

CBS

Colegio Bautista Shalom



Derecho II

Quinto PAE

Tercer Bimestre

Contenidos

DERECHO DEL TRABAJO

- ✓ CONSIDERACIONES GENERALES E INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.
- ✓ ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE TRABAJO.
- ✓ LA ASOCIACION PROFESIONAL.
- ✓ FORMAS DE NORMACION COLECTIVA.
- ✓ LA PREVISION SOCIAL.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- ✓ CONCEPTOS GENERALES.
- ✓ NOCIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- ✓ JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO.

DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- ✓ EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.
- ✓ LAS PARTES.
- ✓ REGLAS DE COMPETENCIA DE ACUERDO CON EL CODIGO DE TRABAJO.
- ✓ LA DEMANDA.
- ✓ LA REBELDIA.

REMUNERACIONES LABORALES

- ✓ PAGO DE VACACIONES / VACACIONES ANUALES.
- ✓ PAGO DE DÍAS FESTIVOS.
- ✓ DÍA DE DESCANSO SEMANAL.
- ✓ COMPENSACIÓN.
- ✓ AGUINALDO.
 - SECTOR PRIVADO.
 - SECTOR PÚBLICO.

NOTA: conforme avances en tu aprendizaje tu catedrático(a) te indicará la actividad o ejercicio a realizar. Sigue sus instrucciones.

DERECHO DEL TRABAJO

CONSIDERACIONES GENERALES E INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Concepto de Derecho Colectivo del Trabajo:

Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación con condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo:

Una institución jurídica tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; "...refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo ... instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan «las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos»".

Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo son las siguientes:

- a) Los Contratos Colectivos de Trabajo;
- b) Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- c) El Reglamento Interior de Trabajo;
- d) Los Sindicatos;
- e) Los Conflictos Colectivos de Carácter Económico - Social.

Nacimiento del Derecho Colectivo del Trabajo:

La base general del Derecho Colectivo del Trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva. El Derecho de Coalición fue obtenido como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864. Sin embargo, originalmente la huelga estaba considerada como un delito, luego fue tolerada y finalmente fue reconocida como un derecho; México la reconoció en su Constitución de 1917. Después de la Segunda Guerra Mundial principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente a los servidores públicos.

Las Instituciones del derecho colectivo de trabajo fueron en principio instituciones lícitas, pero su valor estuvo sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. Por ejemplo, en período de la tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, porque no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Para ello fue necesario primero que la asociación profesional estuviera dotada de personalidad jurídica; lo que dio como resultado que el contrato colectivo adquiriera existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

En la etapa contemporánea fue la legislación mexicana de 1917 la que estableció la obligatoriedad de los patronos a celebrar contratos colectivos de trabajo.

Finalidades del Derecho Colectivo del Trabajo:

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo:

El Derecho Colectivo de Trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo

en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que, en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..." Entonces esa es su naturaleza.

Definición del Derecho Colectivo del Trabajo:

El Derecho Colectivo de Trabajo Sustantivo es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados. Este derecho va destinado a una colectividad; la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

GENERALIDADES

El Derecho Administrativo de Trabajo es parte de la ciencia del Derecho del Trabajo en general. Paulatinamente ha venido significándose con caracteres propios que le vienen a dar autonomía propia en virtud de que cuenta con un método que proviene a su vez del Derecho Administrativo en general y su campo de acción está perfectamente definido; en cuanto que las autoridades de trabajo y previsión social son las encargadas de administrar la política en materia de trabajo, según lo determine la Constitución Política de la República y las leyes ordinarias, así como el lineamiento estatal. La administración de la política laboral responde en su dinámica a toda una organización jerárquica, que va desde el ministro del ramo hasta las dependencias e instituciones afines.

El Derecho Administrativo de Trabajo constituye una totalidad de normas positivas destinadas a regular la actividad del Estado y de los demás órganos públicos, en cuanto se refiere al establecimiento y realización de la política sindical a desarrollarse y regir las relaciones entre la administración y los sujetos de la relación laboral y las de las entidades administrativas entre sí, en una función primordialmente conciliadora.

Nuestro Derecho Administrativo de Trabajo, ha sido poco abordado por los investigadores. Su desarrollo obedece a la práctica del Ministerio del ramo desde la época revolucionaria de 1944 en que no existía independientemente sino también se ocupaba de la economía del país, hasta que posteriormente dentro de la organización burocrática surgió con atribuciones específicas. Su creación data del Decreto 117 del Congreso de la República, publicado el 17 de octubre de 1956.

Es tan novel el Derecho Administrativo de Trabajo que, el Código de Trabajo aún no contiene normas sobre el particular y en vez de considerarlo como una rama del Derecho de Trabajo sui generis, le denomina en el título Noveno "Organización Administrativa de Trabajo", el cual tiene dos capítulos a los que corresponden los Artículos 274 al 282.

Desde el punto de vista de la sistemática jurídica, se considera impropio que en un código aun cuando tiene la categoría de norma desarrollante, se regulen aspectos reglamentarios administrativos, mucho menos de índole procesal. Al aspecto antitécnico de nuestro Código de Trabajo, tiene su origen desde el primer Código (Dto. 330 del 7 feb. 1947); y el actual poco ha variado su sistemática, a no ser por la derogatoria de determinados artículos o el conculcamiento de ciertas garantías y derechos laborales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Este tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto 1117 del Congreso que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la Revolución, indica que corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la

intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su artículo 275 que pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas de notificada esta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de 8 días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciar y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria.

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

La Dirección General de Trabajo es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo (Art. 276)

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

Nos dice el Lic. Luis Alberto López Sánchez que una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y P. S. es la Inspección General de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores. Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Art. 279 del C. de T., sin perjuicio de que dicha Inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el IGSS (Ver. Art. 380 del C. de T.) Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que al momento que comprueben que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale. Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y P. Soc. para que le impongan la sanción al patrono infractor (Art. 281). Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que "...la designación de los inspectores debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho."

OTRAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones.

LA ASOCIACION PROFESIONAL

Generalidades:

Dice el laboralista mexicano, Mario De La Cueva, que la asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y que recorrió sus etapas históricas: a)

cuando la reunión pública o privada estuvo prohibida; b) cuando el Estado la toleró; c) cuando es reconocida su legitimidad en la legislación ordinaria; y, d) cuando finalmente el derecho constitucional garantizó la libertad de reunión pública o privada.

El agrupamiento colectivo y orgánico que la voz asociación implica, modificada por la calificación de profesional, posee aplicación amplia y estricta. En el primer aspecto cabe dar ese nombre a todo núcleo motivado por una coincidencia profesional específica hasta más o menos genérica, que puede comprender entidades deportivas, culturales, de asistencia médica o mutual. De un modo más estricto, y en interpretación autonómicas ahora, por asociaciones profesionales se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. Y, dentro de ello, aunque el significado puede ser igual adjudicarse a trabajadores y a empresarios, se utiliza por lo común para los primeros; en cuyo caso se está ante una sinonimia completa con sindicato obrero o de trabajadores.

El Sindicalismo:

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Empero, al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. Se trata todavía sólo de una asociación en estado embrionario, que no mira más que a la resistencia, caracterizada por la indisciplina, el desorden y la resistencia violenta...

La aparición de una nueva entidad económica "la fábrica" y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los Poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

La Libertad Sindical:

Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio, esa libertad está reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República que dice: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Los Sindicatos:

El Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en sÍndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndícus, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 206 los define así:

"Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...".

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar; el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

Clasificación:

Nuestro Código de Trabajo en el artículo 215 prescribe:

"Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

- a. Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y,
- b. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales."

Además de la clasificación anterior debe tenerse en cuenta que el mismo Código en el artículo 206, nos habla del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

Para efectos didácticos, los sindicatos pueden ser:

- ✓ **Urbanos:** Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas;
- ✓ **Campesinos:** Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agroindustrial, se consideran urbanos;
- ✓ **Gremiales:** si se organizan en torno a una especialización del trabajo;
- ✓ **De Empresa:** cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado;
- ✓ **Independientes:** cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares;

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- ✓ **Blancos:** Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;
- ✓ **Amarillos:** Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- ✓ **Rojos:** Se enmarcan en la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

Principios Fundamentales de los Sindicatos:

En nuestro país se considera que los principios básicos de los sindicatos son: el respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del Sindicato es la Asamblea General que toma las decisiones de la política sindical y organizativa; luego está el Comité Ejecutivo, encargado de hacer cumplir la voluntad de la Asamblea General; después, el Consejo Consultivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad; y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos. En lo que concierne a los directivos, también existen distintas atribuciones que corresponden a cada directivo.

El Fuero Sindical:

Es una garantía de que gozan los directivos para poder dedicarse a las actividades propias de su cargo; por lo que el Código de Trabajo establece que los directivos tienen derecho a licencias sindicales (6 días con goce de salario, y más sin ese goce), las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva. Comprende también este fuero un tratamiento especial, en el sentido de que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad como garantía contra las represalias, y de que sólo pueden ser despedidos por causa justificada.

FORMAS DE NORMACION COLECTIVA

"Al lanzar una vez más la mirada sobre el derecho colectivo del trabajo encontramos también una trilogía jerárquica en las instituciones, que va de la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que son, en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo. Una vez formadas las convenciones colectivas, devienen la fuente formal autónoma del derecho del trabajo, ... y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo, colectivo e individual, también lo es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del presente, de tal suerte que, si faltaren o cuando los sistemas opresivos las prohíben, la sindicación y la huelga pierden la ruta..."

El Contrato Colectivo de Trabajo:

Antecedentes: El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura

jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Por otra parte, este nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil ya que, según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

Definición:

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente. En otros países como México, es muy usual la contratación colectiva, no así en el nuestro, que se da en casos muy aislados, se cree, por la mentalidad semifeudal que priva en las empresas que no aceptan la organización de los trabajadores.

El Artículo 38 del Código de Trabajo establece: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma."

Del artículo transcrito se desprende lo siguiente:

- a. Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios Sindicatos de patronos;
- b. Es el Sindicato el responsable de que se cumpla con las labores contratadas;
- c. Las labores por ejecutarse deben estar claramente determinadas en el Contrato colectivo;
- d. El salario debe ajustarse en el contrato colectivo, en forma individual;
- e. El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el Sindicato;
- f. No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.

Requisitos del Contrato Colectivo:

De conformidad con el artículo 39 del Código de Trabajo, para que el contrato colectivo de trabajo exista es obligación celebrarse por escrito en 3 ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración. La omisión de los anteriores daría lugar a que el Sindicato o Sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

Además, según el Artículo 40 éste debe contener:

- a) Nombre completo de las partes que lo celebran;
- b) Señalamiento de los documentos con los cuales las partes acreditan su personería;
- c) La empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque; y,
- d) Las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo, o sea las contenidas en el art. 29 del mismo Código. (Véanse Arts. del 38 al 48 del Código de Trabajo)

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo:

Antecedentes:

En términos generales los antecedentes del Contrato Colectivo resumidos en el apartado que antecede son los mismos para el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Los autores alemanes emplearon la denominación de Contrato de Tarifa, debido a que la mayoría de los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se referían principalmente, a los salarios que se pagaban a los trabajadores, esto es, a tarifa. Otros autores italianos prefirieron el término de Contrato Colectivo. León Duguít sostuvo que era inadmisibles el término contrato colectivo de trabajo y que era urgente cambiar la denominación por la de Convención Colectiva de Trabajo. En España se han empleado varias denominaciones como: Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Bases Convencionales Plurales de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo. La legislación extranjera se ha inclinado por el término Contrato Colectivo de Trabajo: el Código Civil Holandés, primera ley que se ocupó expresamente de la institución, el Código Federal Suizo de las Obligaciones, las leyes de Italia; y las de los países de nuestra América, usan la denominación, Convención Colectiva de Trabajo, para el contrato-ley. En sus orígenes la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo fue un término necesario, pero es actualmente inadecuado. Por esta figura jurídica se concretan normas de aplicación general, para regular colectivamente la contratación individual de trabajo y necesita una calificación apropiada. Hoy podemos hablar del tránsito del Contrato Individual de Trabajo al Contrato o Pacto Colectivo de Empresas o Pacto Colectivo Ordinario y de éste al Pacto Colectivo de Industria o Pacto Colectivo Obligatorio. Pero debe tenerse que entre unos y otros existen ciertas diferencias que están determinadas por los alcances que a tales instrumentos les da la ley específica que los regula.

Definición:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año de 1951, sugiere que la definición y naturaleza jurídicas de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación, y propone a manera de sugerencia, la siguiente: "Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional". De manera que, conforme a nuestra legislación, la definición legal la contempla el Artículo 49 del Código de Trabajo:

"Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivo existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...".

En cuanto a la naturaleza jurídica de los Pacto Colectivos de Condiciones de Trabajo y de acuerdo a lo dicho por la Conferencia Internacional de la OIT, apuntamos que conforme al cuarto considerando literal e. de nuestro Código de Trabajo, esta institución por su naturaleza jurídica es de derecho público.

Clasificación:

Tanto en la doctrina como en las diversas legislaciones, es posible diferenciar dos modalidades de la convención colectiva, o pactos colectivos según denominación esta última en nuestro medio: La convención colectiva ordinaria y la convención-ley o Contrato Ley. En Alemania, México, España y en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas, el contrato colectivo ordinario que rige en empresas determinadas y el contrato colectivo ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica.

Por lo que se puede decir que la convención colectiva ordinaria se encuentra regulada en nuestro Código de Trabajo como Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de empresa o de centro de producción determinado, que contempla dos tipos posibles de pactos colectivos a saber: a) Pacto Colectivo de Empresa: aquel que va a regir en la totalidad de una empresa, sea que la misma tenga uno o varios centros de producción; b) Pacto Colectivo de Centro de Producción determinado: aquel que se limita a un centro de trabajo determinado, sin importar que la empresa de que se trate tenga otros centros de producción, es decir, que el pacto no abarca la totalidad de una empresa, sino solamente un centro de producción. Dentro de las dos modalidades anteriores nuestra legislación laboral (Art. 51 literal c.) contempla el Pacto Colectivo Gremial para profesiones u oficios distintos en alguna empresa, cuando los sindicatos que subsisten en una misma empresa o centro de producción no se ponen de acuerdo para negociar juntamente con sus correspondientes patronos.

En cuanto al llamado Contrato-Ley, se identifica con el que en nuestro Código de Trabajo está contemplado como Pacto Colectivo de Industria, Actividad Económica o Región Determinada que, conforme a las mismas normas, regula los siguientes tipos de pactos colectivos:

- 1) **Pactos Colectivos de Industria:** Que es aquel que se negocia entre los trabajadores y patronos de una industria (textil, por ejemplo) y que dependiendo del espacio territorial que comprenda, puede subclasificarse en municipal, departamental, regional o nacional;
- 2) **Pactos colectivos de Actividad Económica:** Que tiene una mayor amplitud que los anteriores, ya que pacta condiciones de trabajo para toda una actividad económica (por ejemplo, financiera) con la misma subclasificación ya apuntada;
- 3) **Pactos Colectivos de Región Determinada:** Que constituye la máxima expresión dentro de las especies de pactos colectivos ya que trata de regular las condiciones de trabajo para que se apliquen a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, profesionales o especializaciones de una determinada región, que puede ser también al nivel municipal, departamental, regional o para toda la república.

Diferencias del Pacto con el Contrato colectivo:

Por las definiciones legales que ambas instituciones contemplan en nuestra legislación el contrato tiene por objeto establecer la obligación de prestar el servicio o la obra a cambio de una remuneración y el pacto de reglamentar las condiciones en que el trabajo se debe prestar, de donde se infiere una función distinta, porque el contrato es esencialmente obligacional y el pacto reglamentario; pero cabe advertir que la ley no prohíbe que en los pactos colectivos puedan establecerse obligaciones de distinta índole, como efectivamente sucede en la práctica. Quizás esta última sea la explicación del porque los sindicatos de trabajadores guatemaltecos no utilicen la institución del Contrato Colectivo.

Características del Pacto Colectivo según nuestra legislación:

- a. Es esencialmente normativo, aunque no está prohibido que en el mismo se estipulen obligaciones (Art. 49 del C. de T.)
- b. Sus normas tienen carácter de ley profesional y sus efectos se extienden a todos los que laboran en la empresa o en el centro de producción de que se trate, sea o no afiliados al sindicato que lo negocia, y aún más, determina la ley que sus normas se incorporan a todos los contratos de trabajo individuales o colectivos vigentes y a los que en el futuro se celebren. (Art. 50 del C. de T.)
- c. Es de negociación obligatoria para el patrono siempre que en la Empresa o en el Centro de producción de que se trate, estén sindicalizados más de la cuarta parte del total de trabajadores y si en la misma empresa o centro de producción determinado existen varios sindicatos, el pacto debe negociarse con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores afectados por la negociación. Y, como ya quedó apuntado, en el caso que existan diversos sindicatos gremiales, el pacto debe negociarse con el conjunto de ellos si éstos así lo acuerdan, caso contrario, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos. (Art. 51 del C. de T.)

Contenido mínimo del Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado:

Entendiendo al contenido como al conjunto de disposiciones insertas en un convenio, determinar con precisión ese conjunto de normas es tarea imposible, si partimos del hecho que conforme a la legislación todas las instituciones del derecho de trabajo pueden objeto del convenio; es más pueden llegarse a crear instituciones nuevas. En efecto, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, prescribe: "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...". Se entiende entonces que el contenido del pacto colectivo puede ser amplio, ya que las partes son libres para ajustar su contenido sin más limitaciones que las de orden legal.

De lo anterior se desprende también que las partes de la negociación del pacto colectivo no pueden soslayar las limitaciones impuestas por la ley, pues existe la limitaste contenida en el segundo párrafo del Art. 106 constitucional, que invariablemente contempla el artículo 12 del Código de Trabajo, en el sentido de 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 en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo." Para la efectividad de tales normas, en relación al Pacto Colectivo, el artículo 52 último párrafo del Código de Trabajo establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto, sin pérdida de tiempo y si

encuentra alguna violación a las leyes de trabajo o de previsión social, ordenará a las partes ajustarse a las disposiciones legales. Cabe agregar también que están prohibidas las cláusulas de exclusión sindical, es decir, no es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados (Art. 53 literal c. del C. de T.); tampoco serían válidas las cláusulas que permitan decretar una huelga sin llenar los requisitos legales o bien por motivos de solidaridad proletaria.

En resumen, se puede afirmar que las partes pueden convenir en el pacto colectivo cualquier materia de trabajo, siempre y cuando no se violen normas de orden público.

El artículo 53 del Código de Trabajo en forma muy escueta nos indica que en los Pactos Colectivos debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día que debe empezar a regir;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos;
- d) Lugar y fecha de la celebración y las firmas de las partes o de sus representantes.

Vigencia y Denuncia del Pacto:

De acuerdo con el artículo 53 del Código de Trabajo no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación.

EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Denominación:

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: "Reglamento Interior de Trabajo". La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cuál es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominado "Reglamento de Taller", "Reglamento Interno de Empresa", "Reglamento Interior", etc.

Definición:

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley."

Características:

- a) Es obligatorio que lo elabore todo patrono que ocupa a diez o más trabajadores. Como se puede apreciar lo elabora en forma unilateral el patrono;
- b) Debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo;
- c) Una vez aprobado debe estar constantemente colocado para ser leído, en dos de los sitios más visibles del centro de trabajo, o en su defecto suministrarse folletos del mismo;
- d) El mismo debe contener las normas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa. Además:
 - d.1. Los horarios de entrada, salida, comidas, descansos;
 - d.2. Lugar y momento donde comienza y termina la jornada;
 - d.3. Lugar, día y hora de pago;
 - d.4. Las disposiciones disciplinarias y procedimiento para aplicarlas;
 - d.5. Las representantes del patrono ante las cuales los trabajadores pueden hacer sus solicitudes;
 - d.6. Normas de regímenes especiales de trabajo y de conducta.

Véanse artículos 57 al 60 del Código de Trabajo.

LA PREVISIÓN SOCIAL

La historia de dar ayuda a los necesitados es bastante antigua, pudiéndose encontrar antecedentes en la antigua Roma. Han sido los hombres altruistas y las iglesias o los sistemas de mutualidades los que han procurado este tipo de ayudas. Se les ha dado a estas instituciones los nombres de mutualidades y asistencia privada o pública.

La mutualidad y la asistencia, como ayuda a los hombres y a los enfermos, tuvo un profundo sentido humano y poseía también una significación social, especialmente la asistencia pública. No obstante, sin ni siquiera dudar de la grandeza y de los beneficios de la mutualidad y de la asistencia a los pobres y a los ancianos, y lo mismo de su continuación y aun perfeccionamiento en la beneficencia privada o pública, correspondieron a un mundo que no pudo concebir ni el derecho del hombre a una existencia decorosa ni la misión del deber de la sociedad y de los poderes públicos de crear los sistemas que la aseguraran. La mutualidad y la asistencia no constituyeron un derecho ante la sociedad; la primera tan solo daba a sus socios el derecho a una ayuda en los términos de sus estatutos; en tanto que la asistencia, fue sólo un deber ético, más no un derecho.

La previsión social, en la que debe verse al antepasado de la seguridad social, inició, al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la Edad Contemporánea a la estructuración de un sistema político en el que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los pueblos, y se convierta en un instrumento más adecuado del trabajo humano.

Dos instituciones fundamentales del derecho del trabajo permiten comprobar el origen común y la unidad futura con la seguridad social: la limitación de la jornada se propone: a) oportunidad al trabajador de convivir con su familia; b) el acceso al estudio, los deportes, la cultura y el esparcimiento. Y la doctrina de los salarios, en su trilogía, salarios mínimos, remuneradores y justos, tiene a su vez, dos preocupaciones principales, una inmediata, relacionada con alimentación sana y otra para cubrir las necesidades de educación de los hijos y capacitación de los jóvenes.

La previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, en el momento que se presenten.

Doctrinalmente se reconocen dos fuentes de la previsión social: la impuesta por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Generalidades:

Para el tratadista Ernesto Krotoschin: "Entiéndese por previsión social, generalmente, el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles". García Oviedo, en su obra Derecho Social, indica: "Motivo constante de sobresalto y de temor ha de ser, tanto para el obrero cuanto para quienes, como él, viven al día, la situación en que habrán de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. Hasta ahora, la beneficencia era el remedio obligado de esta situación. Más la beneficencia es, en los tiempos actuales, cosa juzgada depresiva en ciertos medios. A la conciencia del trabajador moderno repugnan las instituciones que estimen incompatibles con su dignidad personal y de clase. Además, la beneficencia actúa cuando el mal sobrevino, y es preferible prevenirlo y evitarlo. La política social moderna ha ideado otros procedimientos sustitutivos de la beneficencia, más acordes con el espíritu de nuestros tiempos. Estos procedimientos son los de la previsión, en que plasman sentimientos propios de una humanidad más civilizada. La previsión es cosa preventiva. Tiende a evitar el riesgo de la indigencia. Previene el daño. Esta es su función".

La previsión social no debe dirigirse exclusivamente a los trabajadores, pero debe advertirse que lo que el Derecho del Trabajo quiere para los obreros se universaliza y extiende a todos los hombres, debido a que el Derecho del Trabajo es derecho de la persona humana, derivado de su naturaleza y de sus necesidades y este Derecho se universaliza, porque piensa que la sociedad debe construirse sobre hombres preparados para el trabajo, pero asegurados contra los riesgos de la vida en la naturaleza y en la sociedad; y de ahí que la previsión social, aún vista fuera del derecho del Trabajo y para quien no es trabajador, tome, como tipo al trabajador y se configura como si todos los hombres fuera trabajadores.

Las principales instituciones de la Previsión social son:

- a) La educación e instrucción profesional de los trabajadores;
- b) La colocación y la lucha contra la desocupación de los obreros;

- c) La habitación de los trabajadores;
- d) la prevención y reparación de los infortunios del trabajo; y,
- e) La seguridad social. Esto quiere decir que la previsión social es un concepto genérico que se ocupa de varias instituciones.

En relación con nuestro derecho positivo, aparece una disposición de carácter general, en relación con la Previsión Social, como el contenido en el artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República que dice: " ... Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades... r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; ...".

En el segundo párrafo del Artículo 118 de la Constitución se establece que: "... Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional...". En la misma constitución, artículo 105, está prescrito que: "El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas; para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores."

Educación, Colocación y Habitación de los Trabajadores:

La Educación de los Trabajadores:

Se le considera como la primera medida de previsión social y se le define como la organización encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La importancia de esta institución es justamente, ser uno de los problemas de la educación. En los países donde la instrucción primaria y secundaria es adelantada, el Derecho del Trabajo tiene que ver únicamente con la educación profesional de los obreros. En nuestro medio, la cuestión más urgente es la instrucción elemental y la alfabetización, aun cuando no debe de descuidarse la educación profesional de los trabajadores. No obstante que la Constitución Política de la República establece que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, esta misión se ha visto amenazada por la actitud que han asumido los gobiernos, a través de sus funcionarios, que responden en la actualidad al modelo neoliberal que impulsa la privatización. Esta labor la han llevado adelante solapadamente. El Código de Trabajo de manera dispersa y muy reducida se ocupa de la educación de los trabajadores en lo relativo al trabajo de aprendices y en cuanto a la contratación de técnicos extranjeros. Arts. 13 y 170 al 174.

Colocación de los trabajadores:

Es la segunda medida de previsión social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patronos en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se conocen tres sistemas básicos de colocación de trabajadores: la intermediación, la acción sindical y la acción del Estado. La organización Internacional del Trabajo acusa una doble tendencia: La supresión de las agencias privadas de colocación y la composición de las oficiales con representantes de los trabajadores y de los patronos. La primera de dichas tendencias se propone evitar la explotación de los trabajadores y la segunda quiere inspirar confianza a los patronos.

Habitación de los trabajadores:

El problema de la habitación adecuada y a bajo costo para los trabajadores y otros sectores de la población, es una cuestión vital y esencial del Estado. La Constitución de la República, así lo reconoce (Art. 105), pero el Estado ha hecho muy poco al respecto, es más la tendencia que acusa es lamentable. El Código de Trabajo, regula tan sólo este derecho como una obligación patronal, cuando se trata de trabajadores campesinos que tengan vivienda en terrenos de la empresa (Art. 61 literales l. y m. y 145 del Código de Trabajo.)

Higiene y Seguridad en el Trabajo:

En este campo del derecho laboral, sus normas e interpretación, deben de atender a los mejores postulados de la medicina del trabajo y a la ingeniería industrial. Para ello es además indispensable que los patronos estén obligados a observar, de acuerdo con la naturaleza de sus negocios, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte de mayor

garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, etc.

En nuestra legislación, son los artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo, los que se encargan de regular lo relativo a la Higiene y Seguridad en el Trabajo, donde se determina la obligación del patrono de proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Corresponde al IGSS reglamentar las medidas que se deben adoptar, lo cual de alguna manera está contenido en el Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del IGSS, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que a la vez es un instrumento de previsión social. En dicho apartado se trata de proteger a los trabajadores a domicilio y los familiares, hay prohibiciones a los patronos, se habla de lugares o industria insalubres y las labores en instalaciones o industrias peligrosas; el derecho de los trabajadores agrícolas a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. (205 C. de Trabajo).

"Consideraciones complementarias: una política eficiente en los campos de la higiene y seguridad del trabajo es una de las bases de la seguridad social, pues el problema de esta nueva rama jurídica no es únicamente la reparación de los daños ya causados, sino, además y previamente, procurar evitarlos, porque la buena salud y la conservación de las energías materiales y espirituales de los hombres, son esenciales para el presente y el futuro de la Nación. Y por otra parte, resulta más barato procurar la salud y la conservación de la vida de las poblaciones que indemnizar a las víctimas de la insalubridad y del descuido o abandono en la instalación de las máquinas."

El Riesgo Profesional:

Si la batalla por la conquista de la libertad sindical, por el derecho a la contratación colectiva y por el ejercicio de la huelga como el camino para imponer un estatuto laboral a la empresa, es la hazaña social más fuerte del siglo pasado, las gestiones y los esfuerzos de los juristas de Bélgica y de Francia para que la jurisprudencia, en una nueva interpretación de los principios romanistas del derecho civil, diera satisfacción a la revolución ética que se había operado en la conciencia de los abogados y de los médicos, que no podían ni querían continuar indiferentes ante el hecho inhumano de la miseria a la que eran arrojadas las víctimas de los accidentes del trabajo, representando uno de los más extraordinarios malabarismos del pensamiento jurídico de todos los tiempos para poner el derecho al servicio de la vida, porque ésta es de verdad la idea de los riesgos del trabajo. Los tratadistas y los escritores no hablaron de seguridad social, término sobre el que se había tenido un velo, pero la idea nueva tendía a imponer a la comunidad y a la economía la satisfacción de la necesidad del hombre que había entregado su energía de trabajo y su vida al crecimiento de una empresa y a través de ella al progreso del sistema capitalista dentro del cual vivía y moría.

Diez años duraron los debates en el Parlamento francés... (1888 1898) la nueva ley aún impregnada de individualismo y por lo tanto conservadora fue un avance en favor de los trabajadores: "Los accidentes ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo a los obreros y empleados ocupados en las industrias... dan derecho, en beneficio de la víctima o de sus representantes a una indemnización a cargo del empresario..." La explicación de los juristas fue sencilla: el apareamiento de las industrias con la utilización de las máquinas hizo que aumentaran los accidentes de trabajo; quien crea el riesgo es el empresario, no con intención sino por la peligrosidad de los instrumentos, métodos y fuerza motriz de las industrias en la producción; por ello mismo debe responder por el daño producido. Los impulsores de la teoría del riesgo profesional evitaron confundir este riesgo con el principio de la responsabilidad objetiva por el hecho de las cosas (propio del derecho civil) porque la culpa del trabajador lo habría hecho inaplicable: la responsabilidad derivaría de la creación de un riesgo específico por su peligrosidad.

En nuestro medio el artículo 44 del Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del IGSS, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, prescribe que "los beneficiarios en materia de accidentes se orientan preferencialmente hacia el desarrollo de las labores de prevención y protección contra el acaecimiento de dichos riesgos y, en general, a propugnar, por la implantación y mantenimiento de las mejores condiciones de higiene y seguridad, dentro y fuera del trabajo, para los trabajadores afiliados...". También el artículo 82 del Código de Trabajo, nos habla de indemnización en casos de despido por enfermedad, o invalidez permanente o vejez, lo cual también está regulado por el IGSS.

Los Infortunios del Trabajo:

En lo que respecta a los infortunios del trabajo: la vieja tesis de la disminución o pérdida de la capacidad física o mental para el trabajo ha sido superada con la idea de que lo indemnizable en los infortunios del trabajo es la disminución o pérdida de la capacidad de ganancia, quiere decir, de la aptitud, presente y futura, de ganar un ingreso suficiente para conducir una existencia decorosa. Aquí, el criterio para la determinación de las indemnizaciones, englobado en el término incapacidad para el trabajo, debe considerar la aptitud sobreviviente para

obtener un ingreso equivalente al que percibía el trabajador antes de la lesión y procurar su elevación posterior.

La definición clásica, que pertenece a los maestros franceses, considera que, para la teoría de los riesgos de trabajo, la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo. La definición parecía suficiente, pero la medicina del trabajo reclamó sus derechos e hizo notar que era incompleta, por lo cual, después de algunos debates, propuso la fórmula siguiente: la incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano. De este nuevo planteamiento se dedujo que el concepto que analizamos se componía de dos elementos: una alteración anatómica o funcional y una disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo.

"Creemos que el fundamento resarcitorio no estriba en materia de accidentes del trabajo en la sola incapacidad física, en la disminución de las facultades funcionales u orgánicas de la víctima, sino más bien en la reducción de la capacidad productiva del obrero. Es cierto que, en la mayoría de los accidentes de trabajo, la incapacidad se manifiesta en lesiones que disminuyen las facultades laborativas del obrero, pero lo que interesa para la indemnización tarifada es que ellas se traducen en una disminución de carácter económico en la productividad de la víctima, reflejada en el salario que pueda percibir después del accidente. La ley de accidentes ofrece al obrero o a sus beneficiarios una protección de carácter económico para el caso de imposibilidad de ganarse la vida o de disminución de sus ganancias como consecuencia de un infortunio del trabajo. Se prescinde del verdadero daño material sufrido, para reconocer a toda víctima del trabajo una indemnización tarifada que guarda relación con la disminución de su salario. En otros términos, la ley sólo toma en cuenta para la reparación, la reducción económica que sufre la víctima en su salario como consecuencia del accidente."

En nuestra legislación de trabajo y previsión social, es el ya mencionado Acuerdo Número 97 de la Junta Directiva del IGSS, que contiene el Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes en General, que en sus artículos del 61 al 77 que contempla la protección relativa a los accidentes y las incapacidades temporal y prolongada, y los "beneficios" que otorga el Instituto.

La Seguridad Social:

"Los escritores de los últimos cuarenta años sostienen que la idea de la seguridad social nació a mediados de nuestro siglo en las acciones del presidente Roosevelt y en un ensayo en verdad extraordinario del economista inglés William Beveridge. La afirmación es correcta en cuanto significa un ideal a realizar; pero existen algunos precedentes que demuestran la preocupación de muchos de los hombres de pensamiento social de los años de la Revolución francesa y de las guerras de independencia de nuestros pueblos...

La idea de la seguridad social se asomó al balcón de la historia en los seguros sociales alemanes, pero es en nuestro siglo donde cobró todos sus perfiles y se presentó como la idea que quiere asegurar, esto es, hacer real, una vida decorosa para los hombres...

Las transformaciones sociales, económicas y políticas que se precipitaron en la segunda década de nuestro siglo, produjeron un debilitamiento del individualismo y del liberalismo económico y político, la aparición de la idea de una auténtica y cada vez más firme solidaridad social y el inicio de un intervencionismo de estado en beneficio de toda población. A partir de 1929, la economía norteamericana sufrió una grave crisis que conmovió a la opinión pública y obligó al presidente Roosevelt a auspiciar la política del New deal y a enviar al Congreso federal un proyecto de ley sobre la seguridad social (Social security act), que se aprobó en 1935. Ahí renació la fórmula de Bolívar y se anunció la doctrina del Welfare state, cuyo principio básico fue la lucha contra la miseria y la consecuente promoción del bienestar. En su mensaje al pueblo norteamericano, ofreció el presidente «promover los medios adecuados para combatir las perturbaciones de la vida humana, especialmente el desempleo y la vejez, a fin de afirmar la seguridad social».

El paso decisivo para el perfeccionamiento del concepto se dio en los años de la segunda guerra mundial, cuando Churchill y Roosevelt suscribieron el 12 de agosto de 1941 la Carta del Atlántico, cuyos puntos quinto y sexto son un programa magnífico de seguridad social:

La colaboración más completa entre todas las naciones en el campo económico a fin de asegurar a todos las condiciones de trabajo mejores, una situación económica más favorable y la seguridad social. El aseguramiento de una paz que proporcione a todas las naciones los medios de vivir con seguridad en el interior de sus fronteras y que aporte a los habitantes de todos los países la seguridad de que podrán terminar sus días sin temor y sin necesidad...

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944, declaró que:

La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos, a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de esos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados.

Frente a las desigualdades de los individuos de una colectividad, la Seguridad Social se esfuerza por mejorar el nivel de vida de los situados en inferioridad en sus condiciones económicas, por desterrar la miseria, la indigencia y la penuria; por ofrecer alentadoras perspectivas a todos los sectores laboriosos de la sociedad.

Por la inseguridad económica que existe en la clase trabajadora, cuya subsistencia depende de su trabajo y de la circunstancia fortuita de no ser víctima de infortunios que la reduzcan a invalidez, es aquélla la más necesitada de los sistemas de seguridad que alejen, en la medida lograda, las perspectivas sombrías de la incapacidad, de la enfermedad y de la necesidad. Pero, según los sustentadores de proyecciones más vigorosas en cuanto a la Seguridad Social, ésta trasciende de la clase trabajadora. Por ejemplo, en opinión de Bramuglia, «la Seguridad Social es de una significación más amplia: comprende la organización política, jurídica, económica y social del Estado consubstancial a la existencia del ser humano. Y en tal sentido, la Previsión Social, integrada por la asistencia y el seguro sociales, será solamente una parte de la Seguridad Social».

En nuestro medio, la Constitución Política de la República, prescribe en su artículo 100, que "el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la Constitución (excepción a las universidades de pagar contribuciones), tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de la salud en forma coordinada...". La realización de los fines de la seguridad social en Guatemala, como ya fue apuntado, está encomendada básicamente al IGSS, cuya Ley Orgánica está contenida en el Decreto 295 del Congreso de la República, del 30 de Octubre de 1946 (reformado y deformado en cuanto a su autonomía por los gobiernos posteriores al de la Revolución); y la cual establece que el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; e) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte; e, i) Los demás que los reglamentos determinen. (Artículo 28) Para tal efecto el IGSS a través de su Junta Directiva a dictado más de 37 ACUERDOS de Junta y de Gerencia.

DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL:

A) Naturaleza:

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

B) Caracteres:

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

LAS PARTES

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quien o quienes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio diremos que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: PARTE ACTORA Y PARTE DEMANDADA. Por lo que se pueden definir de la manera siguiente: "Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo".

A) Capacidad Procesal en Materia de Trabajo:

Como primera providencia debe anotarse que, de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso. Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En nuestro medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; "Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Art. 8º del Código Civil).

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Capacidad procesal en trabajo:

De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales encontramos lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

El Artículo 31 del Código de Trabajo, indica que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el artículo relacionado lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las personas que actúa como trabajador. El referido artículo 31 se complementa con lo que prescribe el 280 del mismo instrumento legal:

"La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

B) Representación de las Partes y sus Limitaciones en el Código de Trabajo guatemalteco:

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante.

Toda persona jurídica, no obstante, su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone.

A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama REPRESENTACION.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación Voluntaria o Convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO Y SUS LIMITACIONES las establece el artículo 323 del Código de Trabajo

- a) "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial";
- b) "Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales."
- c) "Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de Abogado";
- d) "Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial";

Una limitación más específica es la concernientes a los sindicatos, puesto que el artículo 223 literal e) indica que la representación del Sindicato la tiene el Comité Ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en DELEGAR LA REPRESENTACION, en uno o varios de sus miembros, PARA ASUNTOS DETERMINADOS, CON DURACION LIMITADA, SIENDO DICHA DELEGACION REVOCABLE EN CUALQUIER MOMENTO. Asimismo: "ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma".

REGLAS DE COMPETENCIA DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE TRABAJO

La palabra COMPETENCIA etimológicamente, viene de COMPETER, que significa PERTENECER, INCUMBIR A UNO ALGUNA COSA. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. La competencia la podemos dividir de la manera siguiente:

- a) Competencia por razón del territorio;
- b) Competencia por razón de la materia;
- c) Competencia por razón de grado;
- d) Competencia por razón de la cuantía.

REGLAS DE LA COMPETENCIA DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

A. En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado PROCEDIMIENTO DE JURISDICCION Y COMPETENCIA, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, artículos del 307 al 314.

Artículo 307. En los conflictos de trabajo la jurisdicción (la competencia debió decir los legisladores) es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción (competencia) territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

Artículo 314. Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y,
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado

cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

B. Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, el Código de Trabajo en su artículo 309 señala el procedimiento a seguir al establecer:

Artículo 309. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste (declinatoria) pidiéndole que se inhíba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, (inhibitoria) pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhíba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Los conflictos de jurisdicción (competencia) por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia." (Lo aclaratorio escrito entre paréntesis y subrayados son nuestros).

C. Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un PRESUPUESTO PROCESAL y que en consecuencia es OBLIGACION DEL JUEZ, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común, en nuestro medio, en el artículo 116 de la LOJ que dice: "Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...". En tanto que dentro del proceso laboral el artículo 313 lo define de la siguiente forma: "El juez de Trabajo y Previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo."

D. La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo, para el caso de las excepciones.

LA DEMANDA:

a) Concepto y Modalidades:

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La DEMANDA

Es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho.

El autor Hugo Alsina, define a la demanda de la manera siguiente:

"Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica."

a) Modalidades de la Demanda:

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- 1.** Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del C. de T.);
- 2.** Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Art. 330 del C. de T.);
- 3.** Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Art. 85-332 del C. de T.).

b) Requisitos Esenciales y Secundarios de la Demanda:

Estos requisitos están contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo:

Toda demanda debe contener:

1. Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
2. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
3. Relación de los hechos en que se funda la petición;
4. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
5. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
6. Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
7. Lugar y fecha; y
8. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

c) Las Medidas Cautelares:

En el mismo artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

d) Modificación de la Demanda:

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del artículo 338 del Código de Trabajo que reza: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código."

LA REBELDIA

En realidad, son variadas, las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Dice Cabanellas: "...es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones..."

Goldshmidt sostiene que la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: "...el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga..."

La Rebeldía según de la Plaza, "...es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él..." Por su parte el ilustre tratadista Guasp nos dice: "...Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal..."

a) Naturaleza de la Rebeldía:

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial. Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber... En realidad, cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.

b) Rebeldía y Ficta Confessio:

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

c) Efectos de la Rebeldía en el Procedimiento Ordinario Laboral:

No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde; Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables; Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde; Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba; Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva; Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;

Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,

Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

d) Justificación de Incomparecencias:

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario..."

REMUNERACIONES LABORALES

PAGO DE VACACIONES / VACACIONES ANUALES

Un empleado tiene derecho a vacaciones pagadas de 15 días consecutivos por año tras haber cumplido 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador. El trabajador debe haber trabajado al menos 150 días en el último año para tener derecho a la licencia. No hay previsión en la ley que muestre que la prima vacacional se incrementa con la antigüedad. La cantidad que el trabajador tiene derecho a recibir para una licencia anual es un promedio de su remuneración ordinaria y extraordinaria en los últimos tres meses (para los trabajadores agrícolas) o último año (para otras categorías de trabajadores).

El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique a un trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales. Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el empleador debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar. El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales en los casos generales. Sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde la larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se pueden dividir en más de dos partes. Está prohibida la realización de trabajo durante la licencia anual. Un trabajador no puede recibir una indemnización por concepto de vacaciones anuales, excepto en el caso de resolución del contrato antes del disfrute de las vacaciones. Un trabajador tiene derecho a una compensación por vacaciones proporcional si existe rescisión antes de completar un año de servicio.

Fuente: §102 (l) de la Constitución de Guatemala; §130-137 del Código del Trabajo 2001.

PAGO DE DÍAS FESTIVOS

Los trabajadores tienen derecho al pago de días festivos (públicos o religiosos). Regularmente son 12 (diez días completos y 2 medios días). Si un día festivo coincide con el día de descanso, el empleador tiene la obligación de pagar tanto el día de descanso como el día festivo.

Los días festivos incluyen Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), Día del Ejército (30 de junio), Fiesta de la Asunción (15 de agosto), Día de la Independencia (15 de septiembre), Día de la Revolución (20 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Nochebuena (medio día el 24 de diciembre), Navidad (25 de diciembre), Nochevieja (medio día el 31 de diciembre).

Fuente: §127 del Código del trabajo 2001.

DÍA DE DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas de descanso consecutivas por semana, después de 5 o 6 días de trabajo, dependiente de la costumbre del lugar de trabajo. No hay ninguna previsión con respecto a un día específico en el cual deba recaer el día de descanso.

Fuente: §126 del Código del trabajo 2001.

COMPENSACIÓN

Compensación por horas extras

De acuerdo con el Código del Trabajo, las horas de trabajo normales son 8 horas diarias y 48 horas por semana. Las horas de trabajo son horas en la que el trabajador está a la disposición del empleador. El total de horas trabajadas (normal + horas extra) no puede exceder de 12 horas al día. Todo el trabajo desempeñado fuera de los límites provistos por la ley o el acuerdo entra las partes es considerado horas extra y debe ser devengado como tal. Si un trabajador trabaja más allá de sus horas estipuladas de trabajo, p.ej. 8 horas al día y 48 horas a la semana, tiene derecho al pago de horas extra del 150% de la tarifa por hora normal.

Los trabajadores no deben realizar horas extraordinarias en condiciones de trabajo peligrosas e insalubres. Cuando el trabajo es insalubre o peligroso, el límite de 8 horas puede ser extendido por acuerdo entre el trabajador y el empleador hasta por 2 horas, siempre que el tiempo de trabajo semanal no exceda el límite de 48 horas (en el límite actual es de 44 horas). A excepción de aquellos trabajadores que no están sujetos a las limitaciones de tiempo de trabajo (estos incluyen a los empleados que no están sujetos a la supervisión directa; supervisores; empleados que sólo se requiere su presencia; empleados que realizan su trabajo fuera del lugar de trabajo, por ejemplo comisionistas, y otros trabajadores que, debido a la naturaleza de su trabajo, no pueden estar sujetos al

límite) las horas de trabajo efectivo durante el día no pueden exceder el 44 por semana, lo que equivale a 48 horas exclusivamente para fines de pago. Para los trabajadores nocturnos y los trabajadores en horarios mixtos, las horas de trabajo diarias y semanales son 6 horas / 7 horas y 36 horas / 42 horas, respectivamente. Las horas de trabajo ordinarias pueden programarse para realizarse en horas consecutivas o divididas en uno o más períodos con intervalos de descanso de acuerdo a la naturaleza del trabajo y necesidades del trabajador.

Fuente: §116, 121 & 122 del Código del Trabajo 2001, Acuerdo Gubernativo Numero 388-2010.

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo realizado entre las 18:00 (6:00p.m.) y 06:00 del siguiente día se considera trabajo nocturno. No existe provisión en el Código del Trabajo que exija al empleador pagar un salario más alto por trabajo nocturno. Las horas de trabajo semanales para trabajadores nocturnos no pueden exceder las 36 horas semanales (6 horas diarias). Para trabajadores en horario mixto de día y de noche, las horas de trabajo no pueden exceder de 42 horas por semana (7 horas por día).

Fuente: §116-117 del Código del Trabajo 2001.

Días de descanso compensatorios

No existe provisión en la ley que exija al empleador proveer días de descanso compensatorios a aquellos trabajadores que trabajen durante un día de descanso semanal o un día festivo.

Fines de semana / Días compensatorios

Es posible que se requiera que los trabajadores laboren en días de descanso y días festivos oficiales. Las horas trabajadas en el día de descanso semanal y días festivos oficiales se consideran horas extraordinarias y se pagan con una prima del 150% de la tasa normal de salario por hora, que es el importe total de las cuotas ordinarias y extraordinarias de la última semana o los últimos 15 o 30 días, dependiendo si los salarios se pagan por quincena o por mes.

Fuente: §128 & 129 del Código del Trabajo 2001.

AGUINALDO Y BONO 14

¿Por qué existe el bono 14 en Guatemala?

Según el único considerando del decreto 42-92 del congreso de la república indica que es deber del Estado garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social, estableciendo una **remuneración anual** adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial.

¿Cuándo se debe pagar el Bono 14?

El **bono 14 en Guatemala** debe pagarse a más tardar el 15 de julio de cada año.

¿Si la relación laboral termina antes de esa fecha?

El patrono deberá realizar los **cálculos** y pagar hasta la fecha de terminación.

¿Cuál es el periodo de Cálculo del Bono 14?

El periodo de cálculo del **bono 14** es del uno de julio del año anterior al treinta y de junio del año actual.

¿Para efectos de pago de indemnización debo tomar en cuenta el Bono 14?

Se debe tomar en cuenta en la proporción correspondiente a **seis meses** de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.

¿Para efectos de pago de Aguinaldo se debe tomar en cuenta el Bono 14?

No se tomará en cuenta para determinar el **aguinaldo**.

¿Qué pasa si el patrono no me ha pagado tres meses de salario, afecta el cálculo?

Es importante indicar que, aunque el colaborador no haya recibido pago de sueldos en los periodos de cálculos, el **Bono 14** se debe calcular incluyendo el promedio de esos sueldos.

¿El pago del bono 14 en Guatemala es opcional?

No. Este pago es **obligatorio** en la fecha máxima indicada arriba.

¿Si trabaje menos de un año como se realiza el cálculo?

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren **laborado al servicio** del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menos de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

¿En el caso haya sido suspendido por el IGSS afecta el cálculo del bono 14?

Cualquier suspensión con o sin goce de salario no afecta el pago del **Bono 14**

¿Cuál es la base de cálculo del bono 14 en Guatemala?

El cálculo es con base al salario **ordinario** devengado y este incluye: salario base, comisiones y bonificaciones de cualquier clase diferente a la bonificación por productividad del decreto 78-89.

Ejemplo de cómo calcular el bono 14 en Guatemala

Juan es una persona que ingresó a laborar en la empresa los Patitos, S.A. el 16 de agosto del año 2017, para efectos del cálculo del bono 14 se toman en cuenta los siguientes salarios.

| Mes | Salario Base |
|-----------------------------|------------------|
| Julio 2017 | 0.00 |
| Agosto 2017 | 1,350.00 |
| Septiembre 2017 | 2,750.00 |
| Octubre 2017 | 2,750.00 |
| Noviembre 2017 | 2,750.00 |
| Diciembre 2017 | 2,750.00 |
| Enero 2018 | 2,750.00 |
| Febrero 2018 | 2,750.00 |
| Marzo 2018 | 2,750.00 |
| Abril 2018 | 2,750.00 |
| Mayo 2018 | 2,750.00 |
| Junio 2018 | 2,750.00 |
| Total, Salarios | 28,850.00 |
| Promedio de Salarios | 2,622.73 |
| Días laborados | 319.00 |
| Bono 14 | 2,292.19 |

Fórmula para calcular el bono 14: Salario promedio * Por días laborados / 365.

AGUINALDO

En Guatemala existe legislación sobre aguinaldo tanto para los trabajadores del sector privado como del público.

A continuación, encontrarás las respuestas a tus inquietudes.

Qué dice la ley:

SECTOR PRIVADO (está regulado por el Decreto 76-78 del Congreso de la República)**¿A quiénes les corresponde?**

Todo patrono debe otorgar obligadamente a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el 100% del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

¿Cuándo se paga?

Deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente, aunque las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero.

¿Puede adelantarse el pago del aguinaldo?

Sí, aunque los anticipos hechos al trabajador en conceptos de aguinaldo durante el año no eximen al patrono de la obligación de cancelar la totalidad de la prestación en la oportunidad prevista en este Decreto.

¿Puedo acumular más de un aguinaldo?

No. El aguinaldo no es acumulable de año en año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor; pero el trabajador, a la terminación de su contrato, tiene derecho a que el patrono le pague inmediatamente la parte proporcional del mismo, de acuerdo con el tiempo trabajado.

¿Puedo cobrar más de lo que estipula la ley?

Sí. Los trabajadores que por cualquier circunstancia hayan percibido o perciban un aguinaldo en efectivo superior al establecido en la ley, tienen derecho a continuar disfrutándolo conforme el mayor monto percibido.

¿El empleador debe dejar constancia del pago del aguinaldo?

Sí. Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.

¿Puede reemplazarse el aguinaldo por el pago en especie?

No. Está prohibido sustituir esta prestación con el pago de especie de esta.

¿Qué pasa si no trabajo todos los días?

Para que el trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, todas las semanas o todos los meses del año, tenga derecho a la prestación, bastará que haya laborado, por lo menos ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad del contrato.

¿Al aguinaldo se le deducen impuestos?

No. El aguinaldo, para el que lo otorga y para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del timbre y Papel Sellado y, no queda efecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.

¿Se puede embargar el aguinaldo?

No. Es inembargable salvo las excepciones que prescriban leyes especiales.

SECTOR PÚBLICO (está regulado por el Decreto 1633 del Congreso de la República)

¿A quiénes les corresponde?

A los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío.

¿Cuándo se paga?

El aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual deberá pagarse en la siguiente forma: el cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento (50%) restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido.

¿Cómo lo calculo?

Para el cálculo del aguinaldo a favor de trabajadores que figuren en planilla al treinta de noviembre de cada año, se tomará como base el total de los salarios devengados por los mismos durante el citado mes. En el caso de funcionarios o empleados presupuestados y los que se encuentren en disfrute de pensiones, jubilaciones, o montepío, se tomará como base la asignación del mes de noviembre. Cuando se trate de cargos desempeñados interinamente, el aguinaldo se distribuirá en proporción al tiempo laborado, entre el titular del mismo y la persona que lo haya desempeñado interinamente, siempre que esta última tenga relación con el Estado el día treinta de noviembre de cada año.

¿Cómo se calcula el aguinaldo para docentes?

A los miembros del Magisterio Nacional se les calculará el aguinaldo anual incluyendo para el efecto el sueldo base correspondiente, más los complementos por nivelación y escalafón magisterial.

¿Al aguinaldo se le deducen impuestos?

No. Está exento del pago de toda clase de impuestos, contribuciones y descuentos de cualquier naturaleza.

INFORMACIÓN (INCLUÍDA EN ESTE DOCUMENTO EDUCATIVO) TOMADA DE:**Sitios web:**

1. <https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/vacaciones>
2. <https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/compensacion>
3. <https://www.vesco.com.gt/blog/bono-14-en-guatemala-que-es-y-como-calcularlo/>
4. <https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/compensacion/aguinaldo>