

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

**INCUMPLIMIENTO DEL GOCE DE VACACIONES AL COMPENSARLAS EN MÁS DE
DOS PERIODOS, AL TRABAJADOR EN TIEMPO EFECTIVO**

BRENDA RAQUEL ESTRADA DE LEÓN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017

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

**INCUMPLIMIENTO DEL GOCE DE VACACIONES AL COMPENSARLAS EN MÁS DE
DOS PERIODOS, AL TRABAJADOR EN TIEMPO EFECTIVO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

BRENDA RAQUEL ESTRADA DE LEÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2017

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Bélgica Anabella Deras Roman
Vocal:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario:	Lic.	Jose Luis de Leon Melgar

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Luis Fernando Hernández Recinos
Vocal:	Licda.	Lilian Hernández del Cid
Secretario:	Lic.	Luis Enrique Villela Rosas

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 12 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, AZUCENA SOLARES SOLARES DE TOLEDO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BRENDA RAQUEL ESTRADA DE LEÓN, con carné 200912175,
 intitulado INCUMPLIMIENTO DEL GOCE DE VACACIONES AL COMPENSARLAS EN MÁS DE DOS PERÍODOS,
AL TRABAJADOR EN TIEMPO EFECTIVO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 10 / 3 / 2017.

f)





Licda. Azucena Solares Solares de Toledo
Abogada y Notaria
Colegiada No. 6463



Guatemala 09 de Mayo de 2017

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Licenciado Orellana:

En atención a providencia de esa dirección, se me nombró como Asesora de Tesis de la bachiller **BRENDA RAQUEL ESTRADA DE LEÓN**, quien se identifica con el carné estudiantil: **200912175**, quien elaboró la investigación de tesis intitulado: **"INCUMPLIMIENTO DEL GOCE DE VACACIONES AL COMPENSARLAS EN MÁS DE DOS PERÍODOS, AL TRABAJADOR EN TIEMPO EFECTIVO"**.

Habiendo asesorado la investigación encomendada, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

1. Contenido Científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que contiene un enfoque enunciativo y consiste en establecer el incumplimiento del régimen establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, por parte de los empleadores, en relación al goce de vacaciones de los trabajadores que han laborado 150 días mínimos durante el año.

2. La metodología y técnica de investigación utilizada

En la realización de la investigación de tesis, incluye los métodos inductivo, deductivo, analítico, en cuanto a las técnicas se recurrió a la técnica jurídica, documental y bibliográfica, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado en la presente investigación.

3. Redacción

La investigación está redactado en forma clara, observando técnicas gramaticales, utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.



Licda. Azucena Solares Solares de Toledo
Abogada y Notaria
Colegiada No. 6463



4. Contribución Científica

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral en virtud de que el presente trabajo analiza detenidamente el Artículo 136 del Código de Trabajo, logrando establecer que es necesaria la fiscalización de los inspectores de trabajo y la presentación de una iniciativa de ley por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto del Organismo Ejecutivo al Congreso de la República de Guatemala, a efecto de que se regule sanciones drásticas para todo empleador que desate lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo.

5. Conclusión Discursiva

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la investigación.

6. Bibliografía


Es acorde con el trabajo y tiene relación con las citas textuales.

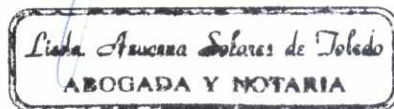
7. Expresamente Declaro

Que no soy pariente dentro de los grados de ley de la Bachiller Brenda Raquel Estrada de León.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para ser discutido en el examen público, en virtud de que la investigación indicada cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Licda. Azucena Solares Solares de Toledo
Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Colegiado 6463





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BRENDA RAQUEL ESTRADA DE LEÓN, titulado INCUMPLIMIENTO DEL GOCE DE VACACIONES AL COMPENSARLAS EN MÁS DE DOS PERÍODOS, AL TRABAJADOR EN TIEMPO EFECTIVO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Que me has dado todo y todo es por ti y para tu gloria mi vida, sin ti nada fuera, gracias por darme la fuerza y la sabiduría, me diste todo para llegar hasta aquí; gracias rey de mi vida y de mi corazón, toda gloria y honra es para ti.

A MIS PADRES:

Gracias por su apoyo, por guiar y bendecir mi vida y ser mi fuerza en todos estos años de lucha hasta cumplir esta meta, los amo con todo mi corazón. Esto es para ustedes.

A MIS HERMANOS:

Alberto de León, quien ha sido un ejemplo para mí, Otoniel de León, mi amigo, mi acompañante, los amo mucho. Gracias por siempre animarme y estar para mí. Mariana Ramírez, gracias por todo su apoyo, amor, enseñanzas, su amistad.

A MI NOVIO:

Mario Francisco, gracias por estar a mi lado, por animarme, por ser mi fuerza y compañía, por ayudarme a llegar hasta aquí, lo amo mi bendición, este logro es para ambos.

A MI SOBRINA:

Paula Marianne, que esto sea un ejemplo para ti.

A MIS AMIGOS:

Felipe Benavid Villatoro, María Fernanda Prado, Cecilia Madrid, Jeaneth Alejandra Divas, Evelyn López, Jaqueline Revolorio, Sofía Hernández, Anabella Campos, Alex Natareno, Sergio López, Marcos Juárez gracias por su amistad y apoyo incondicional, que Dios los bendiga.



A: Licenciado Erick Galindo, Licenciadas Zoila Herrarte, Azucena Solares de Toledo.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias mi gloriosa *Alma Mater*.

PRESENTACIÓN

La presente investigación es cualitativa, se realizó mediante el método analítico, por el análisis jurídico efectuado en virtud de ello se contribuyó a medir y resumir la información obtenida respecto al incumplimiento del derecho de vacaciones anuales que goza todo trabajador que ha cumplido los 150 días de trabajo durante el año.

La presente investigación pertenece a la rama del derecho laboral, en virtud de que el Código de Trabajo establece en el Artículo 136 que todo trabajador debe gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones, y sólo están obligados a dividirlos en dos partes cuando se trate de trabajos especiales, cuya naturaleza no permita un descanso prolongado.

El sujeto de estudio es el patrono y trabajador en la relación laboral, y el objeto es el análisis del incumplimiento por parte del patrono del régimen establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, toda vez que en la actualidad interrumpen, dividen y remuneran las vacaciones anuales al trabajador, cuando este desconoce sus derechos o porque considera que es un ingreso extra para dicho trabajador, a efecto de solventar algún extra familiar o personal.

El aporte académico de la presente investigación, es que los inspectores de trabajo realicen una estricta vigilancia a los patronos; además que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presente una iniciativa de ley, por conducto del Organismo Ejecutivo, a efecto de que el Organismo Legislativo regule sanciones drásticas para que los empleadores no desacaten lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo.



HIPÓTESIS

La hipótesis se basó en que actualmente se incumple por parte del patrono, el régimen establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, toda vez que hoy en día interrumpen, dividen y remunerar las vacaciones anuales al trabajador, cuando este desconoce sus derechos o porque considera que es un ingreso extra para dicho trabajador, a efecto de solventar algún gasto extra familiar o personal. Por lo que es imperativo realizar cambios en cuanto al control e inspección que debe realizar los inspectores de trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En efecto la hipótesis planteada consiste en establecer, el incumplimiento de conceder las vacaciones por parte del empleador. La cual vulnera el derecho de goce de las vacaciones anuales por parte de los trabajadores, que han laborado como mínimo 150 días durante el año; mientras no exista estricta fiscalización por parte de los inspectores de trabajo y una sanción drástica a los empleadores, seguirán incumpliendo lo que regula el Artículo 136 del Código de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para efectos de la presente investigación, se comprobó la hipótesis a través de los métodos utilizados, entre los cuales se mencionan los siguientes: EL método de análisis que consintió en la interpretación del derecho de vacaciones que goza todo trabajador, específicamente el Artículo 136 del Código de Trabajo, en virtud de obtener la finalidad de la presente investigación, la cual sirvió para ser congruente a la totalidad de lo investigado.

Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que los inspectores de trabajo realicen una estricta vigilancia a los patronos; además que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presente una iniciativa de ley, por conducto del Organismo Ejecutivo, a efecto de que el Organismo Legislativo regule sanciones drásticas para que los empleadores no desacaten lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional	1
1.1. Principios constitucionales	5
1.2. La constitución y su origen.....	8
1.2.1. Conceptualización de constitución.....	13
1.2.2. Definición de constitución	14
1.2.3. Clasificación de las constituciones	14
1.3. La Constitución Política de la República de Guatemala	18

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	23
2.1. La previsión social	24
2.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	25
2.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	27
2.4. Inspección General de Trabajo	28
2.4.1. Misión de la Inspección General de Trabajo	29
2.4.2. Visión de la Inspección General de Trabajo.....	30
2.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	31



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	33
3.1. El trabajador.....	33
3.1.1. Clases de trabajadores	35
3.2. El patrono	46

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del derecho de los trabajadores de gozar las vacaciones sin interrupciones o acumulación de su periodo	51
4.1. Análisis jurídico de las vacaciones anuales sin interrupción en Guatemala	53
4.1.1. Importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral, mediante vigilancia de los inspectores de trabajo a efecto de interrupción o acumulación de las vacaciones	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizó el incumplimiento por parte del patrono del régimen establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, en relación al derecho de vacaciones anuales que goza todo trabajador, a laborar como mínimo de 150 días durante el año. En ese sentido el Artículo 136 del Código en mención, establece que el trabajador tiene derecho a gozar de las vacaciones anuales, sin que sea dividido en dos partes, interrumpida o acumulada por el patrono, pero en realidad no existe estricto cumplimiento a la norma aludida, en virtud de que no existe fiscalización estricta por parte de los inspectores de trabajo; además no existen sanciones drásticas para que los empleadores den estricto cumplimiento a lo establecido.

Se planteó como hipótesis que el incumplimiento por parte de los patronos del régimen establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo, vulnera el derecho de gozar de las vacaciones anuales por parte de los trabajadores, que han laborado como mínimo 150 días durante el año; mientras no existía estricta fiscalización por parte de los inspectores de trabajo y una sanción drástica a los empleadores, seguirán incumpliendo lo que regula el Artículo 136 del Código de Trabajo.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del presente trabajo por medio del análisis jurídico del Artículo 136 del Código de Trabajo, en relación al derecho de goce de las vacaciones anuales que tienen los trabajadores que lo ameritan.

Se consideró como supuestos de la presente investigación, que los inspectores de trabajo realicen una estricta vigilancia a los patronos; además que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presente una iniciativa de ley, por conducto del Organismo Ejecutivo, a efecto de que el Organismo Legislativo regule sanciones drásticas para que los empleadores no desacaten lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo.

Para obtener la información, se utilizó la técnica bibliográfica y documental, luego de lo cual a través del método deductivo inductivo y especialmente el analítico que consistió en la interpretación del derecho de las vacaciones anuales que goza todo trabajador



que ha laborado como mínimo 150 días al año: una vez interpretado se utilizó la síntesis a efecto de obtener la finalidad del trabajo trazado.

El informe final se redactó en cuatro capítulos, estando el primero, relacionado con el derecho constitucional; en el segundo, se desarrollan el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el tercer capítulo, se desarrollan los sujetos del derecho de trabajo individual y por último que es el capítulo cuarto, análisis jurídico del derecho de los trabajadores de gozar las vacaciones sin interrupciones o acumulación de su periodo, análisis jurídico de las vacaciones anuales sin interrupción en Guatemala, así como la importancia de los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral, mediante vigilancia de los inspectores de trabajo a efecto de evitar la interrupción o acumulación de las vacaciones anuales.

Con la presente investigación se pretende aportar al desarrollo de la relación laboral (patrono-trabajador), exponiendo ideas y posiciones para contribuir al bienestar del trabajador como la parte más débil en toda relación laboral; así también que sea de gran utilidad para todo el lector.

CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional

Para el estudio de esta disciplina jurídica, es preciso destacar que algunos tratadistas entre ellos Naranjo Mesa, conciben el derecho constitucional como: “la principal rama del derecho público. En cuanto tal, le corresponde primordialmente el estudio de la Constitución del Estado; y siendo así en ella encuentran su fundamento todas las demás ramas del derecho. Su posición es, pues, central, dentro de todo ordenamiento jurídico político de una sociedad organizada”¹.

De tal manera que el derecho constitucional, pertenece al derecho público, cuya función primordial es el estudio de la organización del Estado así también la protección a garantías constitucionales, y en virtud de ello encuentran su fundamento las de más ramas del derecho.

Para Gregorio Badeni, se refiere al derecho constitucional como una disciplina científica y la define de la siguiente manera: “El derecho constitucional es una disciplina científica que, como parte integrante de la Ciencia Política, tiene por objeto el estudio y la sistematización de las manifestaciones y el ordenamiento de las relaciones de poder, en el ámbito de una organización política global. No es una ciencia, sino una disciplina autónoma que es parte orgánica de la Ciencia Política. El objeto de ésta última es el poder político, concebido como una energía que produce la suprema relación de mando y obediencia en el seno de una sociedad, y al cual quedan subordinados los restantes

¹ **Teoría constitucional e instituciones políticas.** Pág. 22.

poderes sociales tales como el poder militar, religioso, familiar, gremial, empresarial o económico”².

En ese sentido, el tratadista Gregorio Badeni, sostiene la tesis de que el derecho Constitucional no es una ciencia sino una disciplina científica que integra la Ciencia Política. Difiere con dicho autor, en el sentido de que el derecho constitucional no es una disciplina científica sino una ciencia, por lo que no comparto dicho criterio, toda vez que el derecho constitucional es una ciencia, en virtud de que tiene su propio objeto, métodos y técnicas de investigación adecuado para su objeto de estudio, que es la Constitución Política de un determinado estado, cuyo método pertenece a las Ciencias Sociales.

Para el maestro Pereira-Orozco expone que el derecho constitucional es: “una rama del derecho público; un conjunto de normas jurídicas que organiza el Estado, una disciplina científica integrante de la ciencia política, cuyo objeto es la organización de los poderes del Estado, la declaración de los derechos individuales y colectivos, y las instituciones que los garantizan, el estudio y sistematización de las manifestaciones y el ordenamiento de las relaciones de poder. Se dedica al estudio de la organización política y el funcionamiento del Estado, la esfera de competencia de las autoridades del Estado y las instituciones políticas que constituyen el soporte de la vida estatal”³. En síntesis, el derecho constitucional es una rama del derecho público que estudia y controla las leyes que rigen al Estado; además estudia las relaciones entre los particulares y el Estado. También el derecho constitucional se puede definir como una

² **Instituciones de derecho constitucional.** Pág. 39.

³ **Derecho constitucional.** Pág. 130.

rama del Derecho Público a través de la cual se estudia el conjunto de principios y normas jurídicas que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y los deberes individuales y colectivos y las instituciones que lo garantizan.

Al hablar de derecho constitucional se hace referencia a algo, que no se trata de un objeto sensible a los sentidos, pero se sabe que evoca un conjunto de fenómenos reducibles a un término que señala una realidad y una necesidad, la organización de un Estado donde coexistan pacíficamente el poder y la libertad.

Resulta pues necesario al referirse a derecho constitucional, entender los dos vocablos en que se compone su objeto de estudio, es decir, que para saber lo que es derecho constitucional hay que tener bien claro que es lo que se entiende por derecho y que se entiende por constitucional, para comprender todo el contexto del concepto derecho constitucional.

Al hablar de derecho, se hace referencia un sistema normativo que tiene por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres dentro de sus relaciones sociales, cuya finalidad es la concreción de los valores de justicia y bien común.

Respecto al término constitucional, se refiere a la constitución de algo; aquello que permite que una cosa adquiera su propio ser, que le da existencia, vida. Pero en lo que se trata el tema específico de derecho constitucional, se refiere a la creación de una comunidad organizada políticamente.

De lo expuesto surgen dos fenómenos que deben ser claramente distinguibles pues aunque se complementan uno con el otro, son de distinta naturaleza, y, de cuya unión surge el derecho constitucional. Tales fenómenos son los siguientes:

- a. El fenómeno jurídico: Se manifiesta al momento que un conjunto de normas jurídicas normativizan lo político, es decir, lo que hace el derecho es juridizarlo, de ello entendemos que el derecho constitucional es algo que sucede dentro del mundo del derecho, es parte del derecho y no puede separarse de él, analizando un conjunto de fuentes, principios y leyes fundamentales que rigen el ordenamiento jurídico, debiendo ser plenamente acatadas las disposiciones que de él surjan.
- b. En cuanto al fenómeno político: Debe ubicarse su actuar en el mundo social, es en ella donde se desarrolla y no podrá separarse de ella. La unión de lo político y lo social está en que ambas se manifiestan en forma de acciones humanas; lo social surge de relaciones interhumanas y lo político surge de conductas, de actos humanos.

Queda evidenciado que el derecho constitucional tiene como fin la creación de una comunidad política y, ésta a su vez se convierte en tal, cuando lo político se normativiza. Se ve pues, como en el transcurrir de la vida de lo político existe un momento en que éste cae dentro de lo jurídico, siendo así, como nace la comunidad política. La cual podemos definir como el conjunto de personas o conjunto de voluntades que participan en el quehacer político de un país, discutiendo asuntos relacionados con la función pública.

1.1. Principios constitucionales

Los principios constitucionales generales, son las siguientes:

- a. Principio de la finalidad del Estado: La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 1 que: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

De allí se debe entender que el principio fundamental de la Constitución, es que la actuación del Estado debe tender siempre a la protección de las personas y de la familia, procurando siempre la realización del bien común.

Ahora bien, debe interpretarse que el bien común es un concepto complejo, que en general puede ser entendido como aquello de lo que se benefician todos los ciudadanos o como los sistemas sociales, instituciones y medios socioeconómicos de los cuales todos dependen que funcionen de manera que beneficien a toda la gente.

En ese sentido, todas las grandes ciencias comparten un interés en las precondiciones necesarias para obtener un cierto fin social que es percibido como deseable. Consecuentemente el concepto de bien común contiene diferentes elementos o puede ser estudiado desde diferentes perspectivas.

- b. Principio de la obligación del Estado: En consonancia con el fin que se persigue, que es el bien común, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 2 que son: “Deberes del Estado garantizarle a los habitantes de la República

la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

- c. Por lo que se puede conceptualizar dichas obligaciones o deberes como principios jurídicos fundamentales del sistema normativo guatemalteco.

El principio de supremacía constitucional: Este principio constitucional regula que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema del Estado de Guatemala, por lo que todas las demás normas jurídicas deben ajustar sus disposiciones para que respeten efectivamente los mandatos constitucionales, siendo nulas ipso jure todas aquellas disposiciones de inferior categoría que vulneren, tergiversen, limiten o disminuyan disposiciones constitucionales.

Este principio constitucional se encuentra establecido en el último párrafo del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa que: “Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”. De tal manera que aquellas normas que contraríen disposiciones constitucionales serán nulas de pleno derecho.

- d. El principio de jerarquía normativa: En el sistema guatemalteco se adopta la teoría de Hans Kelsen, sobre la sistematización del ordenamiento jurídico, en un sistema basado en jerarquías de las normas jurídicas. El principio de jerarquía normativa se encuentra especialmente regulado en el Artículo 9 de la Ley del Organismo Judicial,

que dispone: “Supremacía de la Constitución y jerarquía normativa. Los Tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno. Las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos. Carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior.”

El Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por su parte establece que: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure” En consonancia con el Artículo anterior, el Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

La teoría de Hans Kelsen, fue implementada en Guatemala, en virtud de que se considera que existen básicamente cuatro grados jerárquicos de las normas jurídicas en los que se encuentra estructurado el sistema normativo guatemalteco siendo las que a continuación detallo:

- a. Normas constitucionales: Que incluye la constitución y las denominadas leyes constitucionales.
- b. Normas ordinarias: Comprende los decretos emitidos por el congreso de la República

de Guatemala, mediante el procedimiento legislativo correspondiente leyes formales y los decretos leyes aprobados durante los gobiernos de facto que aun se encuentren vigentes –leyes materiales.

- c. Normas reglamentarias: Comprende los reglamentos y acuerdos gubernativos emitidos para desarrollar las leyes ordinarias.
- d. Normas individualizadas: Que abarca aquellas normas aplicables solamente a un caso concreto

1.2. La constitución y su origen

Las tendencias sociales de establecer una sociedad político-jurídico, a lo largo de la historia hizo que la Constitución Política de la República de Guatemala sea una expresión no asumida como tal, pero manifiesta desde la horda, la tribu, en la polis de los griegos, la Carta Magna de 1215 considerada como el primer paso del constitucionalismo inglés que estableció una serie de limitaciones al rey y muchas otras expresiones que de alguna forma organizaron y marcaron pautas en distintas poblaciones.

En el mundo moderno, con el movimiento liberal que se desarrolló a postrimerías del feudalismo, los sectores burgueses pelearon un espacio y la reforma del Estado, hasta instituir constituciones con particulares características, que permitió a pensadores, y movimientos intelectuales reflexionar sobre la forma del Estado, para ello conjugaron

los ideales sobre todo en materia económica, política y social, lo cual generó ordenamientos jurídicos que regularon las relaciones sociales, y constituyen ancestros constitucionales de la legislación guatemalteca, entre ellos se puede mencionar las siguientes constituciones:

- a. Constitución de Estados Unidos: Es la primera Constitución, escrita de carácter nacional, en el mundo a través de la Constitución de Filadelfia de mil setecientos ochenta y siete (1787), que resumía en cláusulas severas y concisas, los principios políticos y filosóficos de carácter liberal por los cuales lucharon los libertadores de ese lugar. Adoptaron la forma de Estado federal, implantaron un sistema presidencial, formalizaron la independencia de jueces, mediante la creación de la Corte Suprema, fue el primer lugar en que se creó un órgano jurisdiccional para el control constitucional de las leyes.
- b. La Constitución Francesa: Esta constitución sistematiza el ordenamiento jurídico desarrollado por Montesquieu, en la teoría de la división tripartita de poderes con alusión a los frenos y contrapesos, tiene un alto contenido de los ideales liberales; formula la teoría de la soberanía popular de Rousseau, y este ordenamiento político-jurídico, parte de la revolución francesa, también legitima la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano proclamada el veintiséis de agosto de mil setecientos ochenta y nueve (1789), hasta entonces no se había alcanzado en otro lugar y sirvió de inspiración en alcance universal.
- c. La Constitución de Inglaterra: Los ingleses instituyeron un régimen parlamentario y

dividieron el poder de la corona, para dar funcionamiento al parlamento; formalizaron garantías para la seguridad individual como la institucionalización del habeas corpus, que buscó impedir la arbitrariedad a que estaban sometidas las personas privadas de su libertad, sin que hubieran sido, citados, escuchados y vencidos en un juicio previamente desarrollado, con la debida defensa.

La implantación del sistema de gobierno parlamentario o de gabinete, que se instituyó en el Siglo XVIII, buscó equilibrar los poderes ejecutivo que era representada por la corona y el legislativo integrada por el parlamento, mediante mecanismos como el de la responsabilidad política del gobierno ante el parlamento y el derecho de disolución de que goza aquel sobre éste.

Estos antecedentes constitucionales considerados de la era moderna tienen particulares orígenes, que en la actualidad es preciso destacar para entender sobre todo la orientación ideológica que tienen las constituciones que de ellos se derivaron.

La Revolución Inglesa del Siglo XVII, fue uno de los grandes momentos de la historia por varias razones, fue una de las primeras ocasiones en las que tuvo éxito una victoria de los poderes económicos incipientes, la floreciente burguesía, frente a la herencia feudal y el poder incontestable del rey en una época de formación de los absolutismos en toda Europa. La explosión de nuevos ideales y la reinterpretación de la religión y la relación de los hombres con Dios, son acontecimientos que motiva a algunos sectores a revelarse en contra del poder del monarca. La revolución de Estados Unidos de Norte América y la revolución francesa como toda revolución que genera un cambio o intento

de cambios bruscos y profundos en la ubicación del poder político, implicó el uso o la amenaza de la violencia y con éxito, se tradujo en la transformación manifiesta del proceso de gobierno, así como de los fundamentos aceptados de la soberanía o la legitimidad y la concepción del orden político o social, estos casos dieron como resultado la aparición de una autoridad fuerte que reunió la dirección de las fuerzas revolucionarias, es decir, un segundo poder que se denominó Parlamento.

El parlamento sufrió también varias fases que más adelante tendieron a la radicalización y a la disgregación paulatina de sus componentes heterogéneos. Pero en lo que sí estaban de acuerdo era en atraer al pueblo, y así lo consiguieron a través de una intensa propaganda hasta entonces nunca vista. En gran medida la adhesión de las clases populares proporcionó la victoria sobre el bando realista.

Como consecuencia, se desarrolló una base ideológica alternativa a la existente, coherente y que se caracterizaba por una marcada afinidad y religiosidad. El radicalismo político nació de estos dos últimos factores, y con el tiempo, llegó a desligarse del discurso primitivo de defensa del Parlamento como órgano de representación popular.

Según los apuntes del historiador Pablo Romero Gabella, las revoluciones antes descritas tuvieron como principales características para que se diera el surgimiento de las constituciones y de la reforma estructural del Estado las siguientes: "a) revolución de la nobleza y de sectores privilegiados del sistema; b) pánico y presión popular al llamamiento de esas elites disconformes, y la formación de un bloque conservador del

antiguo orden que se resistió al cambio; c) guerra civil; d) ejecución del rey en el caso de Francia y la proclamación de la República y la declaración de los derechos de hombre y del ciudadano⁴.

El historiador, caracteriza las principales causas de transformación social y de evolución tanto del Estado como de su constitución, que se adaptan a la realidad y a las condiciones de clase, como es el hecho de desconcentrar el poder en una persona y el surgimiento de los parlamentos como otro órgano cuya atribución es la de imponer las reglas.

Es en el Siglo XX, en que se desarrolla el constitucionalismo social, y encuentra su mayor expresión principalmente en la Constitución de México, Querétaro de 1917, que consagró el derecho a la educación, la libertad de empleo, la propiedad de la tierra por parte de quienes la trabajan, fue una de las constituciones fundamentales que incluyeron especialmente el derecho a la educación. La Constitución de Weimar en 1919, que fue una Constitución de Alemana también se caracterizó por la intervención del Estado en la economía.

El segundo momento del constitucionalismo social, se desarrolló después de la segunda post-guerra, especialmente en la Constitución italiana 1948, la Ley Fundamental de Bonn de 1949, la Constitución portuguesa de 1976, que contempla una serie de medidas de intervención económica por parte del Estado, al tiempo que consagra el derecho a la asistencia sanitaria gratuita. En Guatemala, en la Constitución

⁴ Romero Gabella, Pablo. **El más alto de todos los tiempos**. Págs. 1640-1660.

de 1945 en el Título III Capítulo II regula las garantías sociales, el trabajo y la protección de la familia; en la actualidad la Constitución Política de la República de Guatemala, que entró en vigencia en 1986, reguló en forma explícita en el Título II Derechos Humanos, Capítulo II, los Derechos Sociales, inclusive contempla como derechos inherentes a la persona humana, que el interés social prevalece sobre el particular.

1.2.1. Conceptualización de constitución

El concepto constitución antes de ser definida, debe concebirse como el tópico que marca su esencia, que se sustrae de una diversidad, lo cual le da una permanencia e invariabilidad, que debe estar despojada de la tendencia ideológica ya que no armonizaría con los distintos criterios, porque induciría a la discusión y al ámbito del debate constante; sin embargo, después de analizar el concepto constitución, se concluye que a pesar de la imposibilidad de unificar criterios en cuanto a la conceptualización del término, Carl Schmitt, citado por Juan Francisco Flores, coincide sobre qué: “la constitución es el Estado en su concreta existencia política. El Estado es Constitución. Su constitución es su alma, su vida concreta y su existencia individual”⁵.

El vocablo constitución se concibe a partir de la era moderna, como el término que intenta concentrar la expresión normativa y política de una sociedad, cuyo objeto es definir los lineamientos funcionales y esenciales de esa persona jurídica llamada Estado, tópico que junto al Estado se fue instituyendo como la expresión jurídica que enmarca el ordenamiento supremo del Estado y el punto de partida de la vida económica, social, política, jurídica y económica del una sociedad organizada.

⁵ **Constitución y justicia constitucional.** Pág. 43.

1.2.2. Definición de constitución

El maestro Pereira Orozco, define la constitución de la siguiente manera: “La ley de mayor jerarquía dentro del Estado, inspirada en principios liberales o sociales, o en ambas categorías de principios. En ella se establece, en primer lugar el fin para el que se organiza el mismo; se reconocen los derechos y garantías de los habitantes (derechos humanos); se instaura la estructura y forma de funcionamiento de sus organismos y diversas instituciones; y se instituyen las garantías y mecanismos para hacer valer los derechos establecidos, en armonía con el interés social, y los medios de defensa del orden constitucional”⁶.

Por su parte, el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales del autor Manuel Ossorio, define la Constitución como: “El código político en que el pueblo, por medio de sus representantes, por él libremente elegidos fija por escrito los principios fundamentales de su organización y, especialmente, los relativos a las libertades políticas del pueblo”⁷.

1.2.3. Clasificación de las constituciones

Las constituciones se clasifican de la siguiente manera:

- a. Por su contenido: Atendiendo a su aspecto formal, o sea a la manera en que se condensa y expresa el derecho constitucional, pueden ser escritas y constituciones no escritas.

⁶ **op. Cit.** Pág. 133

⁷ **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 224.

Constituciones escritas, son las que contienen una serie de normas precisas, legisladas, solemnemente promulgadas, a las cuales debe ajustarse la conducta del Estado. Estas constituciones se proponen estatuir en un documento todas las instituciones y principios de convivencia social.

Constituciones no escritas o consuetudinarias, son las que carecen de un texto concreto y están integradas principalmente por costumbres, usos, hábitos y prácticas que, surgidos perfeccionados durante un largo proceso histórico, importan todo un sistema de preceptos para guiar la vida del Estado.

En ese sentido, el derecho constitucional escrito no se agota en el conjunto de leyes constitucionales y siempre deja lugar a la complementación interpretativa de la costumbre, así como el derecho constitucional no escrito tiene una parte escrita, consignada en documentos, que forma un derecho de excepción o bien un derecho complementario.

Se trata en consecuencia, de constituciones predominantemente escritas y constituciones predominantemente consuetudinarias, cuyos tipos más representativos son la francesa y la inglesa respectivamente que son los antecedentes más importantes para la promulgación de las actuales constituciones.

- b. Por su procedimiento de reforma: Las constituciones atendiendo a la forma en que pueden ser reformadas se clasifican en constituciones flexibles y constituciones rígidas. Son constituciones flexibles si las normas constitucionales

pueden ser modificadas por el legislativo ordinario, de la misma manera que las demás leyes.

Las constituciones colocadas por encima o fuera del alcance del poder legislativo ordinario, en razón de que habiendo sido dictadas por una autoridad superior, que es la Asamblea Nacional Constituyente, no pueden cambiarse sino por ella, estamos frente a una Constitución rígida. El tratadista James Bryce, incorporó esta clasificación en la doctrina general del derecho constitucional, y se funda en los trámites que deben cumplirse para reformar una constitución, cuando ésta puede modificarse sin otros procedimientos o exigencias formales que aquellos que se requieren para la reforma de una ley ordinaria, la constitución es flexible. Cuando especiales procedimientos y solemnidades son necesarios para la reforma constitucional, entonces la constitución se denomina rígida.

c. Por su origen o la forma de su establecimiento, las constituciones pueden clasificarse en constituciones otorgadas, pactadas y democráticas, esto atiende a la trayectoria histórica del derecho constitucional.

Se llaman constituciones otorgadas (o también cartas) aquellas que resultan de una concesión graciosa del monarca a favor de los súbditos, en virtud de la cual aquél se desprende voluntariamente de todos ó parte de sus poderes absolutos para consignarlos en una ley, a la que consiente también en someterse. Son documentos mediante los cuales el rey o príncipe, que detenta el poder absoluto, concede graciosamente al pueblo ciertas franquicias o libertades.

Se denominan constituciones pactadas a las que nacen de un contrato celebrado entre el rey y el pueblo, como portadores de dos voluntades tenidas como equivalentes. En ellas se produce un pacto entre el rey o príncipe y el pueblo, resultado de una transacción o capitulación, y en consecuencia, encierran una decisión bilateral de gobernante y gobernados, tomando como base de mutuas concesiones.

Las constituciones democráticas las que dicta el pueblo, en ejercicio de su facultad soberana, por medio de sus representantes integrados en poder constituyente. Se caracterizan ellos por ser documentos jurídicos solemnes que limitan las atribuciones del poder público y que reconocen y garantizan una inviolable esfera de libertad a favor de cada individuo. Este tipo de constituciones resulta de una decisión unilateral del pueblo y corresponde históricamente a la consagración del principio de soberanía popular.

d. Por su contenido: Las constituciones pueden ser ideológicas y programáticas o utilitarias.

Son ideológicas, cuando se toma en cuenta la preponderancia que tiene el aspecto ideológico o filosófico en su estructura, que está bien definido y que tiene una proyección, ésta también se evidencia en la parte dogmática, puesto que a través de ella se sustenta en el máximo ordenamiento jurídico las bases que rigen a la sociedad.

Son programáticas o utilitarias, aquellas que se consideran ideológicamente neutrales, algunos tratadistas los enuncian como carentes del elemento ideológico, en ellas el énfasis recae en la organización mecánica del funcionamiento del poder en el Estado,

se sustentan de un criterio de funcionalidad que determina la gestión de gobierno.

1.3. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución de Bayona como el primer antecedente escrito, regida bajo una monarquía constitucional, en ese sentido se: “expone que éste no tuvo vigencia para las colonias, pero fue un referente para los estudiosos de la época y marcó un punto de partida para entender las reformas del Estado que en ese momento de la historia ocurrían principalmente en Europa”⁸.

La Constitución de Bayona de 1808, decretada por José Napoleón, reconoce al Estado representada la persona del rey de las Españas y de las Indias, divide sus funciones en ministerios, y reconoce una corte o junta de nación, compuesta de 172 individuos divididos en tres estamentos, el estamento del clero, el de la nobleza y del pueblo, en ésta monarquía se manifiesta una representación parlamentaria aunque ésta no era reconocida como tal, porque carecía de independencia y por la forma de nombramiento; cabe destacar que para aspirar a ser nombrado miembro de la corte por el rey, los aspirantes a diputados que se agregaban a los Gobiernos de los reinos y provincias debían ser propietarios de bienes raíces, que se elegían entre los comerciantes más ricos y más acreditados del reino; el Artículo 92, de la Constitución de Bayona, regulaba un representante para Guatemala. La Constitución Política de la Monarquía Española, promulgada en Cádiz de 1812, es también uno de los antecedentes que marcan un momento histórico en nuestro trayecto constitucional, porque España se declara

⁸ Flores Juárez, Juan Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 36.

soberana e independiente de la hostilidad francesa, y recoge importantes avances sobre todo de la teoría de la división de poderes, esto porque aún cuando es una monarquía constitucional, su estructura reconoce una corte de diputados, aunque con escasa representación, así como la creación de tribunales de la administración de justicia en lo civil y criminal, creadas con independencia y un órgano superior que es el tribunal supremo de justicia, en este cuerpo normativo se limita la injerencia tanto de las cortes (parlamento) como del Rey en los asuntos judiciales, lo que refleja la tripartición del poder en órganos con funciones independientes; también destaca la incorporación de la institución del Habeas Corpus.

La primera constitución propiamente dicha del Estado de Guatemala, es la promulgada en 1925 por los representantes en asamblea autorizados por los comitentes y por el pacto de la confederación Centro-América. Esta constitución reconoce al Estado de Guatemala, como libre, soberana e independiente, pero sujeta a la Confederación de Centro-América en la Constitución Federativa de veintidós de noviembre de 1924; éste cuerpo normativo reguló los derechos del Estado y las garantías particulares de los ciudadanos entre ellos, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad; también reconoció los organismos del Estado, las atribuciones del Órgano Legislativo, encargado de la creación y formulación de las leyes, el órgano Ejecutivo encargado de la ejecución y del orden público y el Poder Judicial como el encargado de la administración de la justicia, inclusive un apartado para la reforma constitucional.

Las constituciones promulgadas tanto en 1944 como la de marzo de 1945, producto de la Revolución de Octubre, son trascendentales, porque éstas se plasmaron con cierto

carácter social, en principio porque se radicó la soberanía en el pueblo, se asume un gobierno democrático y representativo, una estructura tripartita del poder, se protege garantías individuales y se incluyen garantías sociales, entre ellas la protección a la mujer y a los trabajadores menores, la inclusión de la justicia social, y el interés social prevaleciente sobre el particular como principios sociales, el derecho de trabajo.

El carácter inalienable, imprescriptible e inexpropiable de las tierras egidas; la limitación a la creación y el funcionamiento de empresas que absorbieran o tendieran a absorber capital en perjuicio de la economía nacional; todos estos derechos sociales que fueron fuertemente señalados como tendientes a la ideología socialista y el camino a la construcción del comunismo.

Esta Constitución marcó una etapa de la vida social del Estado de Guatemala y con principal significación por el papel que desarrolló Guatemala en América Latina, ya que por la afectación de los intereses económicos de ciertos sectores de Estados Unidos de Norte América, se desató la contrarrevolución de 1956 y estancó una etapa de primavera social. Después de ésta constitución casi todas las posteriores tienen una tendencia que refleja la ideología liberal hasta llegar a nuestra era constitucional, que luego del golpe de Estado, encabezada por los Generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Maldonado Shaad y Luis Francisco Gordillo Martínez.

El General Ríos Montt, asumió la jefatura de Estado, y posteriormente derrocado en un golpe de estado encabezado por el General Oscar Humberto Mejía Vítores, el ocho de agosto de 1983, se convocó en 1984 a elecciones de Asamblea Nacional Constituyente



producto de ello, el 31 de mayo de 1985, se decretó la actual Constitución Política de la República de Guatemala, que derogó todas las anteriores que entró en vigencia el catorce de enero de 1986, esa misma asamblea mediante el Decreto 1-86 sancionó y promulgó la actual Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.



CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad: en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

El presidente de la República de Guatemala, se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios del Estado. El mismo, se encarga de dictar cuantos ministerios existen, como se denominan, cuales son las funciones que llevan a cabo y quien es el que se encuentra al mando de cada ministerio que integra el Estado guatemalteco. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del presidente de la República, quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos, presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del consejo de ministros.

A la cabeza de cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es ser la cabeza política encargada del ministerio y llevar a la vez enlaces entre el ministerio y el presidente. En efecto el ministro: "se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir

en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio”⁹.

En síntesis, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

2.1. La previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad le brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono; evitar accidentes de trabajo y desempleo.

En ese sentido, es importante resaltar que la previsión social se basa en los siguientes principios:

- a. **Universalidad:** El principio de universalidad es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición, económica y religión.

⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 250.

- b. Integridad: El principio de integralidad consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de la República de Guatemala.

- c. Solidaridad: El principio de solidaridad es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca

- d. Unidad: El principio de unidad consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.

- e. Participación: Consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados dentro del sistema de previsión social integral. Es decir que son las medidas públicas que una empresa debe tomar en consideración, a efecto de evitar accidentes laborales.

2.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico del Estado, tratados regionales y convenios internacionales.

Al respecto, el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social 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.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos”.

Por otra parte el Artículo 275 del Código de Trabajo indica: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a. Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver

dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y

- b. Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

2.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a. “Departamento administrativo de trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6 de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b. Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;

- c. Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d. Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

2.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, por el Decreto 330 del 8 de abril de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

En ese orden de ideas, Guillermo Cabanellas, define a la Inspección General de Trabajo, como: “el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”¹⁰. Desde el punto de vista legal, específicamente en el párrafo 1º del artículo 278 del Código de trabajo establece: “La Inspección General de Trabajo, por

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 200.

medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro”.

Por lo que se puede establecer con los elementos de las anteriores definiciones, que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

2.4.1. Misión de la Inspección General de Trabajo

De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas) indica: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”. En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que 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. Además dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está



obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores”.

Conforme al Convenio número 81 Sobre la Inspección General de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953, “la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- a. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.”

2.4.2. Visión de la Inspección General de Trabajo

Con base al manual del inspector de trabajo la visión de dicha institución se centra en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo; integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre



patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”¹¹.

Pudiéndose resumir que la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.

2.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo

El mismo Código de Trabajo específicamente en el Artículo 281 enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que son la autoridad superior delegada por despacho ministerial, pudiéndose resumir de la siguiente manera:

- a. Realizar auditorías laborales.
- b. Realizar auditorías administrativas.
- c. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, Inspección General de Trabajo.** Pág. 9.

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

Los inspectores de trabajo deben acreditar conocimientos adecuados para el cumplimiento de cada uno de sus funciones en materia laboral y de seguridad social y también cursar estudios en los ciclos de enseñanza media. Su ingreso se hace por selección-concurso de oposición y méritos. Esto con el objeto que desempeñen cada una de sus funciones en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.

CAPÍTULO III

3. Sujetos del derecho individual del trabajo

La necesidad de trabajar tuvo su origen, hace muchos años, en el instinto básico del hombre de sobrevivir y perpetuar su especie. En aquel mundo hostil, el hombre debió utilizar todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, elaborar su vestimenta, vivienda, fabricar utensilios, herramientas y armas, para protegerse.

Mientras se desarrolla la sociedad se desenvuelve la relación de trabajo, surgen diversos sujetos, grupos, entidades, las cuales se dividen básicamente entre trabajadores y patronos en la sociedad guatemalteca, actualmente y debido a la situación económica más personas se dedican a trabajar fuera de sus casas, ofreciendo sus servicios a cambio de retribuciones dinerarias o en especie.

A continuación se desarrollan los sujetos importantes de la relación laboral, siendo los siguientes:

3.1. El trabajador

Se puede decir que trabajador en términos generales es cualquier persona que lleva a cabo un trabajo, o sea todo sujeto que trabaja. También lo podemos definir como la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos, subordinados a otra persona, a una empresa o institución. El trabajador es la persona individual que le presta sus servicios materiales o intelectuales o bien de ambos géneros a un patrono, en virtud de un determinado contrato o una relación laboral.

Los trabajadores son aquellas personas que trabajan para un patrono y a cambio reciben una remuneración por su trabajo a través de un sueldo, salario, jornal o pago a destajo, ya sea en especie o bien en dinero.

Cabe resaltar, que el trabajador por cuenta propia o independiente, es la persona que labora sola o bien asociada a otras, sin que exista el establecimiento de una relación de dependencia con un patrono para la prestación de sus servicios y la obtención de una retribución económica que le permita la satisfacción de sus necesidades básicas. Con esta clase de trabajadores se presenta un mayor grado de dificultad para la distinción del elemento de subordinación, ya que regularmente el trabajador es quien labora en una relación de dependencia. En la actualidad el concepto de trabajador independiente ha comenzado a ubicarse dentro del derecho del trabajo y dentro de la previsión social.

También es de importancia resaltar la existencia de los comisionistas y agentes vendedores, quienes se encuentran en un estado intermedio ya que no son dependientes de un patrono pero tampoco cuentan con una total libertad de poder accionar.

El trabajador por convenios especiales, es aquel perteneciente a grupos de trabajadores independientes y que se encuentran debidamente organizados en asociaciones, cooperativas y sindicatos.

Al respecto, Guillermo Cabanellas sostiene que trabajador es: "quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o

intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. Es la parte retribuida en el contrato de trabajo”¹³. En ese orden de ideas, la conceptualización socio-política del trabajador define al trabajador como todo integrante de la clase trabajadora. El criterio anotado puede ser aceptado socialmente pero no jurídicamente.

De lo anteriormente expuesto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 3, define al trabajador como: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo (...)”.

De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo, se puede decir que trabajador “es toda persona individual que presta sus servicios materiales e intelectuales a otra persona denominada patrono o empleador, en virtud de un contrato de trabajo o una relación laboral, de tal manera que el contrato de trabajo no es más que el vínculo económico mediante la cual una persona llamada trabajador queda obligado a prestar a otro llamado patrono, sus servicios materiales e intelectuales, bajo una dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o delegada.”

3.1.1. Clases de trabajadores

Existen en la sociedad guatemalteca distintas clases de trabajadores, siendo los siguientes:

¹³ **Op. Cit.** Pág. 376.

a. Trabajador por obra: La contratación de los trabajadores por obra se comprende en sentido personal y se ubica dentro del campo del derecho del trabajo. Es bastante frecuente en las empresas de montaje, construcción y de ingeniería.

Su importancia radica en la sujeción o disposición del trabajador en relación al patrono y el plazo contractual corre según la obra o las obras concluidas. El pago se lleva a cabo de conformidad a la conclusión de la obra total o bien a las unidades o partes acordadas.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 88 a lo referente al sueldo de los trabajadores: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día y hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono".

Es importante mencionar, que para impedir que en una empresa, un contrato laboral de obra sea transformado en un contrato a término indefinido, se debe finiquitar el contrato,

haciendo efectivo el pago al operario a través de las prestaciones adeudadas tan rápido finalice la obra y se suscribe un contrato de obra nuevo con el trabajador, teniendo que ser el objeto y causa del nuevo contrato distintos del anterior, con la finalidad de que exista seguridad y certeza jurídica para el trabajador y el patrono.

En ese sentido, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 18 regula dentro de la definición del contrato laboral la obligación de la prestación por parte del trabajador de sus servicios personales al ejecutar una determinada obra: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Son pocos los Artículos que regulan la modalidad de trabajo antes referida, lo cual deviene bastante necesario modificar y regular a su vez, no únicamente el establecimiento de sus alcances, sino también la delimitación de un contrato de obra o de una contratación civil.

b. Trabajadores ocasionales: Legalmente no hay nada estipulado o que indique un requisito especial para el tipo de contratación consistente en trabajos ocasionales o transitorios, como también se les denomina en la sociedad guatemalteca, pero para la intención de la relación laboral, debería de obligarse a que por escrito se estipule y regule de manera expresa, las labores ocasionales.



Al respecto, el Artículo 27 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

De lo anterior queda evidenciado que el Código de Trabajo no regula los trabajos ocasionales, por lo que es necesario su regulación en virtud que en la realidad guatemalteca se dan casos de esta naturaleza.

c. Trabajadores agrícolas y ganaderos: Guatemala es un país de vocación agrícola, ya que dicho tipo de labores abarca un porcentaje sumamente alto de la contratación laboral. Es por ello que es de importancia la existencia de un estatuto especial regulador de su desenvolvimiento en la sociedad guatemalteca. El trabajo agrícola y ganadero se identifica con aquellas tareas que tiene que ver con las actividades derivadas de la ganadería y la agricultura, dos de las formas de vida más comunes

en el ámbito rural, principalmente. En este ámbito se destacan varios elementos, algunos ya señalados en ocasiones por los responsables gubernamentales:

- Se trata de un trabajo al aire libre.
- Es un trabajo sujeto a condiciones meteorológicas.
- Hay gran diversidad de cultivos y animales: varias tareas.
- Trabajos manuales en ocasiones. Cargas de peso y uso de maquinaria específica.
- El trabajo agrario no se puede interrumpir, lo que hace difícil llegar a una regulación de jornada laboral.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 138 establece: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

Por otra parte el Artículo 139 del Código de Trabajo regula que: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.

d. Mujeres trabajadoras: Desde su inicio la mujer ha merecido un trato bien especial en lo que respecta a su relación laboral, deferencia que lógicamente fue generada debido a la diferenciación tanto psíquica como biológica y física inherente de cada género humano. Aunque en la actualidad se busca eliminar dicha tendencia, por lo menos en lo que se refiere a aspectos legales. Pero, a pesar de que la corriente de la igualdad entre ambos géneros humanos avanza, es imposible negar las diferencias existentes, derivadas de las condiciones biológicas.

En el ámbito laboral, la mayoría de las normas no se fundamentaban en una base sólida, ya que tomaban como base las tradiciones existentes. Actualmente, el género masculino ha ido cediendo, frente al lugar que la mujer de manera efectiva se ha ganado en el mercado del trabajo, al llevar a cabo una diversidad de labores en el sector privado y público.

En Guatemala se cuenta con un régimen especial para el género femenino, el cual comprende: a) No discriminación, no discriminación de ambos géneros, no discriminación de mujeres y de hombres para efectos de trabajo, a no discriminación entre mujeres casadas y solteras, no discriminación por motivo del embarazo, así como sus consecuencias b) Cuidados pre y postnatal: Las mujeres necesitan contar con una atención bien especial en lo que respecta a labores durante el estado de embarazo, el cual comprende los períodos prenatal, postnatal y de lactancia. c) Inamovilidad: El género femenino debe contar con inamovilidad, o sea hay imposibilidad jurídica de despedir a las trabajadoras cuando se encuentre la mujer comprendida dentro de los períodos de maternidad. En la sociedad guatemalteca, los patronos tienen la

imposibilidad jurídica de despedir a la trabajadora, cuando se encuentre la misma comprendida dentro de los períodos de maternidad.

De tal manera que: “Hasta antes de 1992, la ley establecía que no se podía despedir por motivo del embarazo, la nueva legislación establece la prohibición de despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia. Con esta reforma se logró ampliar el ámbito de protección, pues el solo hecho de estar embarazada es causal suficiente para que no pueda ser despedida de forma directa”¹⁴.

Obviamente la inamovilidad es otorgada como un beneficio del trabajo debido a que en el fondo a lo que se le brinda protección es al puesto laboral, para que la madre trabajadora no sea despedida debido a su estado de gravidez.

En muchas de las actividades realizadas por la madre trabajadora, es bien influyente el estado de gravidez en el cual se encuentra, ya sea debido a que se limita su actividad, y lamentablemente también por presentación o por meras disposiciones de orden administrativo, y también por las interrupciones de los períodos prenatal y postnatal y la suspensión individual parcial cuando no se cuenta con la cobertura por parte del seguro social.

Por los motivos anteriormente anotados es que en la mayoría de las ocasiones los patronos preferirían no contar con la prestación de servicios de la madre trabajadora y en dicho sentido pasan por alto las normativas laborales y las despiden al contar con la

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 148.

noticia de su estado.

En ese sentido, el tratadista Luis Fernández Molina, sostiene que: “Es claro que el despido por simple voluntad del patrono, aún reconociendo el pago de indemnización no es procedente, pues en todo caso se presumiría que es debido al estado de embarazo. Debe entonces contar con autorización judicial”¹⁵.

Dicho tratadista también afirma que: “La ley protege a la trabajadora embarazada, que por lo mismo y en cuanto a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente; caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por lo mismo, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo o, lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna”¹⁶.

e. Trabajadores menores de edad: Tomando en consideración la poca fortaleza física de los menores de edad, así como también las necesidades básicas y propias de su desarrollo intelectual y moral, se regulan estipulaciones que son adicionales y protectoras de los trabajadores menores de edad en Guatemala.

La legislación laboral guatemalteca contiene muy pocas normas protectoras en beneficio de los menores de edad, siendo las pocas que existen puros enunciados de buenas intenciones a favor de dichos menores de edad, pero que en la práctica realmente no son aplicadas.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 150.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 151.

En esa virtud, los menores de edad no pueden laborar en jornadas nocturnas o en labores que sean peligrosas o insalubres. Tampoco pueden trabajar horas extraordinarias y su jornada laboral es reducida a seis horas a la semana. Sin embargo, los menores de catorce años pueden contratar de manera directa sus labores.

Cabe resaltar, que la educación pública es de carácter obligatorio y por ende se debería determinar de manera forzosa un sistema que le facilite el estudio a los menores de edad. De tal manera que es necesario que todos los niños y niñas del país cuenten con acceso a la educación, pero la realidad es distinta y debido a la situación de pobreza y de insuficiencia económica en sus familias los mismos se ven obligados a trabajar.

Razón por el cual, el papel de la Inspección General de Trabajo es fundamental en la fiscalización de las normas de trabajo vigentes en el país, para que las mismas sean protectoras de los niños y niñas en Guatemala.

El Artículo 147 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

El Código de Trabajo en el Artículo 32 regula: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo”.

f. Trabajadores domésticos: El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. La norma laboral citada, regula en el Artículo 162 que: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

g. Trabajadores a domicilio: Este no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente; esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 156 regula: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código”.

h. Trabajadores de transporte: El Artículo 167 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en lo relacionado a los trabajadores de transporte que: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire”.

Por otra parte el Código de Trabajo regula en el Artículo 168 primer párrafo que: “No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables”. En esa virtud, es necesario que todo trabajador de transporte deba ser mayor de edad y poseer las aptitudes físicas para desempeñar una buena labor que proporcione seguridad a los usuarios y no exponerse a situaciones que atenten contra su vida y la de los demás.

i. Trabajadores aprendices: El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 170 regula que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

El Artículo 171 del Código de Trabajo regula que: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

- j. Trabajadores del mar y de las vías navegables: El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 175 en lo relacionado al trabajo del mar y de las vías navegables regula que: “Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros. Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores”.

3.2. El patrono

Las empresas no son exclusivamente una unidad económica de distribución y producción de bienes y servicios, ya que es también el lugar en donde se realiza la conjunción en armonía que debe existir entre el capital y el trabajo.

En Guatemala, aún persiste la convicción y la práctica que para que exista armonía entre el capital y el trabajo debe haber el concurso de la ley rectora y el mandato constante de los tribunales de justicia en materia laboral.

El patrono tiene que ser una persona individual o jurídica. La persona individual tiene que ser civilmente capaz, o sea mayor de dieciocho años de edad y gozar totalmente tanto de sus facultades como de sus derechos. Cuando exista el caso de un menor de edad o bien los incapaces, pueden actuar a través de un representante legal.

El patrono es la persona jurídica o natural o bien de derecho público, que utiliza los servicios de una o más personas, bajo el amparo de los regímenes de seguridad social anteriormente anotados y que son regulados por la legislación laboral vigente en Guatemala.

Tienen a su cargo funciones de dirección y administración de la empresa, así como tiene la responsabilidad legal, moral y social de uno o más trabajadores por la labor que le prestan en forma dependiente.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 2 define al patrono como: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República".

Cabe resaltar que los empleados de confianza del patrono, si bien es cierto que son trabajadores, los mismos deben diferenciar al resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, encontrándose dicha diferenciación bien marcada y su preferencia por los intereses patronales.

En relación a las negociaciones colectivas, el Código de Trabajo Decreto número 1441, en el Artículo 162 regula: “En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores”.

Por su parte, el Artículo 212 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personales. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo”.

En síntesis los trabajadores y patronos son muy importantes como sujetos en la relación laboral guatemalteca, toda vez que la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en la sociedad guatemalteca, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan evitar conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración de los lugares de trabajo y a la satisfacción del personal.

De tal manera que la responsabilidad laboral es la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias.

El patrono debe de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

También es de importancia anotar que el establecimiento, es el local en donde es desarrollada la actividad industrial o comercial, a pesar de que en un sentido más amplio al patrono se le considera como toda una organización o entidad, dotada de bienes muebles o inmuebles, que desempeña una actividad o bien presta un servicio, sin ser la misma productora directa de dichos bienes y servicios. La relación entre patrono y trabajador debe de ser satisfactoria para ambos para así garantizarle al patrono el aumento de su actividad económica, así como al trabajador el goce de su salario para cubrir sus necesidades. Además el trabajador debe cumplir con los reglamentos de trabajo a efecto de no incurrir en alguna causa que justifique su despido. Es evidente pues la importancia del patrono y el trabajador como sujetos de la



relación laboral, sin uno de ellos es imposible realizar o ejecutar los servicios prestados, de tal manera que tanto el trabajador como el empleador son indispensables para las relaciones laborales.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del derecho de los trabajadores de gozar las vacaciones sin interrupciones o acumulación de su periodo

Previo a entrar a analizar el Artículo 136 del Código de Trabajo que es el punto toral de la presente investigación, es importante establecer qué se entiende por vacaciones laborales.

Para el tratadista Manuel Ossorio, considera que por vacaciones se entiende la: “Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso. Que vacaciones pagadas, constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso”¹⁷.

Por su parte el autor Luis Fernández Molina, considera que: “vacación en léxico común, es un período de descanso. Vacación anual remunerada, es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario o patrono quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado”¹⁸.

Guillermo Cabanellas, respecto al vocablo vacaciones o vacación, indica que es la: “temporada desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual,

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág.

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 362

en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones.

A la necesidad de la recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, se han unido en esta práctica, convertida luego en derecho y aun en deber, razones climáticas; ya que por lo común se destinan a las vacaciones los meses en que por el calor, y en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada¹⁹.

Cabe resaltar, de lo que afirma Cabanellas que en el derecho laboral, la cesación o suspensión del trabajo durante un plazo mínimo de una semana, se entiende como vacaciones para los que prestan servicios bajo dependencia ajena. La consecución de las vacaciones remuneradas, porque las concedidas sin retribución, no son apetecidas por los trabajadores que han de procurar su sustento diario, ha sido una de las conquistas más regateadas a los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el Convenio 132 señala que: "Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración".

¹⁹ **Op. Cit.** Pág. 357.

De tal manera que, se puede decir que vacaciones es el conjunto de jornadas consecutivas, sin incluir días festivos, como un beneficio adquirido por el trabajador durante el trabajo, la cual debe gozar durante cada año debidamente remunerada de conformidad con lo establecido en la ley.

El Código de Trabajo en el Artículo 130 establece que: “todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”.

Tratando integrar los elementos que conforman el instituto, se puede definir las vacaciones como el derecho social mínimo e irrenunciable de todo trabajador al servicio de un patrono durante un año, de suspender las labores por un período mínimo de quince días hábiles, con la finalidad de liberarse de la presión del trabajo, renovar energías, físicas e intelectuales; así como procurarse esparcimiento y su desarrollo personal; con la consecuente obligación del patrono de remunerar al trabajador dicho período como si lo hubiere laborado.

4.1. Análisis jurídico de las vacaciones anuales sin interrupción en Guatemala

Se debe entender por vacaciones anuales, el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a sus ocupaciones personales o a la distracción.

El fundamento de las vacaciones radica en el carácter del derecho del trabajo y en el principio protector del derecho social en general que informa la relación entre el trabajador y el patrono. Es uno de los propósitos que lleva el derecho laboral a hacer las leyes más justas y más humanas.

Los descansos anuales, llamadas vacaciones o licencias anuales surgen de la necesidad de otorgar al trabajador de tiempo para recuperar sus energías del agotamiento que significa un trabajo continuo. Su inclusión en la legislación laboral constituye una de las grandes conquistas de la clase trabajadora. Las vacaciones comprenden dos elementos: el de la concesión de un tiempo libre y el pago de éste.

Al respecto Luis Fernández Molina, sostiene que: “el fundamento de las vacaciones anuales remuneradas, debe considerarse en su doble aspecto: descanso y remuneración”²⁰.

Cabe resaltar que por descansó, se debe entender como la liberación del trabajador de su obligación de trabajar, para reponer fuerzas físicas y mentales; lograr un cambio de ambiente o de la rutina diaria a veces enajenantes, para que el trabajador pueda ocuparse de actividades personales necesarias o distracciones, esparcimiento, salud psicofísica.

Según Nicolás Falcone, las vacaciones anuales, así como la limitación del horario de trabajo, el descanso semanal y la reglamentación del trabajo nocturno, responden a la misma finalidad: “Tienden a prevenir al hombre contra su empobrecimiento fisiológico, a

²⁰ Op. Cit. Pág. 263

dignificar la vida de la clase trabajadora y a defender a la especie humana en la persona de cada uno de sus miembros. Por eso son institutos estudiados, en general, en forma conjunta, porque todos encaran y tratan de resolver siempre el mismo problema social y humano.

El instituto de la vacación anual tiende, pues, a preservar al hombre del desgaste físico que experimenta en una sociedad como la actual, que lo obliga a cumplir grandes esfuerzos en cuyo seno las condiciones de vida son muchas veces artificiales. Más concretamente, podría decirse que en determinado momento de la evolución se advirtió que las disposiciones sobre limitación de la jornada de trabajo y el descanso semanal, eran insuficientes para alcanzar el objetivo que perseguían tales leyes²¹.

A decir de Falcone, lo que lesiona al patrono que desconoce la necesidad que tiene el obrero de descansar, no es precisamente su patrimonio sino la salud pública, los niveles de la producción y, en general, ciertos bienes jurídicos y materiales en cuya conservación está interesada la colectividad. Lo que corresponde, entonces, frente a la lesión del interés público, es el manejo adecuado de medios coactivos tendientes a que la salud pública, la economía y los fines específicos de la convivencia humana sean respetados. En ese orden de ideas, el trabajador tiene la obligación de descansar cada año; una obligación frente a sí mismo y frente a su patrono.

Este descanso no se planea sólo en interés suyo sino también en interés de su patrono, quien paga el equivalente del salario por el tiempo de vacaciones y quien

²¹ **Tratado de derecho laboral.** Pág. 115.

espera que el trabajador regrese renovado, tonificado y con ímpetu para trabajar bien. Es muy importante que el descanso sea real, es decir que durante sus vacaciones no se dedique a otras labores esto por su salud en general.

Es decir que hay un deber de lealtad del trabajador, ni legal, ni moralmente debe un trabajador laborar durante las vacaciones y menos aún con un patrono distinto. Para la determinación del cumplimiento de las vacaciones, existen algunas consideraciones a tomar en cuenta para el cómputo denominado año continuo de labor; así, de ello:

- a. El trabajador debe cumplir un año completo de servicios.
 - b. Tener un mínimo de 150 días trabajados.
 - c. Se computa desde la fecha de ingreso al servicio del empleador.
 - d. Se considera como días trabajados, en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.
 - e. El patrono debe señalar al trabajador la época de gozar las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes en que se cumplió el año de servicio continuo, con la finalidad de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores .
- Artículo 132 Código de Trabajo.

Es importante aclarar que la legislación laboral establece, que para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días laborados al año (Artículo 131 del Código de Trabajo), norma que no es clara y que por lo mismo

ha dado lugar a que en la práctica se haya venido interpretando y consecuentemente aplicado en dos sentidos:

1. Cuando un trabajador cumple un año de labores, pero por no ser un puesto permanente no trabaja todos los días de la semana y por lo mismo no llega a sumar los citados ciento cincuenta días. Tomando como ejemplo un jardinero que llega a trabajar dos días a la semana. Si multiplicamos por cincuenta y dos semanas tenemos que suma ciento cuatro días de labores (se incluyen feriados que hubieren coincidido).
2. Cuando el puesto es permanente pero que termina la relación de trabajo con cualquier empleado (aunque haya laborado todos los días), si éste no ha laborado los ciento cincuenta días efectivos (digamos que solo laboró noventa días) no se le compensan las vacaciones dentro de las prestaciones finales.

De todo lo anterior expuesto el Artículo 136 del Código de Trabajo establece: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les haya omitido correspondiente a los últimos 5 años”.

El Artículo 136 del Código de Trabajo es muy claro al indicar que las vacaciones anuales no pueden ser interrumpidas, establece una excepción cuando se trate de trabajos de índole especial cuya naturaleza no permita un descanso prolongado.

Si bien es cierto el Artículo 136 del Código de Trabajo, en su parte conducente es muy claro y no se necesita de interpretación doctoral para entender que las vacaciones anuales no pueden ser interrumpidas ni acumulables. Sin embargo en la práctica es todo lo contrario, toda vez que en muchos casos los patronos las fraccionan, o hacen saber al trabajador que no las descansen y se pagaran los días que las trabaje como un ingreso extra aparte del salario que devenga mensualmente, en muchos casos los trabajadores aceptan por desconocimiento de sus derechos laborales; además consideran que es un ingreso extra para poder solventar gastos extras ya sea familiares o personales.

Sin embargo, las vacaciones es obligación de los patronos otorgarlas al cumplir los requisitos *sine que non*, ya expuestas con anterioridad a efecto de que el trabajador goce del derecho de descanso cada año, después de laborar como un mínimo de 150 días, las cuales son de carácter obligatorio de ser remuneradas, es importante que la Inspección General de Trabajo, por medio de los inspectores vigile el estricto cumplimiento de los establecido en el Artículo 136 del Código de Trabajo.

En ese orden de ideas a efecto de que las vacaciones anuales no sean interrumpidas o acumuladas, es necesario presentar la siguiente propuesta:

4.1.1. Importancia de que los patronos y trabajadores cumplan con la normativa laboral, mediante vigilancia de los inspectores de trabajo a efecto de evitar la interrupción o acumulación de las vacaciones anuales

Cabe resaltar, que de todo contrato de trabajo emanan normas jurídicas, las cuales deben respetarse y cumplirse para evitar con ello que surjan conflictos en las relaciones laborales.

De tal manera que el fenómeno laboral es muy extenso y amplio en lo referente a la interacción humana. Entre el patrono y el trabajador existe un vínculo de carácter jurídico y laboral, en virtud del cual las partes adquieren derechos y a su vez se imponen obligaciones. Los derechos que devienen del contrato de trabajo son exigibles, pero también se deben observar estrictamente las obligaciones impuestas.

Si el acto de contratación es libre, una vez se encuentre entablado el vínculo jurídico, las partes deben respetar al vínculo jurídico. Es fundamental que quienes se encargan de manejar el personal de la empresa, reconozcan los derechos de los trabajadores pero también las obligaciones de los mismos. Toda vez que la visión del derecho laboral se encuentra constituida para otorgarles derechos a los trabajadores y patronos, los cuales deben respetar la norma laboral vigente en el país, para la pronta y efectiva solución de conflictos.

Además de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, es importante que los inspectores de trabajo cumplan con sus obligaciones, tal como lo estipula el Artículo 278 del Código de Trabajo que: “La Inspección General de Trabajo,

por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respetan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo (...). Por su parte el Artículo 281 inciso m) del Código de trabajo establece: “Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir (...)”.

Al analizar las respectivas obligaciones y deberes tanto de patronos, trabajadores y como los inspectores de trabajo, es fundamental aclarar la importancia de los alcances con los cuales puede contar la relación de trabajo y así determinar específicamente lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo en relación a las vacaciones anuales sin interrupción o acumulación, siendo las siguientes:

- a. El patrono tiene el compromiso de cumplir las obligaciones con sus trabajadores a efecto de conseguir el equilibrio entre ambos. En el presente caso que interesa, la obligación del patrono es conceder el derecho del trabajador de gozar las vacaciones anuales remuneradas sin interrupción o acumulación. A efecto de conseguir una buen armonía entre ambos, el derecho de que goza el trabajador y el cumplimiento de la norma jurídica laboral.
- b. De igual manera que con las obligaciones correspondientes al patrono, en las del empleado se pueden distinguir muchas obligaciones, pero el caso sujeto a investigación es el derecho que tiene el trabajador de gozar las vacaciones anuales. Pero ese derecho no se adquiere sin que exista una relación laboral entre el



patrono y trabajador, en virtud de la cual surge la obligación del trabajador de la prestación de su servicio con diligencia y de conformidad a lo convenido con su patrono, con el mínimo de 150 días trabajadas, a efecto de que surja su derecho de gozar de las vacaciones anuales por un periodo de 15 días remuneradas; y

- c. Que los inspectores de trabajo ejerzan su obligación de vigilar, para que los patronos cumplan con su obligación de otorgar el derecho a las vacaciones anuales que goza todo trabajador, que ha laborado como mínimo 150 días en el año, sin que se interrumpa o se acumule, a efecto de dar efectivo cumplimiento y la materialización de lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema detectado es que en la actualidad, en relación al derecho tutelar de los trabajadores ha entrado en crisis, en virtud del mal manejo por parte de los empleadores en el otorgamiento del periodo de vacaciones que goza todo trabajador que ha laborado con un mínimo de 150 días al año, como lo establece el Artículo 136 del Código de Trabajo que el periodo de vacaciones, es un derecho que goza todo trabajador sin ser interrumpidas, no pueden ser divididas en dos partes o acumuladas, con la excepción cuando se trate de trabajos de índole especial.

La solución a la problemática planteada es que el patrono, trabajador e inspectores de trabajo cumplan con sus derechos y obligaciones. En primer lugar que los patronos y trabajadores ejecuten sus derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, específicamente la obligación del patrono de otorgar las vacaciones anuales sin interrumpirlas, dividir las o acumularlas. Que los trabajadores hayan prestado sus servicios materiales o intelectuales durante 150 días mínimos al año, a efecto de gozar del derecho de vacaciones. Por último, que los inspectores de trabajo den cumplimiento con su responsabilidad de vigilar a que los patronos cumplan con la obligación de conceder vacaciones anuales de todo trabajador que lo amerita, a *contrario sensu* que la sanción que se imponga sea más drástica de lo contemplado en la actualidad, por medio de una iniciativa de ley presentada por el Ministerio de Trabajo por conducto del Organismo Ejecutivo, a efecto de regular que todo patrono que incumpla con lo contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo, responderá penal, civil y administrativamente en el desacato de la norma laboral mencionada.



BIBLIOGRAFÍA

BADENI, Gregorio. **Instituciones de derecho constitucional**. Buenos Aires, Argentina, (s.e). Editorial Ad-Hoc. S.R.L, 1997.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina, (s.e), Ed. Heliasta, 1976.

FALCONE, Nicolás. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. 1ª edición. Editorial, Tea, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: (s.e). Editorial, Oscar De León Palacios, 1996.

FLORES JUAREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional**. Guatemala, (s.e.) (s.l.i), 2005.

Ministerio de Trabajo Y previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo**. Guatemala: (s.e),(s.l.i), (s.f).

NARANJO MESA, Vladimiro. **Teoría constitucional e instituciones políticas**. Bogotá, Colombia: Edición novena, Editorial Temis, 2002.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: 28º edición. Editorial, Heliasta, 2001.

PEREIRA OROZCO, Alberto. **Constitucional**. Guatemala, (s.e). Editorial de Pereira, 2007.

ROMERO GABELLA, Pablo. **El más alto de todos los tiempos**. La Habana, Cuba, (s.e), (s.l.i), 1985.

Legislación:

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

Convenio C146 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas, 1976.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.