adquirido, cesare la relación de trabajo.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año (Artículo 131 del Código de Trabajo). Al mismo tiempo es conveniente recordar que la normativa laboral establece que son derechos mínimos, los que pueden ser superados mediante la negociación colectiva.

En el mismo sentido se expresa la Corte de Constitucionalidad al establecer el criterio que “los derechos laborales contemplados en la Constitución son derechos sociales mínimos, que están llamados a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas” (Sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 16 de agosto de 1995). Finalmente, también el Código de Trabajo es claro al indicar

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos... (Artículo 134 del Código de Trabajo). En los casos de despido injustificado, para su cálculo los datos que

se requieren son los siguientes: Salario Promedio 12 meses (3 rubros: Salario Ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones) • Fecha terminación de la relación laboral • Fecha último periodo de vacaciones • Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, Fecha último periodo de vacaciones). Formula: $(\text{Salario Promedio 12 meses} / 365) \times (\text{Días de vacaciones a que tenga derecho} / 30) \times \text{Días laborados}$. Fundamento legal: Artículos 130, 133, 134 y 136 del Código de Trabajo • Artículos 9, 10, 11 y 14 del Acuerdo Gubernativo 534 de fecha 7/11/1963 •

2.9.7 Ventajas económicas.

Las ventajas económicas, aunque están normadas en la legislación laboral, ciertamente no existe una definición legal de esta institución establecida en el Código de Trabajo; por lo que es conveniente definir qué es un aporte no dinerario que brinda el empleador a los trabajadores en virtud de la prestación de sus servicios para su empresa o lugar de trabajo. Es decir que son beneficios que las empresas otorgan a sus trabajadores, en compensación por la poca probabilidad de ofrecer alto salarios o mejores condiciones de trabajo; entonces resulta más favorable proponer ciertas remuneraciones no dinerarias en virtud de la prestación de sus servicios como trabajador.

Las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. Así lo establece el Código de Trabajo cuando se refiere a esta prestación.

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

En términos generales esta prestación es todo lo que el patrono ofrece al trabajador, para acrecentar el salario o retribución por la prestación de sus servicios, con lo que se logra que mejore en algo su economía. Entre estas ventajas

económicas están: uso de vehículos, de teléfonos móviles, seguro médico personal o familiar, vivienda, colegio para hijos, entre otros etc.

En casos de despido injustificado los datos a tomar en cuenta para calcularlas son: • Salario promedio 12 meses (2 rubros: Salario ordinario, Salario por comisiones.) • Fecha de terminación de la relación laboral • Fecha de inicio • Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio). Formula: $((\text{Salario promedio 12 meses} \times 30\%) / 365) \times \text{Días laborados}$. Fundamento Legal: Artículo 90, último párrafo, Código de Trabajo.

2.9.8 Indemnización

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 inciso s) regula al respecto lo relativo a la Indemnización y establece que, si el empleador no prueba la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario por determinado tiempo. De igual forma el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 206, Título octavo capítulo primero establece; “Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días.

Para los trabajadores del Estado, el artículo 110 constitucional establece lo siguiente: “Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario” (Const.,1985, Art. 110).

Sin embargo, en términos generales se dice que en Guatemala no existe un cuerpo legal que regule específicamente el tema de la Indemnización, por tal razón no está estipulada de forma universal, es decir que solamente se paga en el caso donde el despido que se realiza es directo e injustificado, en palabras sencillas quiere decir que la ley establece un monto específico cuantificado una salario por cada año de trabajo, que debe ser pagado a aquel trabajador que no ha cometido ninguna falta laboral y por ende no ha estado sujeto al procedimiento laboral disciplinario de llamadas de atención ya sea verbales, escritas o suspensiones;

entendiéndose entonces que es pagada cuando se le genera un daño al trabajador por no existir causal justa de despido, pero en el caso de aquellos trabajadores en que bajen el rendimiento o comentan faltas laborales para que los despidan corren el riesgo de que el despido pueda ser justificado, haciéndose importante en este caso la aplicación correcta del procedimiento disciplinario por parte del empleador.

En estos casos los datos necesarios para el cálculo de la indemnización son los siguientes:

- a) Salario promedio 6 meses (3 rubros: Salario ordinario, Salario extraordinario, Salario por comisiones)
- b) Fecha de terminación de la relación laboral
- c) Fecha de inicio
- d) Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio).

La fórmula para su cálculo es: $(\text{Salario promedio 6 meses} / 6 + \text{Salario promedio 6 meses}) / 365 \times \text{días laborados}$.

Asi también algunos datos a considerar que pueden causar variación en los montos son los siguientes:

- a) Para el sector privado, a partir de 2 meses, se hace el cálculo.
- b) Para el sector público, a partir de 6 meses, se hace el cálculo.

Fundamento legal: Artículos 82, 93 y 260 del Código de Trabajo; Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República; Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República.

Como lo indica el Tomo I del Protocolo Único del Ministerio de Trabajo, el pago de indemnización corresponde en casos de despido injustificado “para el sector privado, a partir de 2 meses se hace el cálculo, sin incluir limite; para el sector público a partir de 6 meses se hace el cálculo. El tiempo máximo de esta prestación para el trabajador del sector público es de 10 años, lo que puede ser superado por la negociación colectiva. Por lo que en ambos casos el empleado recibe un mes de salario por cada año de antigüedad. (Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, [MINTRAB], 2017, (p.110).

El salario se calcula en base al promedio de salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses de relación laboral. El monto pagado como

aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (Bono 14) debe incluirse en el promedio de los salarios devengados por los empleados.

2.9.9 Horas extras

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102, inciso g), segundo párrafo sección octava; Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

El Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 121, Título tercero capítulo tercero establece

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos respectivos para la jornada ordinaria, 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 estos que hayan estipulado las partes.

Siendo las horas una prestación prescriptible, el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 264 Título octavo capítulo primero establece lo siguiente: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años...; por lo que para su mayor comprensión se explica que el trabajador tiene dos años para hacer el reclamo de las horas extras que ha estado a disposición de su patrono, después del horario establecido por la ley.

Por último, se deja plasmado la fórmula para el cálculo de las horas extras que debe reclamar en la demanda respectiva la parte demandante, con autorización del Juez competente en la materia. Pago de horas extras: $H.E. = \text{salario} / 30 / \text{jornada de trabajo} \times 1.5 \times \text{horas extras}$. De acuerdo al Protocolo Único del Ministerio de Trabajo para calcular esta prestación por despido injustificado:

Datos a usar: • Salario promedio 12 meses (2 rubros: Salario ordinario, Salario por comisiones horas extraordinarias pendientes de pago • Jornada de trabajo

• Salario promedio diario (Salario promedio 12 meses/30) • Días laborados (Diferencia: Fecha de terminación, fecha de inicio) • Horas laboradas en la semana
Formula: Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)
(Valor de hora extraordinaria x Horas extraordinarias pendientes de pago)
FUNDAMENTO: Artículos: 121, 129, y 264 del Código de Trabajo.

En caso de Horas extraordinarias pendientes de pago: Para saber el número de semanas trabajadas se debe dividir entre 7 los días laborados y el resultado debe multiplicarse por las horas extraordinarias de la semana. • Valor de la hora extraordinaria: (salario ordinario diario / 8 si es jornada diurna, salario ordinario diario / 7 si es jornada mixta y salario ordinario diario / 6 si es jornada nocturna) x1.5. (MINTRAB,2017, (p.111).

2.9.10 Otras prestaciones

2.9.10.1 Salud. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, es la institución que brinda atención medica como un mecanismo de protección a la vida y que tiene como fin fundamental la prestación de servicios medico hospitalarios al ser requeridos por el trabajador.

Así mismo brinda la cobertura a través del otorgamiento de subsidios (en dinero) durante el periodo de suspensión del trabajador por incapacidad temporal, cabe señalar que dentro de los beneficios que se obtienen para los trabajadores están la cobertura médica para la esposa (o) del trabajador afiliado, y de sus hijos menores de edad.

Complementariamente, después de la contribución al **programa IVS** de esta institución, el trabajador también puede gozar de una pensión por Invalidez, Vejez o por sobrevivencia para sus hijos y esposa (o).

2.9.10.2 Recreación. El Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, IRTRA, fue creado mediante Decreto del Congreso de la República Número 1528, de fecha 31 de mayo de 1,962, como una institución autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica, esta institución dedicada a proveer esparcimiento y recreación con excelencia en el servicio a los trabajadores de la iniciativa privada.

Por ello, un miembro del IRTRA tiene el derecho, con su tarjeta de identificación, a entrar de forma gratuita a los distintos parques con un máximo de 5 miembros de la familia.

Las gestiones empresariales para que sus empleados reciban este beneficio, da inicio con el número patronal asignado por el Instituto Guatemalteco de seguridad social IGSS y verificar que cumplan con el Acuerdo 1-2023 de la junta directiva del IRTRA.

CAPITULO III

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La institución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se puede indicar que es la entidad pública del organismo ejecutivo que tiene a su cargo velar para que las relaciones entre patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo en un marco de legalidad.

Como ente tutelar de la relaciones obrero patronales, el Ministerio del Trabajo tiene como función principal promocionar el diálogo social con la finalidad de promover en el marco de una economía productiva y solidaria, el empleo, el trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales de los trabajadores en general; así como, el desarrollo de un sistema de seguridad social que preste un servicio con calidad y eficiencia que sea accesible a todos los trabajadores sin distinción de raza, sexo o posición social.

Su misión es ser la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

De acuerdo con los preceptos constitucionales que enmarcan la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el informe anual 2013 se indica que “debe velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2013, Informe Anual 2013).

Además de las funciones que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo, el Código de Trabajo y demás leyes, Según el Manual de Organización del MINTRAB (2017), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes:

- a. Formular la política laboral, salarial, de higiene y seguridad en el trabajo del país y en general la política de trabajo decente.
- b. Diseñar, promover y desarrollar las políticas de diálogo social, tanto tripartito como bipartito y multisectorial, promoviendo en el tripartismo como

metodología de participación estratégica para la discusión, análisis y propuesta de los diferentes temas del trabajo y la previsión social.

c. Estudiar, analizar, discutir y si fuere el caso, recomendar la ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo, así como velar por la divulgación y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

d. Representar en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, de conformidad con la ley, al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de Convenios Internacionales en materia de Trabajo.

e. Administrar sistemas de información actualiza sobre migración oferta y demanda en el mercado laboral.

f. Diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

g. Velar por cumplimiento de la legislación laboral con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad y grupos vulnerables de trabajadores.

h. Promover la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

i. Diseñar políticas de capacitación técnica y formación profesional de los trabajadores y de aquellos que deseen formar parte de la fuerza laboral del país. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de las entidades privadas y estatales correspondientes.

j. Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social.

k. Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, propiciar el diálogo social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

l. Otras que sean asignadas por la Presidencia de la República. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2017, Manual de Organización y

Funciones Departamento del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor).

3.2 Dependencias

El Artículo 276, Título Noveno, Capítulo Primero, Ministerio de Trabajo, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a. Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6º. de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo. (según la Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Constituyente el 11 de marzo de 1945), se refiere a ser guatemalteco natural.
- b. Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c. Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d. Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”

Por otro lado, el Acuerdo Gubernativo 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece en su artículo cuarto que, para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así:

Funciones sustantivas. Este nivel está integrado por:

- a) Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo, del ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse.
- b) Procuraduría de la Defensa del Trabajador; con rango de Dirección General.
- c) Inspección General de Trabajo con rango de Dirección General.

- d) Dirección General de Trabajo.
- e) Dirección General de Previsión Social.
- f) Dirección General de Capacitación y Formación Profesional.
- g) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado; y,
- h) Dirección General del Empleo” (Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2012, Art.4-13).

Funciones administrativas: Este nivel está integrado por:

- a. Dirección Administrativa.
- b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF).
- c. Dirección de Recursos Humanos

Funciones de apoyo técnico. Este nivel está integrado por:

- a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.
- b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.
- c. Dirección de Sistemas de Información.
- d. Dirección de Estadística. (Art.14-16).

Funciones de control apoyo técnico:

Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.

Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales.

Dirección de Estadística (Art.17-21).

Funciones de Control Interno y de Coordinación:

- a. Auditoría Interna (UDAI).
- b. Coordinación de Direcciones Regionales. (Art.22-23).

3.3 Inspección General de Trabajo

Es un órgano administrativo del Estado que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones se encuentran normadas en el Código de Trabajo en los artículos 278 al 282 y en el artículo 15 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social teniendo la finalidad específica de velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social. Interviene en los conflictos que pueden surgir en la relación obrero-patronal.

Características

Por medio de la experiencia laboral de los inspectores de trabajo consultados en el presente estudio por haber poca información al respecto han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección, por ello se establecen tres principales características:

- a) **Es un ente conciliatorio:** Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales.
- b) **Es un ente fiscalizador:** La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.
- c) **Es un ente asesor:** La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo.

3.4 Naturaleza Jurídica de la Inspección General del Trabajo

Como sucede con otros casos, es complejo definir la naturaleza jurídica porque esta institución realiza muchas funciones, de tal manera que así lo evidencia el tratadista Arribas San Miguel (1952) al indicar:

La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forma parte importante dentro de un ministerio encargado de velar por los derechos laborales, sin perder su esencia de ser conciliador de alguna de las partes. El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía (p.185).

3.6 Antecedentes de la Inspección General de Trabajo

Desde la creación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se menciona por vez primera la Inspección General de Trabajo, ya que, en el título noveno, se expresa: la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

A pesar de que el Código de Trabajo entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, continuaron llevándose a cabo dentro del Ministerio de Economía, al que pertenecía anteriormente.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos del trabajo, ya en forma independiente, se hizo hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. (Decreto No. 1117 del 15 de octubre de 1956 del Congreso de la República. Publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59).

3.5 Estructura de la Inspección General de Trabajo

Se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Su organización se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo, se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General.

También funciona la sección de visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social, así lo indica el Manual de Organización de la Inspección General de trabajo (2017), “La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral”. (p.9)

Al profundizar en su organización interna, la Inspección General de Trabajo, deberá ser coordinada por el segundo viceministro de Trabajo, y se conforma con las siguientes secciones:

a) Inspector General.

Sección Administrativa Central.

Sección de Mujeres y Menores.

b) Subinspectorías Generales.

Secretaría de la Inspección de Trabajo.

Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales.

Sección de fiscalía o visitaduría laboral.

Sección de Conciliación laboral.

Sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador.

Por ello al realizar el análisis de cada una de las dependencias, se encuentra que:

a) El Inspector General de trabajo: Es la autoridad superior delegada por el despacho ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales. Es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el Artículo 278 del Código de Trabajo, así como las leyes, acuerdos y reglamentos de trabajo y previsión social.

b) Los subinspectores generales de trabajo: Continúan la jerarquía después del inspector general, en su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las

actividades de coordinación y gerencia de funciones. Las Subinspectorías Generales de Trabajo distribuyen su labor en cuatro regiones geográficas del país.

c) La Secretaría de la inspección: Esta fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. La sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

d) La sección de fiscalía o visitaduría laboral: Está integrada por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo. Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa de inspección de oficio. Las consultas o denuncias a esta sección pueden hacerse por medio de dos procedimientos: consulta o denuncia personal y denuncia anónima.

e) La sección de conciliación laboral: Esta sección está a cargo del equipo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral. Actualmente ya no existen trabajadores sociales en la Inspección General de Trabajo, sino únicamente inspectores de trabajo y sus obligaciones y facultades, (Artículo 281 incisos a) al l) del Código de Trabajo).

3.7 Objetivos de la Inspección General de Trabajo

En la definición que se ha dado de la Inspección General de Trabajo se evidencian los objetivos de esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Siendo sus objetivos básicos:

a) Velar por el cumplimiento de las Leyes, convenios colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro; y

b) Velar por el respeto de la normativa laboral en el país, por parte de patronos, trabajadores y sindicatos.

3.8 Funciones de la Inspección General de Trabajo

La función principal consiste en resolver los conflictos laborales administrativamente para que los mismos no lleguen a Tribunales de Trabajo y Previsión Social, escuchando a trabajadores individuales o a sindicatos que representan a los trabajadores, dando seguimiento a sus demandas, por ello indica el reconocido jurista Krotoschin (1955) la función de la inspección no es solamente de control, sino que comprende funciones consultivas e informativas y desde luego, funciones coercitivas, puesto que sin ellas la inspección perdería todo significado (p.376).

Para su funcionamiento se rige por el marco normativo de las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por Guatemala; específicamente el Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282; el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 215-2012; y el Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo Gubernativo de 20 de diciembre de 1957.

Dentro del marco legal internacional que regula a la Inspección General de Trabajo están el Convenio 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo, Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 11-73 de normas reglamentarias para la aplicación del Convenio 81.

En su actividad propiamente, la Inspección General de Trabajo para el cumplimiento de sus funciones mantiene una relación estrecha con las empresas, trabajadores, patronos, y organizaciones sindicales; resolviendo los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, registrando mediante actas administrativas los hechos sujetos de su conocimiento, los que posteriormente podrán transformarse en convenios de carácter ejecutivo, para garantizar su cumplimiento.

En tal sentido, el reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Así mismo, el Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282, regula la Inspección General de Trabajo y por ello tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo
4. Pago de horas extras
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto
6. Concesión y pago de los períodos pre y post-natales
7. Pago o concesión de periodos de lactancia, entre otros.

En el artículo doscientos ochenta del mismo cuerpo legal, se establece que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones referentes a proteger la maternidad de las trabajadoras. Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los

procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.9 Constitución de una empresa en Guatemala

Se puede afirmar que una empresa es la organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico por medio del desarrollo de una actividad en particular, que de hecho esta unidad productiva puede contar con una sola persona o mas según su conformación y modelo, y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su conformación.

De acuerdo al ordenamiento legal, existe un concepto jurídico de empresa el cual se encuentra en el Código de Comercio de Guatemala, así: Se entiende por empresa mercantil “El conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como bien mueble” (Código de Comercio de Guatemala, 1970, Art.655).

Según el connotado jurista Villegas Lara (1988) “el concepto de empresa, surgió de la ciencia económica, en donde se establece que es una organización del factor capital y el trabajo, con destino a la producción de bienes o servicios o a la mediación de los mismos para el mercado”

3.9.1 Cómo crear una empresa en Guatemala

La solicitud de inscripción de empresa mercantil y comerciante individual se realiza ante el Registro Mercantil. El proceso puede demorar de 1 a 2 semanas, el cual finaliza con la emisión de una patente de comercio de empresa en la cual pueden aparecer una o más personas, como copropietarios de la misma empresa.

Los requisitos y pasos para inscribir una Empresa Mercantil como Comerciante Individual: son

1. Llenar formulario de inscripción de comerciante individual y empresa mercantil que brinda el registro mercantil.

2. Pagar en una agencia de Banrural los aranceles correspondientes a empresa individual y comerciante individual (sólo si aún no está inscrito como comerciante individual).

3. Presentar en ventanillas del registro mercantil lo siguiente: Formulario impreso y firmado, Comprobantes de pago. Fotocopia del Documento Personal de Identificación –DPI- del propietario y factura que respalda la ubicación de la empresa.

4. Recoger en ventanillas la patente o bien descargarla de la página web del registro mercantil y adherirle Q50.00 en timbres fiscales.

A diferencia de la Sociedad Anónima, en este proceso el único documento que extiende el Registro Mercantil es la Patente de Comercio de Empresa, y no requiere de una escritura pública, representante legal, acciones, capital inicial, asamblea, y entre otros

3.9.2 Derechos y obligaciones de las empresas en Guatemala

Tal como lo indica el tratadista González (2000).

Del contrato laboral derivan para las partes de la relación de trabajo diversos derechos y obligaciones que exceden el esquema simple correspondiente de trabajo y salario. Dentro de los mismos se enmarcan las obligaciones primordiales, pero el fenómeno de trabajo es tan rico y extenso en lo relacionado a la interacción humana, la cual es similar a la de otros presupuestos y obligaciones (p.56).

Es por ello que el aforismo latino *Dura lex, sed lex*, [la ley es dura, pero es la ley] y en este sentido tiene que cumplirse. Con ello la ley impone determinadas obligaciones que deben cumplir los empleadores en sus empresas, que se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, así como en otras disposiciones normativas.

Los empleadores deben cumplir entre otras obligaciones con las siguientes: Elaboración de contratos de trabajo que deben constar en tres ejemplares y enviarse a la Dirección General del Trabajo, presentar un informe anual de salarios pagados en el año en los primeros dos meses de cada año, contar con un

Reglamento Interior de Trabajo que contenga los principales aspectos y normas a que se deben sujetar dentro de la empresa.

También deben cumplir con el pago del salario mínimo que indica la ley y contar con un libro de salarios debidamente autorizado, cumplir con las contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), del Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) y del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), proporcionar al trabajador los instrumentos necesarios para el desempeño de su trabajo, conceder licencias con goce de salario en los casos que indica la ley, así como otorgar constancia de terminación de la relación laboral.

3.9.2.1 Derechos. Los principales derechos de las empresas son los siguientes:

- a) La empresa tiene derecho a ser inscrita al registro mercantil después de agotados los procedimientos administrativos.
- b) A otorgársele una identidad comercial después de inscrita legalmente en el registro mercantil.
- c) A su denominación o identificación comercial.
- d) A comercializar o vender sus productos o servicios sin restricción alguna.

3.9.2.2 Obligaciones. Existen varias obligaciones mercantiles, para este estudio las principales son:

- 1. Tener domicilio en Guatemala, y un representante legal con facultades suficientes para responder a demandas y otros requerimientos.
- 2. Inscribirse en la Superintendencia de Administración Tributaria.
- 3. Declarar su patrimonio y balance de ingresos y egresos.
- 4. Contratar a trabajadores guatemaltecos de preferencia.

3.9.3 Reglamento Interior de Trabajo

Es un documento que contiene lineamientos generales en la relación de la empresa y sus trabajadores, que tiene como objetivo principal establecer las normas internas de la empresa y evitar conflictos, regulando tanto aspectos de funcionamiento como disciplinarios, sin perjuicio del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral. Según el Código de Trabajo:

Es el conjunto de normas elaborado por el empleador de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las disposiciones a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores, con motivo de la ejecución de labores en un centro de trabajo (Código de Trabajo, Decreto 1441, Art.57)

3.9.4 Libro de salarios

Es un libro administrativo en el cual se contabilizan los pagos por concepto de salario, como lo indica el Código de Trabajo:

Todo patrono que ocupe permanentemente a 10 o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo, dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual está obligada a suministrar modelos y normas para su debida impresión. (Código de Trabajo, Decreto 1441, Art.102)

Dicho libro debe ser registrado a través de la página web www.mintrabajo.gob.gt del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en el apartado de los servicios electrónicos denominado libro de salarios. Es importante establecer que, a partir de la implementación electrónica del libro de salarios, el empleador debe apegarse al formato único, el cual no puede ser modificado ni alterado. Este formato se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.9.5 Afiliaciones

Teniendo claras las obligaciones y derechos laborales y estableciendo la importancia de inscribir las empresas en el Registro Mercantil, ya sea una empresa mercantil o una sociedad anónima, se deben tomar en cuenta los aspectos tributarios según los ingresos y egresos para no incurrir en problemas con la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), por eso es importante solicitar un Número de Identificación Tributario (NIT) si en caso de que no se tenga, para poder iniciar el cumplimiento tributario. Dicho trámite se puede realizar presencialmente o por la página web www.portal.sat.gob.gt.

Entre los impuestos a los que se encuentran obligados afiliarse los comerciantes individuales y las sociedades mercantiles se encuentran: el Impuesto Sobre la Renta, (ISR) normado por el Decreto 10-2012, y el Impuesto al Valor Agregado (IVA), por el Decreto 27-92.

a) **Impuesto Sobre la Renta (ISR).** Los regímenes que contempla la ley son: Régimen opcional simplificado sobre ingresos de actividades lucrativas: la base del impuesto son los ingresos mensuales y se realiza declaración mensual; y el Régimen sobre las utilidades de actividades lucrativas: la base para determinar el impuesto es la utilidad generada durante las operaciones de un año fiscal se realizan declaraciones trimestrales y una declaración anual.

b) **Impuesto al Valor Agregado (IVA).** Los regímenes que contempla la ley son: Régimen Pequeño Contribuyente: se considera pequeño contribuyente a aquel que factura menos de Q150,000.00 al año. Son todas aquellas personas o pequeñas empresas que facturan tanto bienes como servicios. Es una de las formas más económicas de pago de impuestos, ya que solo se tributa el 5% sobre cada factura que emite.

Por otro lado, está el Régimen General de IVA: Se considera contribuyente normal a aquel que factura más de Q150,000.00 al año, en el que se determina la obligación tributaria y paga el impuesto, tomando en cuenta la diferencia entre el total de débitos y el total de créditos fiscales generados en el periodo impositivo.

3.9.6 Inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Entre los beneficios que se obtienen por la inscripción al seguro social para los trabajadores y los patronos se encuentran la jubilación, los servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos, indemnización en dinero proporcional a los ingresos que se reportan a la institución y pensiones para los beneficiarios por causa de muerte.

Para que los trabajadores puedan tener acceso a los servicios y beneficios que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es necesario que el patrono inscriba la empresa individual o la sociedad mercantil, realice la retención

de las cuotas laborales, y el pago correspondiente de las cuotas patronales y laborales al IGSS.

3.9.6.1 Cuando inscribirse al IGSS. Al sistema de seguridad social se debe inscribir en los siguientes casos:

- a) Todo empleador que ocupe uno o más trabajadores, en la actividad económica de transporte a partir de tres o más trabajadores. Cuando los dos representantes legales acreditados en la inscripción patronal son accionista o socios de la sociedad mercantil, no se encuentran obligados a reportarse como trabajadores en las planillas de seguridad social, salvo que soliciten por escrito su deseo de estar protegidos por el régimen de seguridad social.
- b) El empleador que sea propietario o usufructuante de dos o más centros de trabajo de igual o similar naturaleza, actividades o fines, debe reportarlos en planillas separadas o identificar a los trabajadores de cada centro de trabajo.

3.9.6.2 Inscripciones Patronales. La inscripción la deben gestionar los empleadores de empresas individuales y de sociedades mercantiles, quienes se encuentran obligados a realizarla dentro de los 30 días siguientes al mes en que deban realizar el pago de las cuotas laborales retenidas y la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La inscripción se puede realizar desde la página del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en la opción de Inscripción de Patronos, como lo indica la página electrónica www.servicios.igssgt.gob.

3.10 Procedimientos en casos de incumplimiento de obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo

La institución de la Inspección General del Trabajo es el este encargado de fiscalizar que se cumpla con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y por lo tanto deberá tener presente que las obligaciones generales se encuentran contenidas en el Artículo 61 de ese mismo cuerpo legal, así como se encuentran obligaciones especiales en leyes particulares.

Cada inspector de trabajo como medio por el cual la Inspección General de Trabajo realiza sus funciones, tendrá que determinar si la obligación denunciada (se puede comenzar de oficio) se encuentra prevista en cualquiera de los preceptos

del Artículo 61 del Código de Trabajo, al momento de establecer que la omisión o acción encuadra dentro de una de las obligaciones patronales el inspector apercibe al patrono por medio de acta, el cumplimiento de la obligación deberá ser inmediato o en un plazo prudencial que el inspector fijara (dependiendo de la naturaleza de la infracción); si el patrono no cumpliera con el apercibimiento se procederá con la denuncia ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a efecto de que se imponga la sanción establecida en el Artículo 272 inciso f), del Código de Trabajo o bien se le hará saber al trabajador los derechos que tiene.

CAPITULO IV

Análisis del cumplimiento de las prestaciones laborales de los trabajadores en las empresas de expendio de combustible en el área urbana de Mazatenango, Suchitepéquez.

Al hacer el análisis jurídico del cumplimiento de las prestaciones laborales de los trabajadores en las empresas de expendio de combustible del área urbana de Mazatenango, se revela la necesidad de una vigilancia constante y efectiva por parte de las autoridades competentes, como la inspección de trabajo principalmente. Con ello se busca fundamentalmente asegurar que los trabajadores gocen sus derechos y reciban sus beneficios conforme a las disposiciones legales establecidas en los diferentes estamentos jurídicos.

Además, primordial y relevante es la sensibilización y capacitación de los empleadores y empleados sobre sus derechos y obligaciones lo que puede contribuir significativamente a mejorar las condiciones laborales en este sector de empresas.

Por norma general, las prestaciones laborales son una obligación del empleador hacia uno o varios de sus trabajadores con ocasión de tener vigente un contrato laboral o con la terminación del contrato individual de trabajo en forma unilateral, ya sea por despido directo e injustificado, o bien que el empleador lo provoque para que se de el despido indirecto; sin embargo, ello no excluye que también el trabajador pueda incurrir en obligaciones a favor de su empleador como las contempladas en el Artículo 63 del Código de Trabajo y en la forma que lo regulan los artículos 80 y 272 inciso g) para los patronos y trabajadores.

Asimismo, aunque el derecho del trabajo es poco formalista, deben invocarse sus pretensiones; en el caso de despido, el trabajador no está obligado a enumerar medios de prueba que acrediten la exposición de sus hechos; sin embargo, si ofrece pruebas, debe observar la disposición del inciso e) del indicado Artículo 332 del Código de Trabajo.

El actor debe formular sus peticiones en forma clara, concreta y congruentes con los hechos expuestos, mediante memorial de demanda así, el Juez tendrá

todos los elementos legales indispensables para dictar resoluciones favorables al actor.

Es por ello que, la reclamación del pago de las ventajas económicas, no representará dificultad de ninguna índole, si se acreditan clara y contundentemente en el respectivo memorial de demanda, porque carencia de asidero legal no existe, toda vez que el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo garantizan el cumplimiento del pago de tales prestaciones.

4.2 Las Prestaciones laborales un derecho vigente y positivo

Se entiende por derecho vigente, el conjunto de normas jurídicas que actualmente son de observancia obligatoria en un territorio y en un tiempo determinado, impuestas por el Estado, ya que ha pasado por todas las etapas para su creación; para clarificar este concepto, el profesor García Maynez, (2002) lo define como “Conjunto de normas imperativo-atributivas que en cierta época y en un país determinado la autoridad política declara obligatoria”.

Estas normas son reconocidas y aplicadas por las autoridades competentes y son obligatorias para todos los ciudadanos y entidades dentro de esa jurisdicción. Por lo que sin lugar a dudas toda la normativa laboral citada en el presente estudio está revestidas de vigencia y por lo tanto de cumplimiento obligatorio tanto para los patronos como para los trabajadores.

Con respecto al derecho positivo se puede decir que es el que abarca todas las normas jurídicas que han sido formalmente establecidas y promulgadas por una autoridad competente, independientemente de si están actualmente en vigor o no; esto incluye normas que han sido derogadas, suspendidas o que aún no han sido implementadas, por ello Pereira Orozco (2001), indica que derecho positivo es: “el ordenamiento jurídico eficaz en el ámbito de las relaciones sociales y por lo tanto, efectivamente acatado por los sujetos a quienes está dirigido”. Por ello es deducible que el derecho vigente es una parte del derecho positivo es un concepto más amplio que engloba todas las normas jurídicas que han sido formalmente establecidas, en otras palabras, es el que efectivamente cumplen los hombres, el socialmente válido.

Razones por las que se deduce que las normas citadas en el presente estudio en el capítulo dos, incisos 2.8 y 2.9 en su totalidad están revestidos de total vigencia positiva en virtud de su cumplimiento por parte de los patronos y entera satisfacción de los trabajadores.

En tal sentido en la presente investigación se realizaron entrevistas a trabajadores del sector privado correspondientes a los expendios de combustibles del área urbana de Mazatenango Suchitepéquez, para determinar el incumplimiento o no de las disposiciones de carácter laboral en relación al pago de las prestaciones laborales por parte de los patronos y en estas se pudo concluir que si hay evidente cumplimiento a las disposiciones de la normativa laboral.

Y al preguntar si acuden a los juzgados de trabajo competentes para que en caso de incumplimiento se les pague por esa vía, un 72.5 % de los entrevistados respondieron que si acudirán a los Juzgados de trabajo a presentar su denuncia de ser necesario.

De esa cuenta, el incumplimiento de la legislación laboral, puede darse por hacer algo que la legislación de trabajo prohíbe o dejar de hacer algo que la misma normativa exige su cumplimiento, para que tales acciones sean contempladas como faltas de trabajo deberán estar penadas con multas aplicables al patrono; lo que se traduce en faltas laborales.

Para que la acción o la omisión se convierta en una falta laboral, éstas deben contrariar las disposiciones del Código de Trabajo y las demás normas de carácter laboral y para que éstas faltas surtan efecto deben estar contempladas en la ley y sancionadas con multas.

En ese orden de ideas, el trabajador demandante por regla general, debe ser claro y preciso en la exposición de los hechos, proporcionando concretamente datos y fechas y cuanta información sea procedente, así como individualizando con todos los pormenores posibles las prestaciones laborales que pretende se declaren a su favor, indicando los montos de cada una y la justificación del por qué es así; de lo contrario, el juez se verá obligado, ante la carencia de uno o varios de los requisitos que establece el artículo 332 del Código de Trabajo, a ordenar al actor que los subsane, para dar trámite a la demanda.

Finalmente, para completar el desarrollo de este tema se entrevistó a Inspectores de Trabajo, en relación a los procesos de fiscalización del cumplimiento del pago de las prestaciones a los trabajadores en el tiempo y lugar sin que exista solicitud de parte, a lo cual todos respondieron que para verificar el cumplimiento del pago de prestaciones a los trabajadores objeto de estudio.

Indicando específicamente que se realiza la inspección de ley por visita programada y en caso de denuncia también el mismo porcentaje acude a la verificación del plazo para el pago de la indemnización sin previo requerimiento; sin embargo hay que acotar que a juicio de ellos la documentación que se expone a la vista al momento de realizar las visitas de inspección, está en ley, pero que se puede percibir que en algunos casos aunque este la documentación en regla, en la realidad se incumple, lo cual no puede ser probado.

De esta cuenta se puede observar que la Inspección de Trabajo cumple con las atribuciones que le competen en la medida de lo posible en virtud que una de sus atribuciones es el velar por que se cumpla y se respete la normativa laboral, en tal circunstancia las prestaciones laborales están normadas tanto en la Constitución Política de la República como el Código de Trabajo guatemalteco y los demás decretos de carácter laboral.

4.3 Bien jurídico tutelado

En el derecho laboral, el "bien jurídico tutelado" se refiere al interés o valor social que una norma legal busca proteger, este concepto es fundamental para entender la finalidad y el objetivo de las regulaciones en el ámbito laboral.

Es por ello que en la presente investigación relacionada con el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales se detallan algunos de los bienes jurídicos tutelados más importantes en el derecho laboral:

- a. Derecho al trabajo: Se protege el derecho de toda persona a tener un empleo y a no ser discriminada en el acceso al mismo lo que incluye la promoción de condiciones para el pleno empleo y la igualdad de oportunidades.
- b. Condiciones dignas y equitativas de trabajo: Se asegura que las personas trabajen en condiciones que respeten su dignidad humana, abarcando

aspectos como la jornada laboral, los descansos, las vacaciones, y la protección contra el despido arbitrario.

- c. Derecho a la remuneración justa: Se protege el derecho de los trabajadores a recibir un salario justo y equitativo que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, como el pago puntual y la prohibición de deducciones injustificadas.
- d. Igualdad y no discriminación: Se protege a los trabajadores contra cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, ya sea por razones de género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otros.
- e. Protección en la terminación del empleo: Se asegura que el despido de un trabajador se realice bajo condiciones justas y razonables, ofreciendo protecciones contra los despidos injustificados y arbitrarios, y estableciendo indemnizaciones adecuadas en caso de terminación del contrato de trabajo.
- f. Derechos de la mujer trabajadora: Se tutela la protección especial de las trabajadoras, incluyendo el derecho a la maternidad, la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación por razones de género.

Estos bienes jurídicos tutelados reflejan la importancia de proteger y promover los derechos y condiciones de los trabajadores, garantizando un equilibrio justo entre las obligaciones de los empleadores y los derechos fundamentales de los empleados.

CAPITULO V

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Para la realización de la presente tesis se tomó como unidades de análisis a los trabajadores de los ocho (8) expendios de combustibles del área urbana de Mazatenango del departamento de Suchitepéquez, recabando información de treinta y ocho trabajadores (38) entre hombres y mujeres que laboran en estas empresas.

Así mismo como ya se indicó anteriormente se entrevistó a cinco inspectores de trabajo que laboran en la Inspección de Trabajo de este departamento, para obtener su opinión en cuanto al asunto de estudio en esta investigación, expresando que se actúa tanto por medio de denuncia por incumplimiento por parte de los patronos, así como por procedimientos establecidos dentro del protocolo de la institución.

En lo que respecta a los trabajadores encuestados a efecto de obtener una mayor fiabilidad y certeza en la información proporcionada o recibida, el universo total es de 38 trabajadores, divididos en 32 hombres lo que corresponde al 84%, y 6 son mujeres correspondiéndoles el 16% restante.

Así mismo, por medio del trabajo de campo realizado dentro del presente trabajo de investigación, se pudo establecer que la mayoría de los trabajadores encuestados 35 de ellos siendo el (92 %) manifestaron “trabajar 12 horas o más”; y solamente 3 que corresponde el 8% respondieron que efectivamente trabajan solo 8 horas, por lo que se concluye que la mayor parte de los trabajadores laboran más del horario ordinario de trabajo, lo cual se contrastará más adelante con la pregunta relativa de recibir el pago de la prestación laboral conocida como horas extras.

En cuanto a la jornada extraordinaria conocida como horas extras, es la jornada que se trabaja después de finalizado el horario ordinario laboral, y que para los efectos de pago del salario debe computarse por aparte debido a que tiene un valor dinerario de 1.5 por cada hora de trabajo al servicio del patrono. De acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 121 establece que “el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los horarios establecidos que determina este cuerpo legal para la jornada ordinaria de trabajo,

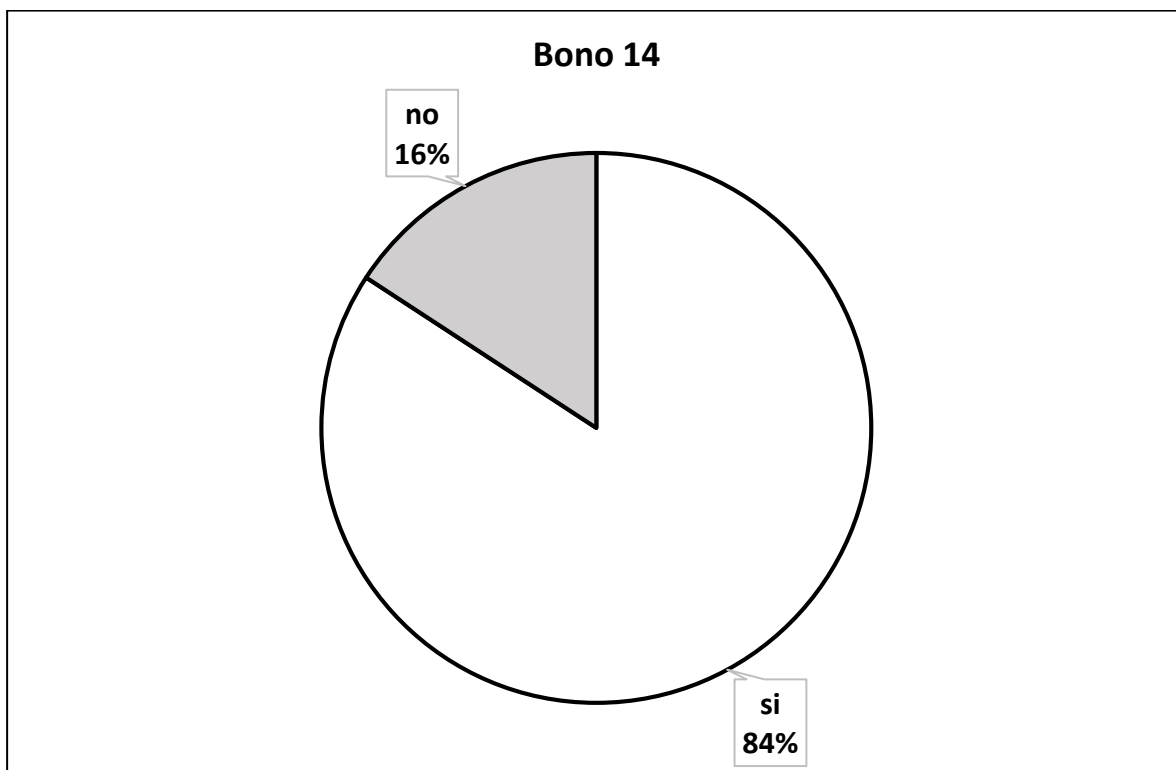
o que exceda del límite inferior que se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos”, y en aras de lo antes expuesto se determina que los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles en su mayoría trabajan doce horas o más constituyendo el 92% y solamente el 8% restante que constituye el 16% trabaja 8 horas.

En cuanto a las jornada de trabajo, los trabajadores encuestados del total del universo de la muestra, 35 respondieron afirmativamente que tienen una jornada de trabajo mixta, siendo esto el 92%; mientras que solamente 3 correspondientes el 8% indicó laborar en jornada nocturna, de tal manera que al contrastar la información obtenida con la relativa a las horas de trabajo, se evidencia que por lo general esos trabajadores que laboran en jornada mixta son los mismos que indican laborar más de las ocho horas correspondientes.

En cuanto a las prestaciones laborales en general se puede determinar que las empresas cumplen sus obligaciones patronales en un 81%, y el 19% restante es incumplido, y para exponer los datos más importantes de la encuesta realizada a los trabajadores se presentan las siguiente graficas donde se detallan los porcentajes de cada respuesta de la siguiente forma:

Figura 1

Prestación laboral de bono 14



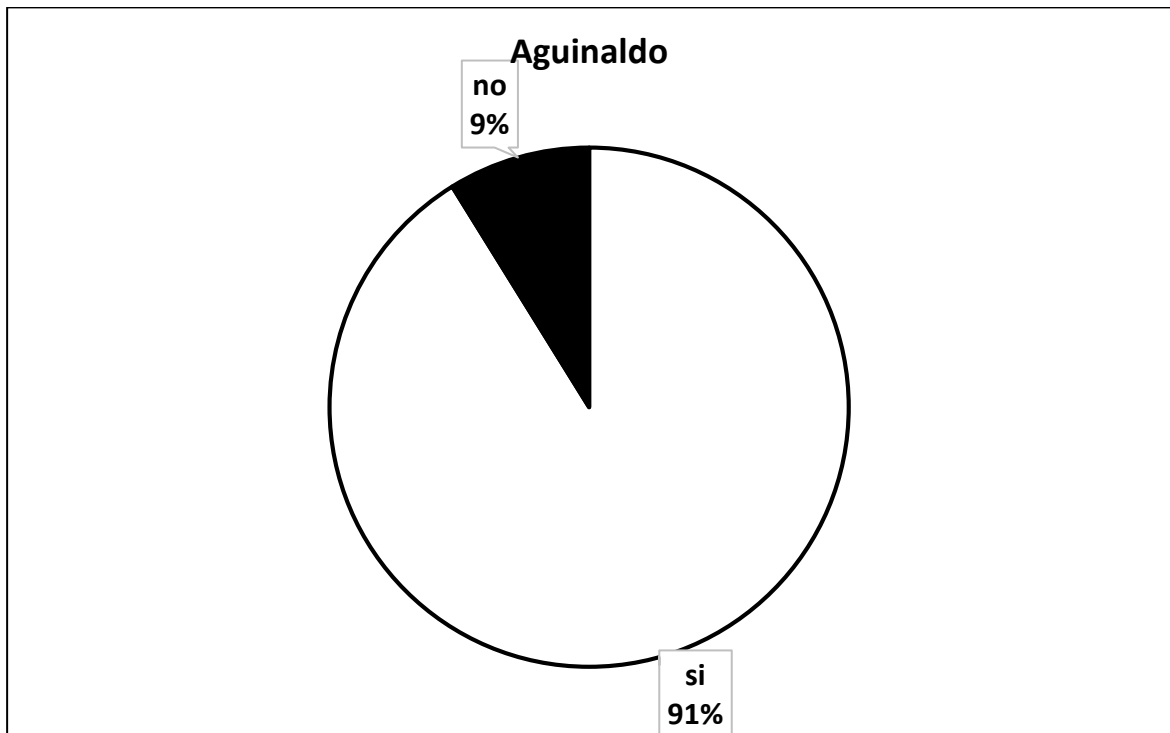
Fuente: investigación de autor 2024

Se evidencia que la mayoría de los trabajadores “Si” recibe su bono 14 en el mes de julio. Por lo que se concluye que los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles objeto de estudio, reciben su bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (**bono 14**), pago que por ley los patronos están obligados a hacer efectivo en el mes de julio, y de no ser así, los trabajadores pueden denunciar incumplimiento al pago de esta prestación laboral y los inspectores de trabajo verificar tal situación.

Estas empresas expendedoras de combustibles cumplen con este pago debido a que tienen registrado en sus documentos y planillas el cumplimiento de esta prestación laboral.

Figura 2

Recibe su prestación de aguinaldo 50% en diciembre y 50% en enero.



Fuente: investigación de autor 2024

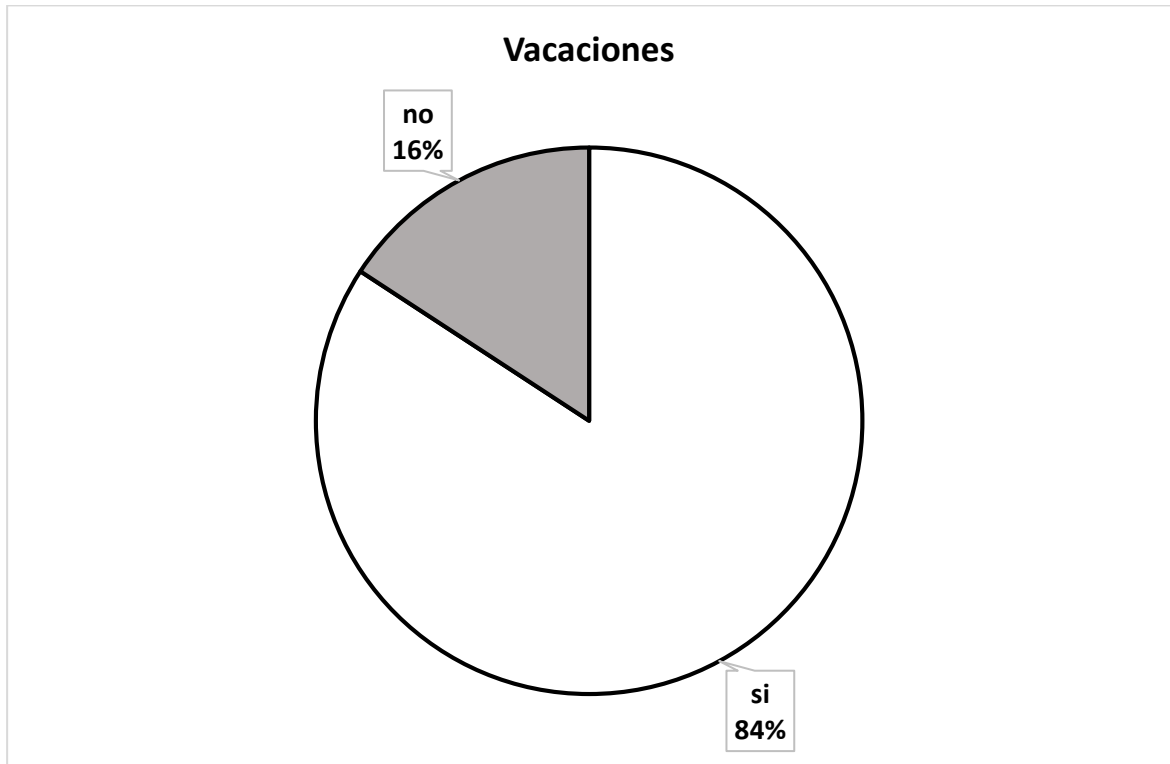
La mayoría de los trabajadores de estas empresas expendedoras de combustibles indican “si” haber recibido su prestación laboral conocida como aguinaldo; un pequeño porcentaje indicaron no haberla recibido.

Se concluye que los patronos si cumplen con hacer efectiva esta obligación patronal en beneficio de los trabajadores, lo que debe ser objeto de mayor supervisión y vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, ya que por ley los patronos están obligados a hacer efectivo en la primera quincena de diciembre y en la segunda quincena de enero

Estas empresas tienen registrado en sus documentos y planillas el cumplimiento de esta prestación laboral, lo que corrobora las respuestas de los trabajadores

Figura 3

Goza de su prestación laboral de vacaciones anuales



Fuente: investigación de autor 2024

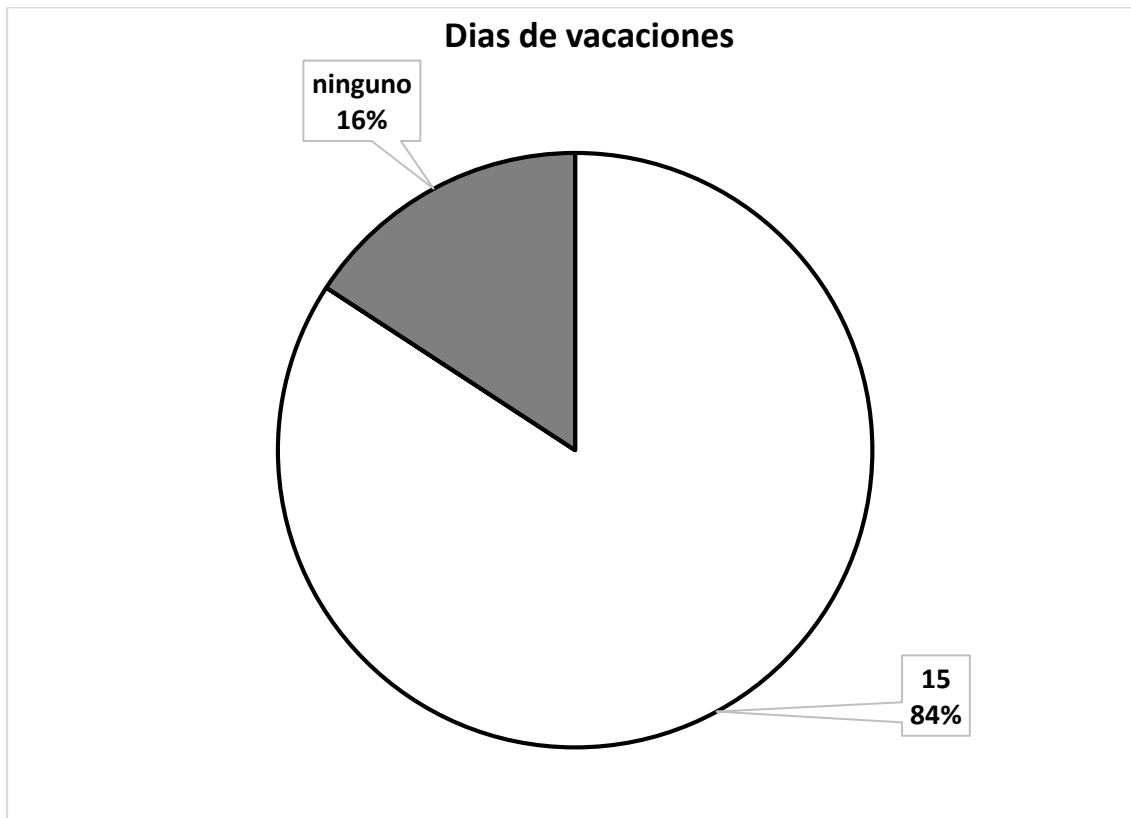
La mayor parte de trabajadores indica “si” haber gozado del período de vacaciones anuales; y por el contrario pocos indicaron no haber cumplido los días de trabajo que en ley se exige para poder disfrutarlas.

Por lo que se concluye que la mayor parte de los trabajadores de estas empresas gozan de su periodo de vacaciones, derecho que todo trabajador tiene sin excepción alguna, siempre que cumpla con trabajar ciento cincuenta días al año según el artículo 131 del Código de Trabajo.

Estas empresas tienen registrado en sus documentos y planillas el cumplimiento de este periodo vacacional.

Figura 4

Cuantos días le otorgan para el período de vacaciones



Fuente: investigación de autor 2024

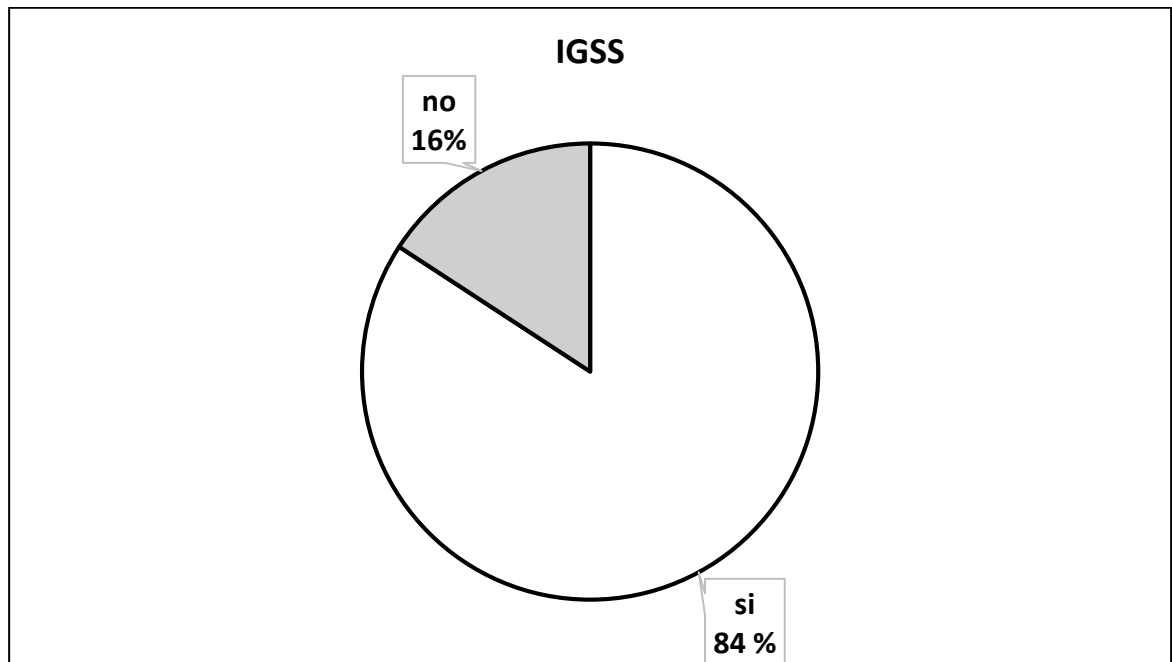
La mayoría de trabajadores indicó gozar 15 días de vacaciones; sin embargo, existe un porcentaje menor de trabajadores que no las goza.

Según las respuestas obtenidas por parte de los inspectores de trabajo, la mayor parte de estas empresas expendedoras de combustibles cumplen con otorgar este derecho debido a que tienen registrado en sus documentos y planillas el respaldo de haber otorgado este periodo vacacional.

Se hace la salvedad que cumplen únicamente con los 15 días que la ley estipula.

Figura 5

Goza de servicios médicos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS



Fuente: investigación de autor 2024

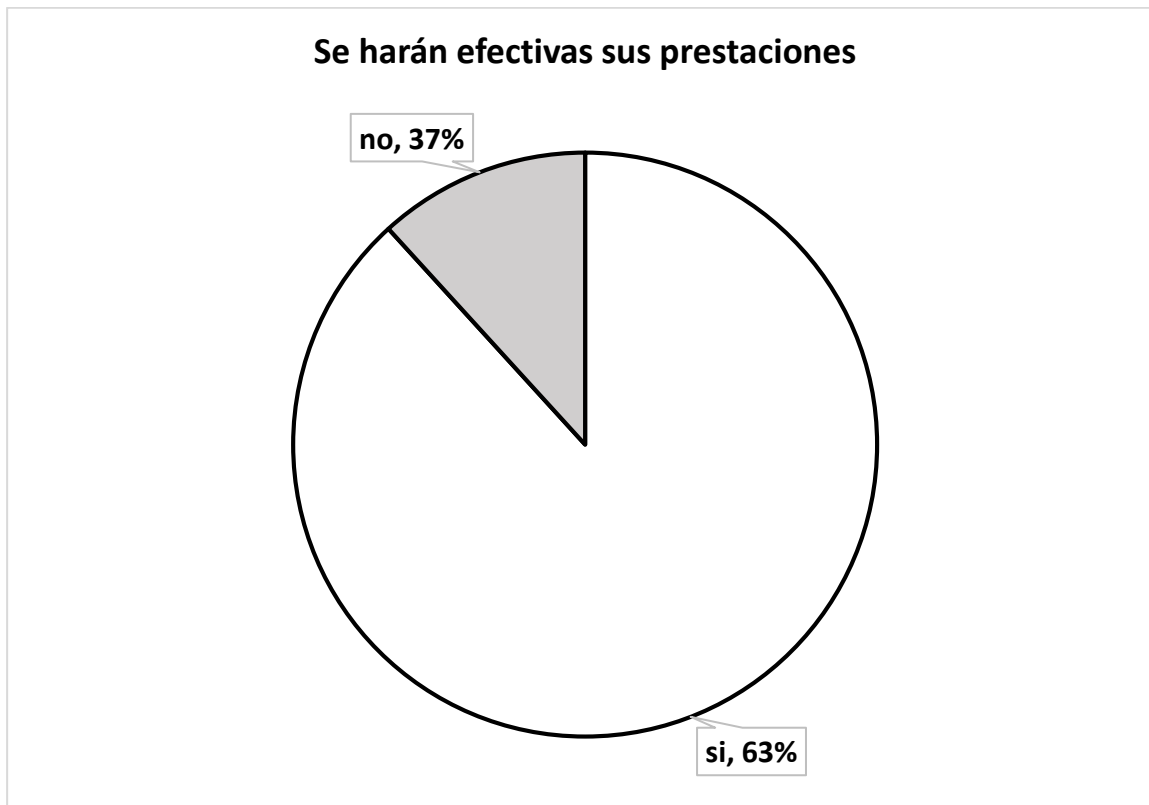
Se determina que la mayoría de los trabajadores tiene acceso a los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGGS). Sin embargo, algunos, no. Lo que es preocupante en virtud que todos los trabajadores tienen igualdad de derechos.

Según las respuestas obtenidas por parte de los inspectores de trabajo, la mayor parte de estas empresas expendedoras de combustibles cumplen con inscribir a sus trabajadores al Instituto Guatemalteco de seguridad Social, pero que deben cumplir con el tiempo de prueba que son sesenta días, para posteriormente ser inscritos

Por lo que se concluye que los patronos están cumpliendo parcialmente con este derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala y el código de trabajo establece, la inscripción de sus trabajadores al seguro social es un deber que todo patrono o empresa tiene, sin excepción alguna.

Figura 6

Considera usted que al momento de dar por finalizada la relación laboral con esta empresa, le harán efectivas sus prestaciones que en ley corresponden sin reclamo alguno.



Fuente: investigación de autor 2024

La figura seis indica que la mayor parte de trabajadores “Si” confían en que de darse la finalización de su relación laboral con esta empresa recibirán sus prestaciones laborales sin reclamo alguno; y por el contrario un porcentaje menor “No” creen que se les harán efectivas.

Según las respuestas obtenidas por parte de los inspectores de trabajo, en relación al cumplimiento de esta prestación laboral denominada Indemnización, estas empresas expendedoras de combustibles cumplen con el pago de indemnizar a sus trabajadores al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, sea por mutuo acuerdo o por despido, y de no ser así, tienen las puertas de esa institución abierta para denunciar este incumplimiento durante los siguientes treinta días (30) de finalizada su relación laboral con la empresa, y demandar al patrono para el

reclamo del pago respectivo, esto de acuerdo al artículo 260 del Código de Trabajo guatemalteco, o por lo menos dar aviso a las autoridades correspondientes para efectos de interrumpir la prescripción a su derecho que en ley corresponde.

Por lo que se concluye que hace falta mucho más por hacer en aras de la justicia laboral guatemalteca, más conciencia, acción e interés por parte de los actores de la esfera laboral, entiéndanse empresas nacionales extranjeras, patronos, representantes de patronos, gerentes, trabajadores y profesionales, incluyendo a las autoridades de gobierno, entiéndase Ministerio de Trabajo y previsión social, juzgados de trabajo e inspectores de trabajo, para que de forma coordinada realizando un trabajo interinstitucional se luche por erradicar la falta de aplicación del derecho de trabajo, el cual ocasiona desigualdad y pobreza en la clase trabajadora.

Y siendo el propósito de este análisis e interpretación de los resultados de las encuestas determinar si el código de trabajo y los decretos emitidos en relación al presente tema es positivo y de efectivo cumplimiento por parte de las empresas expendedoras de combustibles, en cuanto al cumplimiento del pago de las prestaciones laborales que la ley garantiza a los trabajadores; se determina que en base al análisis presentado y sustentado en los datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores e inspectores de trabajo, es procedente decir que si es positivo el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles del área urbana de Mazatenango Suchitepéquez que se otorgan a los trabajadores objeto de este estudio.

Lo anterior se determina por las respuestas afirmativas de los trabajadores, ya que el 81% de ellos indican recibir todas las prestaciones por parte de estos empleadores; no obstante, un 19% argumenta cumplimiento parcial de sus derechos laborales, y afirman que es mejor para ellos y sus familias continuar laborando en esas condiciones, que estar buscando trabajo.

CONCLUSIONES

1. El cumplimiento del pago de las prestaciones laborales son un aspecto fundamental para mejorar y elevar las condiciones de vida de los trabajadores, aunque se ha determinado en el presente trabajo de investigación el escaso cumplimiento de éstas por parte de las empresas objeto de estudio.
2. El Código de Trabajo Decreto 1441 y los Decretos emitidos por el Organismo Ejecutivo en relación a este tema garantizan el cumplimiento de las prestaciones laborales para todos los trabajadores sin excepción alguna, pero por existir poca coercibilidad en la ley, algunos patronos omiten el cumplimiento de estas sin tanta preocupación o menoscabo.
3. Es procedente decir que existe cumplimiento de pago de las prestaciones laborales para la mayoría de trabajadores objeto de estudio, no obstante, de existir un pequeño grupo que indica desconocer el pago de tales prestaciones laborales.
4. Casi el total de los trabajadores de estas empresas expendedoras de combustibles trabajan en jornada mixta, que se extiende hasta las doce horas, en muchos casos sin reconocimiento de jornada extraordinaria.
5. La jornada ordinaria de trabajo debe ser de ocho horas, no pudiendo exceder de un total de 44 horas a la semana, lo sobrante a este cómputo debe entenderse como horario extraordinario el cual debe pagarse como tal, sin embargo, estas empresas incumplen con el pago de las mismas.
6. De acuerdo a lo establecido en las leyes laborales, todo trabajador tiene derecho al reclamo de sus prestaciones laborales cuando no les han sido canceladas, sin embargo, estas empresas toman represalias contra el trabajador al momento de hacer el reclamo respectivo.

RECOMENDACIONES

1. Que se mejore la supervisión y fiscalización por parte de los inspectores de trabajo para efectos del control del pago de las prestaciones laborales en estas empresas, debido a que se registran pocas visitas por parte de los mismos a estas empresas, algunos trabajadores argumentan desconocer la inspección de trabajo, y por ende su rol como institución.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe publicar constantemente en cualquier medio social, los derechos que se tienen como trabajadores, y facilitar medios de comunicación para dar a conocer cualquier denuncia de incumplimiento de estos derechos laborales
3. Se deben implementar sanciones severas por parte del Ministerio de Trabajo a las empresas que tergiversen los derechos fundamentales mínimos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, para los trabajadores.
4. Que exista diálogo y comprensión entre patronos y trabajadores, pues es preciso recordar que el derecho del trabajo es eminentemente conciliador, por lo tanto, permite la creación de mesas de trabajo y la participación activa de representantes de trabajadores y patronos y de distintos sectores, los cuales pueden abordar temas de interés para la solución de los conflictos que con ocasión del trabajo se susciten.
5. Crear mejor comunicación entre el Juzgado de Trabajo y Previsión social Inspectores de trabajo, y Policía Nacional Civil para fortalecer el efectivo cumplimiento de las normas que establece el Código de Trabajo, en lo referente a las sanciones que deben imponerse por incumplimiento de las leyes.

REFERENCIAS

DOCTRINA

- Alonso García, M. (1975). *Derecho del trabajo*. Editorial Ariel.
- Cabanellas de Torres, G. (2003). *Diccionario jurídico elemental*. (11ª. ed.) Heliasta.
- Cabanellas, G. (1969). *Tratado de Derecho Laboral*. Ed. El Gráfico. Impresiones.
- Cabanellas, G. (1999). *Diccionario de Derecho Usual*. (26ª. ed.) Heliasta.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Edición 2006.
- Castillo Lutín, M. T. (1998). *Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (2ª. ed.) Ed. Universitaria.
- Chicas Hernández, R. A. (1990). *Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo. Gráficos P y L*.
- Chiovenda, G. (1997). *Curso de Derecho Procesal Civil*. Editorial Harla.
- De la Cueva, M. (1980). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (6ª. ed.) Porrúa, 1980
- De la Cueva, M. (2001). *Derecho Mexicano del Trabajo*. (2ª. ed.) UNAM.
- Franco López, C. L (2005). *Manual de derecho procesal de trabajo*. Tomo I. (2ª ed.) Editorial Fénix.
- Franco López, C. L. (2013). *Código de trabajo comentado*. Editorial Estudiantil Fénix.
- Franco López, C. L. (2018). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. (4 ed.) Editorial Fénix.
- García Maynez, E. (2002). *Introducción al Estudio del Derecho*. (53 Edición). Editorial Porrúa S.A de C.V.
- <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/7b4d486d917ba42ff21a36b27b0b41cc>
- González Andrade, R. (2000). *La industria maquiladora*. Editora Nacional S.A.
- Krotoshin, E. (1955). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. (4ta. ed.) Tomo I. Ed. Desalma.

- López Sánchez, L. A. (1985). *Derecho del trabajo para el trabajador*. Ed. Impresos Industriales.
- López Larrave, M. (1954). *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. USAC.
- López Larrave, M. (2007). *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (2ª., Edición). Ed. Jurídica.
- Mans Puigarnau, J. M. (1979). *Los principios generales del derecho*. Edit. Bosch.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2013). *Informe Anual 2013*. MINTRAB.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Manual de Organización del MINTRAB*.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo*. MINTRAB.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2021). *Guía para la Formalización Laboral*. MINTRAB.
- Móbil, J. A. (2010). *La década revolucionaria 1944 - 1954*. Serviprensa.
- Moro, T. Fundación. (1995). *Diccionario jurídico Espasa*. Espasa-Calpe.
- Pereira Orozco, A. (2001). *Introducción al Estudio del Derecho*. (9 Edición). Editorial Llerena S.A.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. (2ª ed.). Depalma.
- Prado, J. (2016). Cumplimiento de prestaciones laborales. *Asociación de Investigación y Estudios Sociales. (ASIES) Boletín 6*.
http://www.asies.org.gt/download.php?get=2016,cumplimiento_deprestaciones.
- Rocco, A. (1944). *La sentencia civil*. Traducción de Mariano Ovejeros. Editorial Stylo.
- San Miguel Arribas, L. (1952). *La inspección del trabajo*. Instituto de Estudios Políticos.
- Villegas Lara, R. A. (1988). *Derecho mercantil guatemalteco*. Editorial USAC.

LEGISLACION

Constitución Política de la República de Guatemala. [Const]. (31 de mayo de 1985). Asamblea Nacional Constituyente. Magna Terra Editores.

Código de Trabajo [Decreto 1441]. (29 de abril de 1961). Congreso de la República de Guatemala. Magna Terra Editores.

Código Civil. [Decreto ley número 106]. (14 de septiembre de 1963). Congreso de la República de Guatemala. Magna Terra Editores.

Código de Comercio de Guatemala. [Decreto 2-70]. (1 de enero de 1971). Congreso de la República de Guatemala. Magna Terra Editores.

ACUERDOS Y DECRETOS

Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. [Decreto No. 1117] (15 de octubre de 1956). Congreso de la República.

https://leyes.infile.com/index.php?id=182&id_publicacion=7951

Reformas a la Ley que regula el Aguinaldo. [Decreto 74-78] (27 de noviembre de 1978). Congreso de la República de Guatemala.

https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/info_legislativo/decretos/1978/gtdcx00741978.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. [Acuerdo Gubernativo 215-2012] (5 de septiembre de 2012).

https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/Art10Num1/Acuerdo_Gubernativo_215-2012_ROI_MTPS.


Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria. CUNSUROC.



ANEXOS

ANEXO I:

DISEÑO DE INVESTIGACION

Planteamiento del Problema

La cabecera municipal de Mazatenango departamento de Suchitepéquez en los últimos años ha demostrado crecimiento poblacional y con ello el aumento de empresas mercantiles, razón del aumento en la oferta y la demanda generando con esto la presencia de distintas empresas y microempresas que a diario ofrecen determinados bienes o servicios entre los cuales existen, ferreterías, barberías, ventas de ropa y calzado, servicios de restaurante, ventas de neumáticos, venta de combustibles, ventas de consumo diario, entregas de paqueterías, servicios de transporte entre otros, y Mazatenango por su condición de cabecera Departamental es un lugar apto para el comercio formal e informal debido a que las actividades mercantiles generan riqueza para patronos y trabajadores, existiendo en éstos puestos de trabajo contrataciones verbales y escritas, motivo por el cual se debe investigar la aplicación y cumplimiento del derecho del trabajo guatemalteco.

Se considera necesario el establecer si con el crecimiento empresarial, profesional, comercial y laboral de esta cabecera departamental, también los derechos del trabajador que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo están siendo objeto de cumplimiento; debido a lo regulado por el Código de Trabajo Decreto 1441 en su cuarto considerando inciso a) que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores por lo que se asegura una protección jurídica preferente; en el mismo sentido el artículo 17 del citado cuerpo legal indica que en la interpretación de la legislación laboral debe tomarse en cuenta el interés de los trabajadores imperando con esto la armonía y convivencia social.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 establece los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, razón por el cual debe prestarse especial atención al trato preferente que la legislación laboral

sostiene para la clase obrera, y con fundamento en los cuerpos legales citados anteriormente, en conjunto con otros relacionados o conexos a este tema, se llevará a cabo la presente investigación, con tal de comprobar si existe cumplimiento del pago de las prestaciones laborales que de acuerdo al derecho del trabajo, y otros cuerpos legales corresponde a los trabajadores.

El derecho del trabajo fue creado por el propio hombre trabajador para la defensa de sus intereses, y es vital importancia dentro de la sociedad y dentro un estado de derecho pues su aplicación y cumplimiento tiende a mantener un equilibrio en las relaciones obrero-patronales, debido a que también es de carácter público y otorga a las partes que intervienen orden de someterse a las leyes que ha promulgado el estado en relación a esta normativa jurídico laboral, delegando con ello autoridad al Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de la Inspección general de trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales creadas para la defensa y respaldo de la clase trabajadora sin importar sexo, color raza, etc. pues garantizar un justo trato en la libre contratación es la razón de ser de esta área de la ciencia del derecho.

DEFINICION DEL PROBLEMA

Por ello, la presente investigación tendrá como base fundamental responder a las siguientes interrogantes que se plantean:

- 1) ¿Hay cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas expendedoras de combustible del área urbana de Mazatenango Suchitepéquez?
- 2) ¿Con qué frecuencia los trabajadores de las empresas expendedoras de combustible del área urbana de Mazatenango acuden a la inspección de Trabajo a denunciar incumplimiento del pago de prestaciones laborales?

JUSTIFICACION

Considerando que Guatemala es un país sumamente productivo y que por esa razón existen distintas empresas y microempresas establecidas para poner disposición de la población distintos bienes o servicios, y con ello la necesidad de contratar mano de obra calificada y no calificada para dar respuesta a la necesidad de atención que necesitan las empresas de comercio, proveedores de servicios, atención al cliente, ferreterías, barberías, ventas de ropa y calzado, servicios de

restaurante, ventas de neumáticos, venta de combustibles, ventas de consumo diario, entregas de paqueterías, servicios de transporte entre otros etc.

Mazatenango por ser la cabecera del departamento de Suchitepéquez origina actividades mercantiles importantes, lugar donde también el crecimiento empresarial es notorio y las contrataciones laborales también, el marco jurídico laboral se enrola en las contrataciones verbales o escritas que se llevan a cabo para dar respuesta a la demandas que plantea la población en el departamento, en cuanto a las actividades antes descritas; y por tal razón se debe comprobar si el crecimiento empresarial ha sido cumplidor de las normas jurídico laborales en cuanto al cumplimiento las leyes laborales se refiere, la Inspección de Trabajo por encargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe verificar el pleno cumplimiento de las leyes laborales en Guatemala.

Por ello, es necesario e imperativo investigar si la protección laboral referente a las prestaciones laborales de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de trabajo y los decretos emitidos por el Organismo Ejecutivo en ese mismo sentido están siendo objeto de cumplimiento por las distintas empresas expendedoras de combustible de la cabecera municipal de Mazatenango Suchitepéquez y si esta normativa legal es del conocimiento entre las partes contratantes.

Éste trabajo definirá, si hay cumplimiento o incumplimiento de las prestaciones laborales por parte de estas empresas y la periodicidad en que se plantean demandas por incumplimiento de las normas antes señaladas.

DELIMITACION

- TERRITORIAL- ESPACIAL: La investigación se realizará en la totalidad de los expendios de combustible del área urbana de Mazatenango Suchitepéquez.
- TEMPORAL: La investigación se realizará en los meses de enero de dos mil veinticuatro al mes de abril de dos mil veinticuatro.
- TEÓRICA: Este trabajo será sustentado de acuerdo con las leyes laborales y con los tratados internacionales que se relacionan con los derechos del trabajador. Derecho del Trabajo Sustantivo, Derecho del Trabajo Adjetivo, Derecho del Trabajo

Administrativo. Tratados internacionales y Decretos emitidos por el Organismo Ejecutivo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

I. OBJETIVO GENERAL:

Evidenciar el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Identificar la aplicación y cumplimiento del código de trabajo por parte de las empresas de expendio de combustible en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez.
- b) Detectar la forma del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez.
- c) Indicar las estrategias utilizadas por el Ministerio de Trabajo e Inspección General de Trabajo sobre el conocimiento de los derechos laborales a que tienen derecho éstos trabajadores.
- d) Verificar la periodicidad de demandas presentadas ante la Inspección de Trabajo por los trabajadores de empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez por incumplimiento de prestaciones laborales.

SUPUESTO DE INVESTIGACION/TEORICO

Los derechos sociales mínimos para los trabajadores se reconocen en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, en el Código de Trabajo Guatemalteco que data del año de 1947, y que se reafirman en los tratados internacionales aceptados y ratificados por el estado de Guatemala, el cual regulan los derechos que forzosamente se deben reconocer a todo trabajador y que se oponen a toda discriminación y explotación laboral.

Por lo que resulta importante determinar el cumplimiento o no de estos derechos laborales suscitados dentro de las relaciones jurídico laborales en estas

empresas y el margen de cumplimiento, de sus respectivas obligaciones que de acuerdo a la ley tienen patronos y trabajadores.

Los decretos 76-78, 42-92, 37-2001 aluden a algunas de las prestaciones laborales que deben ser canceladas en toda relación laboral, siendo éstos los que regulan el pago del aguinaldo, la bonificación anual para los trabajadores del sector privado, y la bonificación incentivo, decretos que deben ser de forzoso cumplimiento en todo contrato, pues el mismo Código de Trabajo establece en su Artículo 12 que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes o disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Al amparo de los más de cincuenta (50) tratados internacionales que ha aceptado y ratificado el estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al trato humano que debe recibir todo trabajador o trabajadora en los múltiples puestos de trabajo que se reconocen en leyes ordinarias, especiales e internacionales acerca de sus derechos como tal, se debe comprender que todo empleador debe tener presente el conocimiento de esta normativa jurídico laboral al momento de la contratación, pues las leyes de un país no solo están para proteger al pueblo en temas de seguridad y salud, pues ésta es la razón de ser de un estado de derecho, trabajar de manera coordinada y conjunta con los organismos de estado para lograr la protección general de sus ciudadanos y contra los vejámenes que puedan existir contra de aquellos que con mano de obra calificada y no calificada elevan el nivel de vida de un país con trabajo y esfuerzo de cada día generando con esto desarrollo y crecimiento económico.

MARCO METODOLOGICO

Se refiere a una serie de pasos o métodos que se deben plantear, para saber cómo se proseguirá en la investigación. Es decir, el marco metodológico constituye aquella serie de pasos a seguir de manera ordenada cuya finalidad consiste en poder estudiar de manera técnica y científica el fenómeno objeto de investigación.

Dado que la investigación tiene por objeto analizar las distintas formas de aplicación y cumplimiento del derecho del trabajo en las empresas expendedoras de combustible de Mazatenango Suchitepéquez, es decir la forma de pago en las prestaciones laborales y el cumplimiento de las normas que el derecho del trabajo tiene fundamentadas en los distintos cuerpos legales, así como la forma de interpretación de las mismas. Se utilizará el diseño de investigación no experimental que se aplicará de manera transeccional de tipo descriptivo, el cual se aplicará en una muestra determinada que se llevará a cabo en los distintos expendios de combustibles ubicadas en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez.

Además, se realizará una investigación de campo por medio de cuestionarios con los que serán abordados los trabajadores de dichas empresas de expendio de combustible de la cabecera municipal de Mazatenango Departamento de Suchitepéquez, para recabar información necesaria sobre el conocimiento de la vigencia de estos derechos laborales y la normativa laboral supra indicada y las repercusiones del incumplimiento de las obligaciones de los patronos.

Así mismo, como técnica complementaria se entrevistará a algunos funcionarios y empleados de la inspección general de trabajo y Juzgado de Trabajo y Previsión social de este departamento que tiene relación con la temática en estudio.

Se aplicarán las leyes de la dialéctica que se refieren a, el paso de los cambios cuantitativos a los cualitativos y la ley de la negación de la negación, entre lo establecido en la norma laboral respectiva.

Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación será mixto porque conlleva una explicación cuantitativa y una cualitativa; la primera: Hernández et al (2010) define que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4) Este enfoque permite analizar de manera imparcial el fenómeno de estudio, permitiendo al investigador observar el fenómeno

objeto de estudio en su estado natural, permitiendo realizar la toma de datos estadísticos.

En cuanto al enfoque cualitativo, Hernández et al (2010) “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.7) Por lo que la investigación será cualitativa-cuantitativa (mixta) Saquimux (2016) define “Es el enfoque que integra los dos enfoques anteriores, y permiten configurar la teoría del objeto de estudio desde su medición objetiva hasta su comprensión desde lo interno” (p.136)

Técnicas e instrumentos de investigación

Del enfoque anterior se tomarán las técnicas de investigación consistentes en análisis de documentos, observación y encuestas a trabajadores de expendio de combustible, a personal de la inspección de trabajo de Suchitepéquez.

Hernández et al (2010) define como instrumento de medición el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.200) Es decir, los instrumentos de medición o técnicas de recolección de datos son todos aquellos instrumentos utilizados por el investigador que coadyuvan en el proceso de investigación del fenómeno objeto de estudio, permitiendo de tal manera realizar un estudio técnico científico.

Saquimux (2016) define al análisis de documentos como “el proceso sistemático de recabar información teórica referente al objeto de estudio, la cual se encuentra construida en sistema de las ciencias” define la observación como “el proceso sistemático de tomar nota en forma exhaustiva de todos los acontecimientos que ocurren dentro del sistema dinámico del objeto de estudio, lo cual permite al investigador analizar la estructura, el comportamiento de los elementos y las relaciones causa y efecto de éstos dentro de la estructura del fenómeno, pero bajo las condiciones de su contexto histórico” (p.110)

Saquimux (2016) define la encuesta como “la técnica que consiste en recabar información medio un cuestionario conformado por varias interrogantes con opciones de repuestas cerradas. Se constituye en un interrogatorio por escrito en el cual los miembros de una muestra de informantes o bien de todos los miembros

de una población de informantes, emiten su opinión puntual sobre lo que se les interroga” (p.125)

Se procederá a analizar las fuentes bibliográficas correspondientes, elaborar citas textuales, paráfrasis, resúmenes y comentarios sobre las sentencias condenatorias por incumplimiento de contratos laborales por parte de los patronos y la forma en que se lleva a cabo la contratación obrero patronal. Asimismo, se observarán las visitas que lleva a cabo la Inspección General de trabajo a través de sus inspectores y trabajadores sociales a estas empresas expendedoras de combustibles.

La técnica de encuesta se implementará con preguntas abiertas y preguntas cerradas bajo la escala de Likert, Hernández et al (2010) establece que la escala de Likert “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (p.245)

Herramienta para el procesamiento de datos.

La herramienta que se utilizará para la tabulación de los datos que se obtendrán por el cuestionario que se aplicará a colaboradores de las empresas a personal de inspección de trabajo de Suchitepéquez, a empleados del juzgado de primera instancia de trabajo y de previsión social de Suchitepéquez.

Población.

Hernández et al (2010) define a la población o universo como “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población objeto de estudio serán los colaboradores de los expendios de combustibles, inspectores de trabajo, Suchitepéquez, en los meses de enero a abril de dos mil veinticuatro.

Muestra y muestreo.

Hernández et al (2010) refiere que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175). En el proceso de investigación se utilizará el muestreo no probabilístico o dirigido, el

cual según Hernández et al (2010) consiste en un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p.176) quienes formen parte del estudio dadas las características de la investigación, se utilizará la formula conociendo población universo:

$$n = \frac{Z^2 P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2}$$

Donde n=muestra Z= nivel de confianza Sigma al cuadrado= Varianza
Y E= nivel de error. N= población

ANEXO II: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

2024																							
	Actividades																						
		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Aprobación del Proyecto de Investigación y Diseño de Investigación.																						
2	Investigación bibliográfica																						
3	Recolección de datos teóricos.																						
4	Recolección de datos de campo																						
5	Análisis de datos teóricos y de campo.																						
	Elaboración del informe final																						
7	Revisión del Informe Final.																						
8	Presentación del informe final.																						

ANEXO III. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA ABOGADO Y NOTARIO.



BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE EMPRESAS DE
EXPENDIO DE COMBUSTIBLES DE LA AREA URBANA DE MAZATENANGO
SUCHITEPÉQUEZ.

La presente boleta de encuesta tiene por objetivo recabar información de utilidad en la tesis denominada:
“EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE EXPENDIO DE
COMBUSTIBLES EN EL AREA URBANA DE MAZATENANGO SUCHITEPEQUEZ” se hace de su conocimiento que
la información que usted brinde será tratada en forma confidencial y utilizada única y exclusivamente para
fines académicos.

1. Género

☐ Masculino ☐ Femenino

2. Cuántas Horas trabaja diariamente

☐ 8 horas ☐ 10 ☐ 12 o mas

3. Cuál es su Jornada de trabajo

☐ En jornada diurna ☐ Nocturna ☐ Mixta

4. Que prestaciones laborales recibe usted de la empresa

☐ Salario ☐ Bono 14 ☐ Aguinaldo ☐ Horas extras
☐ Igss ☐ Irtsa ☐ Otras

5. Recibe en el mes de julio su prestación llamada bono 14?

☐ Si ☐ No

6. Recibe su prestación de aguinaldo 50% en diciembre y 50% en Enero

☐ Si ☐ No

7. Goza de su prestación Laboral de Vacaciones anuales

☐ Si ☐ No

8. Cuántos días le otorgan para su período de vacaciones

☐ 10 días ☐ 15 días ☐ 20 días ☐ Ninguno de los anteriores

9. Goza de servicios médicos en el Instituto Guatemalteco de seguridad social IGSS

☐ Si ☐ No

10. ¿Considera usted que al momento de dar por finalizada la relación laboral con esta empresa, le harán efectivas sus prestaciones que en ley corresponden sin reclamo alguno?

☐ Si ☐ No

11. ¿De no cancelarle sus prestaciones laborales antes mencionadas, acudirá a la inspección de trabajo a denunciar el incumplimiento del pago?

☐ Si ☐ No

12. ¿Conoce a algún trabajador o ex trabajador de esta empresa a quien no le hayan hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales?

☐ Sí ☐ No

13. ¿Tiene conocimiento si la inspección general de trabajo ha realizado visitas a esta empresa para verificar el cumplimiento de los derechos laborales?

☐ Si ☐ No

Observaciones o comentario



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA ABOGADO Y NOTARIO.

BOLETA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO ADSCRITOS AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE SUCHITEPÉQUEZ.

La presente boleta de encuesta tiene por objetivo recabar información de utilidad en la tesis denominada: "EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES EN EL AREA URBANA DE MAZATENANGO SUCHITEPEQUEZ." se agradece su valiosa intervención, se hace de su conocimiento que la información que usted brinde será tratada en forma confidencial y utilizada única y exclusivamente para fines académicos. Al participar se le ruega marcar con una "X" la opción que considere correcta y ampliar cuando el caso así lo amerite.

Género

- ☐ Masculino
☐ Femenino

1. ¿Verifican como institución, el cumplimiento del pago de prestaciones laborales a los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles de la cabecera municipal de Mazatenango Suchitepéquez?

- ☐ Sí
☐ No

2. ¿Qué mecanismos o estrategias utilizan para verificar de manera efectiva el cumplimiento del pago de prestaciones laborales a los trabajadores de las empresas expendedoras de combustibles?

- ☐ visita programada ☐ Visita por denuncia

3. De las visitas realizadas considera usted que todos los patronos de estas empresas cumplen con el pago de prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores

- ☐ Si ☐ No

4. Si la respuesta anterior es negativa, qué medidas aplican al patrono para que cumpla con lo regulado en la ley respecto a los pagos a los trabajadores.

- ☐ Citación ☐ Acta ☐ Protocolo institucional

5. ¿Acuden los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles de la cabecera municipal de Mazatenango Suchitepéquez a denunciar el incumplimiento del pago de sus prestaciones laborales?

- ☐ Sí ☐ No

6. ¿Cómo se resuelven las denuncias por incumplimiento del pago de prestaciones laborales de los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles de la cabecera municipal de Mazatenango Suchitepéquez?
- ☐ Por muto acuerdo
 - ☐ Por citación al patrono a esta inspección
 - ☐ Es necesario Demandar
 - ☐ Extrajudicial
7. ¿Con qué frecuencia los trabajadores de las empresas de expendio de combustibles de la cabecera municipal de Mazatenango Suchitepéquez acuden a denunciar incumplimiento del pago de prestaciones laborales?
- ☐ Frecuentemente
 - ☐ Pocas veces
 - ☐ Casi nunca
8. Actualmente tramitan expedientes por incumplimiento del pago de prestaciones laborales de este segmento de trabajadores?
- ☐ Si ☐ No



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango, Suchitepéquez 02 de julio de 2024

MSc. Tania Maria Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala.

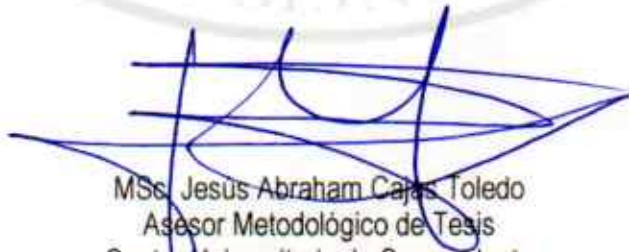
Respetable Maestra Cabrera

A través de la presente me dirijo a usted, refiriéndome a la notificación del expediente de Tesis 19-II-2022 de fecha dos de noviembre del año dos mil veintidós, en el cual se me nombra como ASESOR METODOLÓGICO; del trabajo de tesis titulado: **“El cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez”** presentado por el estudiante Luis David Muyuc Sapón.

En cumplimiento con el asesoramiento metodológico en las distintas fases de la investigación, informo que el estudiante incorporó las correcciones solicitadas de forma oportuna para el sustento del estudio, como requisito establecido reglamentariamente por el Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por lo anterior mi dictamen es **FAVORABLE** al proceso definitivo a dicho trabajo de investigación, tomando en cuenta que cumple con los elementos técnicos requeridos, y así continúe con las gestiones respectivas.

Sin otro particular,



MSc. Jesús Abraham Cajal Toledo
Asesor Metodológico de Tesis
Centro Universitario de Suroccidente
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ



Mazatenango, Suchitepéquez, 03 de Julio del 2024.

Coordinación de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales,

Abogacía y Notariado

del Centro Universitario de Sur Occidente.

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, informando que se me nombró como Asesora del trabajo de tesis del estudiante , LUIS DAVID MUYUC SAPÓN titulado "EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE EXPENDIO DE COMBUSIBLES EN EL ÁREA URBANA DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ", por lo que me permito indicar que el trabajo de tesis individualizado con anterioridad, cumple con el contenido técnico y científico, con la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos, así como la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía , motivo por el cual se APRUEBA el trabajo de investigación y se emite dictamen FAVORABLE al proceso definitivo a dicho trabajo de investigación, y así se continúe con el respectivo trámite.

Sin otro particular.

MSc. Tania María Cabrera Ovalle.

ASESORA JURIDICA DE TESIS.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango Suchitepéquez agosto de 2,024

MSc. Tania Maria Cabrera Ovalle.
Coordinadora de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.
Abogacía y Notariado del centro universitario de Sur Occidente
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Maestra Cabrera.

En cumplimiento al nombramiento extendido a mi persona en calidad de REVISOR del trabajo de tesis titulado; **"El cumplimiento del pago de las prestaciones laborales en las empresas de expendio de combustibles en el área urbana de Mazatenango Suchitepéquez"** del estudiante Luis David Muyuc Sapón, como requisito previo a obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, a usted expongo:

Haber realizado la revisión del trabajo de tesis antes mencionado, y en base al criterio formado durante los años de mi ejercicio profesional, y haber realizado las modificaciones pertinentes, y comprobar que el mismo cumple con el contenido técnico y científico y que la metodología cumple de los requisitos exigidos por el normativo de tesis, de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a usted informo;

Que el trabajo de Tesis realizado es una contribución científica y cumple con ser una fuente de consulta para estudiantes y profesionales respecto a las prestaciones laborales que se establecen en las leyes de trabajo y previsión social en Guatemala.

Y por lo anteriormente expuesto, me sirvo otorgar DICTAMEN FAVORABLE para el presente trabajo de investigación y así pueda continuar con lo que corresponde, y otorgársele al estudiante el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin nada más que agregar, me despido.

Atentamente.


Lic. Héctor Rafael Antonio Gonzales Obregón.

Revisor de Tesis

"ID Y ESEÑAD A TODOS"



**Coordinación de la Carrera de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado
CUNSUROC-USAC**



Mazatenango, Suchitepéquez, 06 de Agosto de 2024.

Maestro:

Luis Carlos Muñoz López

Director del Centro Universitario de Sur Occidente.

CUNSUROC-USAC.

Su Despacho.

Respetable Maestro:

1. Por este medio me dirijo a Usted, para hacer de su conocimiento que dentro del expediente de tesis identificado con el número **19-II-2022**, se dictó la resolución de fecha 08 de julio del año 2024, de la cual adjunto copia al presente, de manera que, con fundamento en el artículo 10 literal g del Normativo de Tesis de La Carrera De Licenciatura En Ciencias Jurídicas Y Sociales, Abogacía Y Notariado Del Centro Universitario De Sur Occidente, remito a Usted el Trabajo de Tesis del estudiante LUIS DAVID MUYUC SAPÓN, titulado **"EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE EXPENDIO DE COMBUSTIBLES EN EL ÁREA URBANA DE MAZATENANGO SUCHITEPÉQUEZ"** para la emisión de la orden de impresión si esta correspondiere.

Sin otro particular, me suscribo de Usted, Deferentemente,

Licenciada
Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora de la carrera de Ciencias Jurídicas y
Sociales, Abogacía y Notariado
CUNSUROC-USAC

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ
DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

CUNSUROC/USAC-I-129-2024

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, veintidós octubre de dos mil veinticuatro_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: **"CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE
LAS PRESTACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE EXPENDIO DE
COMBUSTIBLES EN EL ÁREA URBANA DE MAZATENANGO,
SUCHITEPÉQUEZ"** del estudiante: **Luis David Muyuc Sapón**, carné No. **201244340**
CUI: 1742 04078 1010 de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía
y Notariado.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. Luis Carlos Muñoz López

Director



/gris