

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



**CONTRADICCIÓN EXISTENTE ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE
INDUBIO PRO OPERARIO Y LA NORMA SOBRE VACACIONES NO
ACUMULABLES CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

MILDRED EUGENIA CASTAÑEDA ARCHILA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2018

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

**CONTRADICCIÓN EXISTENTE ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE
INDUBIO PRO OPERARIO Y LA NORMA SOBRE VACACIONES NO
ACUMULABLES CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MILDRED EUGENIA CASTAÑEDA ARCHILA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2018

**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:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
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:

Presidente:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal:	Lic.	Bayron René Jiménez Aquino
Secretario:	Lic.	José Miguel Cermeño Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Jorge Eduardo Avilés Salazar
Vocal:	Lic.	Sandra Elizabeth Girón Mejía
Secretario:	Lic.	Erik Octavio Rodríguez Ramírez

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



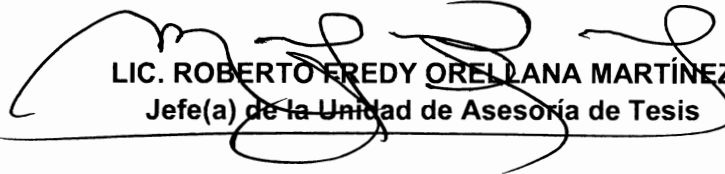
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
27 de noviembre de 2017.

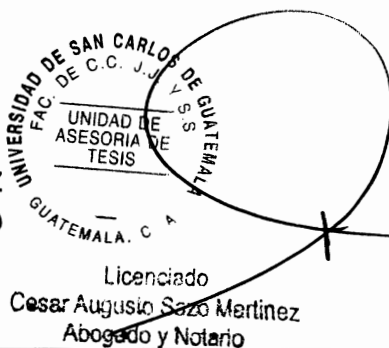
Atentamente pase al (a) Profesional, **CESAR AUGUSTO SAZO MARTINEZ**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MILDRED EUGENIA CASTAÑEDA ARCHILA, con carné **200517989**,
intitulado **DETERMINAR SI EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE INDUBIO**
PRO OPERARIO Y EL PRINCIPIO DE VACACIONES NO ACUMULABLES CONTENIDO EN EL DECRETO 1441.

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


Licenciado
Cesar Augusto Sazo Martínez
Abogado y Notario

Fecha de recepción **26 / 12 / 2017** f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Licenciado Cesar Augusto Sazo Martínez
Abogado y Notario
Colegiado 810161
2da Avenida 9-59 Zona 7, Colonia Landivar, Guatemala, Guatemala

Guatemala 02 de mayo de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento emitido por esta jefatura el día 27 de noviembre de 2017, en el que se me designa como asesor del trabajo de investigación de la bachiller Mildred Eugenia Castañeda Archila, con número de carné 200517989, titulado: **DETERMINAR SI EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE INDUBIO PRO OPERARIO Y EL PRINCIPIO DE VACACIONES NO ACUMULABLES CONTENIDO EN EL DECRETO 1441 el cual fue modificado por: CONTRADICCIÓN EXISTENTE ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE INDUBIO PRO OPERARIO Y LA NORMA SOBRE VACACIONES NO ACUMULABLES CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**, habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a) Contenido científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, toda vez que contiene un enfoque enunciativo, consiste en determinar si existe contradicción entre el principio constitucional de indubio pro operario y la norma sobre vacaciones no acumulables, en virtud que el Artículo 136 del Código de Trabajo, establece que el trabajador tiene el derecho de exigir únicamente 5 periodos de vacaciones acumulados. En ese sentido, es evidente la vulneración al derecho del trabajador de disfrutar las vacaciones anuales.

b) La metodología y técnica de investigación utilizada

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



c) Redacción

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

d) 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 que la presente investigación analiza detenidamente si existe contradicción entre el principio constitucional del principio de indubio pro operario y el principio de vacaciones no acumulables.

e) La conclusión discursiva

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

f) La bibliografía

Es acorde con la investigación de tesis y tiene relación con las citas textuales.

g) Expresamente declaro

Que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Mildred Eugenia Castañeda Archila.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para ser discutido en el examen público, en virtud que el trabajo indicado 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.

Licenciado
Cesar Augusto Sazo Martinez
Abogado y Notario

F

**Licenciado Cesar Augusto Sazo Martinez
Abogado y Notario
Colegiado 10161**



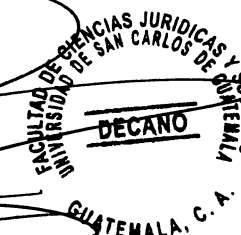
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MILDRED EUGENIA CASTAÑEDA ARCHILA, titulado CONTRADICCIÓN EXISTENTE ENTRE EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE INDUBIO PRO OPERARIO Y LA NORMA SOBRE VACACIONES NO ACUMULABLES CONTENIDA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. 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/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el centro de mi vida, a quien pertenece lo que soy, lo que tengo y lo que anhelo. Gracias, amado mío por haber estado conmigo en cada paso que me hizo llegar a alcanzar esta meta

A LA VIRGEN MARÍA:

Madre santísima, gracias por tu bendita intercesión.

A MI PADRE:

Julio César Castañeda Ortiz (Q.E.P.D), tu que me miras desde el cielo, espero estés orgulloso de mi, lo logré papá.

A MI MADRE:

María del Tránsito Archila Guzmán, por ser ejemplo de amor incondicional, esfuerzo y sacrificio. Madre, este triunfo te pertenece.

A MI ESPOSO:

Ricardo Alberto Pontaza Cabrera, mi mejor amigo y compañero de vida, gracias por tu apoyo incondicional. Sin ti no lo habría podido lograr.

A MIS HIJOS:

María José y José Ricardo, por ser el impulso para esforzarme y ser mejor cada día.

A MIS HERMANOS:

Danilo, César, Yesenia, Wendy, Ana Gladys y Zuriel, por su valioso amor y apoyo.



A MIS SOBRINOS:

Por compartir su alegría y permitirme ser parte de su vida.

A MIS AMIGOS:

Glen, Leyla, Victor, Laura, Fernando y a los que me han acompañado en cada etapa de mi vida.

A MI PATRIA:

Guatemala, bendita tierra que me vio nacer.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por proporcionarme conocimientos jurídicos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudio superior que me albergó en mi preparación profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación se realizó en Guatemala, periodo que comprende los años 2015-2017, es de tipo cualitativo, se contribuyó a resumir la información obtenida respecto a la determinación si existe contradicción entre el principio constitucional de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables, contenido en el Código de Trabajo.

El trabajo pertenece a la rama del derecho laboral, toda vez que la norma sustantiva establece la regulación del derecho al goce de las vacaciones anuales por parte del trabajador; además contiene el principio de *indubio pro operario* y la norma sobre vacaciones no acumulables.

El objeto de estudio, fue establecer la contradicción del principio constitucional de *indubio pro operario* y la norma sobre vacaciones no acumulable contemplado en el Artículo 136 del Código de Trabajo. Los sujetos de la investigación, fueron los trabajadores vulnerados en el goce de sus derechos a disfrutar las vacaciones anuales.

El aporte académico de esta tesis es la reforma del Artículo 136 del Código de Trabajo, toda vez que deja a discreción del patrono acumular las vacaciones, por lo que, el trabajador se ve en la necesidad de reclamar que se le pague en efectivo las vacaciones acumuladas ante el juez de primera instancia laboral, a efecto de materializar el principio de *indubio pro operario*.



HIPÓTESIS

El patrono al acumular las vacaciones de los trabajadores que han cumplido una labor por más de un año, vulnera el principio de tutelaridad, toda vez que el Artículo 136 del Código de Trabajo deja a la discrecionalidad de los empleadores de acumularlas, por lo que, el trabajador se ve en la necesidad de reclamar que se le pague las vacaciones acumuladas en efectivo, correspondiente, a los últimos 5 años, con la finalidad de materializar el principio de *indubio pro operario* en virtud de que la carga de la prueba le corresponde al patrono. En efecto, si la Inspección de Trabajo y Previsión Social cumpliera con su función de verificar a que los empleadores no acumulen las vacaciones de los trabajadores, aunado a ello es necesario reformar el Artículo 136 del Código de Trabajo en el sentido de sancionar drásticamente al patrono que transgreda dicha norma, en tal virtud, el Estado estaría dando una tutelaridad efectiva y certeza, protegiendo jurídicamente los derechos de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para efectos de este trabajo, se cotejó la hipótesis a través del método utilizado, siendo el método analítico, que consintió en la interpretación del principio del principio de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables, 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; las técnicas empleadas fue: la bibliográfica, documental y jurídica, las cuales fueron aplicadas para describir los libros utilizados, el estudio de los textos y la interpretación de las normas jurídicas.

Con base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario la reforma del Artículo 136 del Código de Trabajo, por parte del Organismo Legislativo, ente facultado constitucionalmente para crear, modificar y derogar leyes, toda vez, que dicha norma jurídica vulnera el derecho del trabajador de gozar las vacaciones anuales y el principio de vacaciones no acumulables.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	2
1.2 Definición	3
1.3 Características	5
1.4 Fuentes	15
1.4.1 Clasificación.....	15
1.4.2 En la legislación guatemalteca.....	18

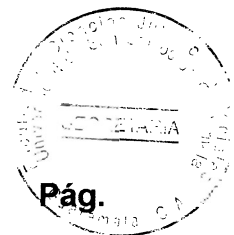
CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	21
2.1 Naturaleza jurídica	25
2.2 Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato.....	28

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	35
3.1 La previsión social.....	36
3.2 Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
3.3 Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	39
3.4 Inspección General de Trabajo	40
3.4.1 Misión.....	42
3.4.2 Objetivo.....	43
3.4.3 Funciones.....	44

CAPÍTULO IV



	Pág.
4. Vacaciones	47
4.1 Antecedentes históricos	47
4.2 Definición	51
4.3 Compensación	53
4.4 Prescripción	55
4.5 Contradicción existente entre el principio constitucional <i>de indubio pro Operario</i> y la norma sobre vacaciones no acumulables contenido en el Código de Trabajo.....	58
4.6 Propuesta de reforma del Artículo 136 del Código de Trabajo	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN

La investigación se analizó si existe contradicción entre el principio constitucional de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables, toda vez que, en la actualidad los empleadores acumulan las vacaciones anuales, por lo que, el trabajador se ve en la obligación de acudir ante el órgano jurisdiccional competente con la finalidad de que se le pague las vacaciones acumuladas. De tal manera que es evidente la vulneración al principio de vacaciones no acumulables.

El objetivo general consistió en determinar soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del trabajo por medio del análisis jurídico y doctrinario entre el principio de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables contenido en el Decreto 1441.

La hipótesis planteada, a la acumulación de las vacaciones anuales por parte del empleador, vulnera el derecho al goce de las vacaciones y la norma sobre vacaciones no acumulables, fue comprobada.

El informe final se redactó en cuatro capítulos, que desarrollan lo siguiente: el primer capítulo, está relacionado el derecho del trabajo; el segundo capítulo, desarrolla el contrato de trabajo; el tercer capítulo, aborda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y por último el cuarto capítulo, contempla la determinación si existe contradicción entre el principio constitucional de *indubio pro operario* y la norma sobre vacaciones no acumulables contenido en el Decreto 1441, antecedentes históricos de las vacaciones, compensación de las vacaciones, prescripción al derecho al pago de vacaciones, análisis jurídico entre el principio de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables y propuesta de reforma del Artículo 136 del Código de Trabajo.

Las técnicas empleadas fueron las siguientes: documental, que sirvió para identificar a los autores cuyas teorías y libros se relacionan con el tema investigado, el internet que sirvió para la búsqueda de información no contemplada en documentos; y jurídica; la



cual se utilizó para la interpretación de la legislación. Los métodos aplicados fueron: deductivo, que sirvió para utilizar datos generales en relación al principio de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables, que se utilizó para partir de los casos generales con el fin de llegar a una conclusión; y el analítico, se utilizó para permitir desplazar todo el conocimiento en partes y su implementación en el principio de *indubio pro operario* y el principio de vacaciones no acumulables.

Se tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones; así también que sea de gran utilidad para todos aquellos estudiantes de la facultad de derecho, a efecto de adquirir y aportar conocimientos al tema investigado y que el trabajo realizado con mucho sacrificio sea una guía para todo estudiante que están por realizar sus trabajos de tesis.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Por medio del trabajo, el hombre participa en todos los ámbitos de la vida social, económica y espiritual, aportando a través de sus servicios materiales o intelectuales, un beneficio a la edificación de estructuras económicas sociales y políticas más humanas y dignificantes, de ahí su importancia.

El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad.

En tal virtud, para desarrollar la investigación es necesario analizar lo que se conoce como derecho del trabajo, para entender el cúmulo de reglas de conducta que compete estudiar, tomando en consideración que en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de

regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

1.1. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el aparecimiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios básicos e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre, frente al patrono en relación al trabajo subordinado.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida y especialmente la protección jurídica laboral, en virtud de la gran desventaja que existe entre el trabajador y el patrono. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario o remuneración, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de

estudio y regulación del derecho del trabajo, cual tiene las siguientes características de conformidad con el Código de Trabajo:

- a. Debe ser realizado directamente por el trabajador. Artículo 18 del Código de Trabajo.
- b. Debe ser remunerado por un salario. Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón. Artículo 18 Código de Trabajo.
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. Artículo 18 Código de Trabajo.
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros. Artículo 3 Código de Trabajo.

1.2. Definición

Se sostiene el criterio de que el derecho laboral es: “como la creación del hombre, de la comunidad, de la sociedad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su

estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”¹ En tal virtud, el derecho laboral es creado por el hombre con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, la cual surge durante la revolución industrial.

Por otra parte, el: “derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores -intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales-. En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”² Esta definición planteada, el criterio es compartido en el sentido de que específicamente es una rama nueva de las ciencias jurídicas, toda vez que surgió para regular las relaciones jurídicas entre el trabajador y empleador desde mediados del Siglo XX.

“Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”³ Surge con la finalidad o como el mecanismo de armonizar las relaciones entre el

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág.169.

empleador y el trabajador con la finalidad de proteger los derechos vulnerados durante toda la historia de la humanidad.

En síntesis, se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos por medio del contrato individual de trabajo, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Se considera que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Características

En Guatemala, el derecho de trabajo tiene las siguientes características, que se consideran importantes para efectos de la presente investigación, siendo las que a continuación se detallan:

a) Es un derecho público

Toda vez que el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Los derechos consignados en esta sección son

irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Es evidente que el derecho laboral es público, toda vez que existe vínculo entre el Estado por medio de los órganos jurisdiccionales de trabajo, y los particulares siendo el trabajador o el empleador.

En ese sentido, la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, estipula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” De tal manera, que es evidente que pertenece a la rama del derecho público, de acuerdo al considerando citado en el Código de Trabajo guatemalteco.

El mismo Código de Trabajo establece en el Artículo 14 que: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas

jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional, y los tratados.” Cabe resaltar, que se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases. Ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el Trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” En materia de derecho procesal laboral, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

En el Código de Trabajo se encuentra esta característica, específicamente en el considerando cuarto inciso a), que establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” En tal virtud, el derecho de trabajo protege específicamente al trabajador, toda vez que es la parte más débil de las relaciones laborales.

El Artículo 12 del mismo cuerpo legal estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro convenio cualquiera.” De tal manera que el *ipso iure* es una expresión latina, y se refiere a aquellas consecuencias o efectos jurídicas que se realizan sin el consentimiento del trabajador o aun existiendo consentimiento y vulnera derechos irrenunciables, por lo que dicha cláusula estipulada en el contrato de trabajo son nulas de pleno derecho.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, establece: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Igualmente debe aplicarse las

disipaciones protectoras del trabajador.” Son normas de orden público, en virtud que son normas jurídicas de cumplimiento incondicional por las partes laborales, de igual manera deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene el Código de Trabajo, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

El Artículo 17 inciso del Código de Trabajo, establece: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Aquí opera nuevamente que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular, a efecto de que el Estado logre una de sus finalidades, como lo es el bien común, de esa cuenta se llega a l objetivo que es la armonía de la sociedad.

c) Constituyen un *mínimum* de garantías para el trabajador

La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” Es un mínimo protector del trabajador, en virtud, en caso de que se consigna en el contrato de trabajo que el trabajador no tiene derecho a gozar vacaciones anuales con el

consentimiento del trabajador, para el derecho laboral no existe dicha cláusula, toda vez que las normas laborales garantizan el derecho de los trabajadores y reconoce que son irrenunciables.

Por otra parte el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.” De lo expuesto, se desprende que los derechos que contiene el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador en virtud de que se considera la parte más débil de la relación laboral.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante.”⁴ Protege únicamente al trabajador y se considera de carácter mínimo, ya que son realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores.

d) Es un derecho dinámico

Lo dinámico, se encuentra en que no puede ser estático, requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción, y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante.

⁴ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



En la actualidad, el derecho del trabajo es un tema importante del Tratado de Libre Comercio negociado entre Centro América y Estados Unidos de Norteamérica, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones, por lo que, es evidente que es un derecho dinámico, en virtud de que está en constante movimiento y aplicado a la realidad.

e) Es un derecho realista y objetivo

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

f) Es un derecho democrático

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de

la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.” Es un derecho democrático, toda vez que se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

g) Es un derecho clasista

“La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso concreto del derecho laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les imponen obligaciones.”⁴ Se denomina clasista en virtud que protege únicamente los derechos de los trabajadores, es menester indicar que también añade obligaciones

⁴ Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág.22.

a los trabajadores por lo que es erróneo aquellas teorías que exponen que protege únicamente derechos de los trabajadores.

En ese sentido, el derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, de tal manera que trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente respecto al trabajador.

h) Es un derecho mixto

El Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Es consuetudinario, porque el derecho de trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y en beneficio para los.

i) Es un derecho autónomo

El Artículo 283 del Código de Trabajo establece: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de



trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

Únicamente son competentes los juzgados de trabajo y previsión social, para conocer de todos los asuntos o conflictos que se derivan de las relaciones laborales, entre los trabajadores y empleadores.

La autonomía, del derecho del trabajo se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho, dentro de las formas de autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios características e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, Código de Trabajo, Ley de servicio civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Lo expuesto, hace referencia a la autonomía jurisdiccional privativa de trabajo, en relación a la autonomía didáctica, en Guatemala no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de derecho que existen en todas las universidades autorizadas legalmente, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza a efecto de que los estudiantes tengan los conocimientos básicos respecto al derecho laboral, la autonomía del derecho laboral, en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- a. Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- b. Que posea principios propios.
- c. Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular.
- d. Que posea un método propio.

1.4. Fuentes

Lugar donde emanan las facultades y deberes que derivan del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el empleado, que confluyen y marcan el cauce del desarrollo económico y social. Las fuentes del derecho del trabajo, las diferentes clasificaciones doctrinales, la jerarquía entre las mismas y cómo se han de interpretar las normas laborales hace recordar la prevalencia del interés de todos los trabajadores en un clima de armonía social.

En términos más comprensibles, es el lugar de donde se originan las normas jurídicas laborales, también se denominan así a las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

1.4.1. Clasificación

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, las principales fuentes del, han sido tradicionalmente clasificadas en distintas formas, pero las que se consideran y resultan más aplicables son los siguientes: fuentes reales o materiales y fuentes formales.

a) Fuentes reales o materiales

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley; también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres.

En síntesis, se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

b) Fuentes formales

Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, es decir que son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes de carácter obligatorio para todos.

El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, establece: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementaria. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.” De tal manera, que la única fuente es la ley. En ese sentido, se debe tomar en consideración el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- a. Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b. Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c. Las leyes laborales.
- d. Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

En tal virtud, que el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes que los legisladores van creando conforme las exigencias y necesidades de los trabajadores, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Para efectos del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- “a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.

c) Derivadas de la voluntad colectiva, ambiente y social.”⁵

En conclusión, Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres: las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.4.2. En la legislación guatemalteca

“La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, la legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.”⁶

De lo anteriormente citado, se puede decir, que La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental del derecho laboral, no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la

⁵ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 6.

⁶ *Ibid.* Pág. 23.



máxima norma de la estructura y organización jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo a excepción en materia laboral en virtud de que las leyes laborales prevalecen sobre la Constitución.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho.”⁷ Significa que existe una unión entre el derecho de trabajo y el derecho constitucional, es decir, la constitucionalizarían de las normas laborales, tutelando derechos fundamentales de los trabajadores.

“Los convenios constituyen, un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.”⁸ En segundo plano aparecen los convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina.

⁷ **Ibid.** Pág. 30.

⁸ **Ibid.** Pág. 35.

En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Los Principios generales del derecho de trabajo opera de la siguiente manera; cuando la ley deja vacíos legales, y no existe jurisprudencia, los principios entran como suplementos.

En síntesis, el Artículo 16 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo”. El artículo citado, se establece que en materia laboral, cuando surgen conflictos entre leyes de trabajo y otras de distintas índole, debe prevalecer todas aquellas leyes de trabajo siempre, es aquí donde la jerarquía de las normas y de acuerdo a la escala de Hans Kelsen, debe prevalecer siempre las leyes constitucionales, de acuerdo al orden jerárquico de las normas, la excepción a esta jerarquía es en materia laboral, en virtud de que la norma laboral citado, establece que las leyes de trabajo deben predominar siempre.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuales son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia.

Por otra parte el contrato, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es el contrato un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal.

De lo anterior, se puede decir que el contrato es un negocio jurídico: según el Artículo 1251 del Código Civil que establece: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal de quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”. Cabe mencionar que son los elementos que le dan validez jurídica y se considera necesario definir dichos elementos a efecto de una mejor comprensión:

a) Capacidad

Este es un elemento propio del contrato de trabajo y consiste en que primeramente para poder desempeñar un trabajo se requiere tanto de la capacidad de goce, es decir ser sujeto de derechos y obligaciones, como de la capacidad de ejercicio, la cual se

puede definir como la facultad de cumplir por sí mismo, tanto deberes, como el ejercicio de los beneficios, establecidos por la ley.

En el derecho de trabajo, se da un tipo particular de capacidad, el Artículo 31 del Código de Trabajo, estipula: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.” La capacidad que tienen los menores de edad para contratar su trabajo, se debe a varias razones: primero, que el contrato de trabajo es fácil de rescindir, por lo que no se compromete mucho al menor; segundo, que estos contratos serán autorizados por la Inspección General de Trabajo y tercero, que en el medio guatemalteco la mayor parte de la población necesita prestar ayuda material a su familia o para su propio sostenimiento desde temprana edad.

b) Consentimiento

Se debe entender como la declaración de la voluntad, la cual se manifiesta cuando las partes convienen en iniciar la relación laboral, a través de la redacción del contrato de trabajo, o de forma tácita al iniciarla, sin que sea necesario un consentimiento escrito, basta con que se dé la relación laboral para que se produzca de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19 del Código de Trabajo, este elemento puede determinarse como, al que da inicio al contrato de trabajo, ya que sin el consentimiento no puede darse la relación laboral.

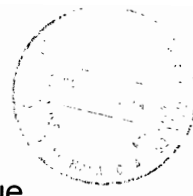
c) Objeto lícito

Lo constituye, la actividad que presta el trabajador en beneficio del patrono, a cambio de una retribución que recibe en compensación a la prestación realizada por parte del mismo. El objeto lícito, se le podría denominar, el elemento culminante del contrato de trabajo, ya que una vez se haya dado la capacidad de ambos sujetos y el consentimiento tan solo queda establecer que el objeto del contrato sea lícito, es decir, que no atente contra el ordenamiento jurídico del país, toda vez que lo ilícito es considerado por la ley penal guatemalteca como delito.

Es sumamente necesario definir el concepto de un contrato en términos generales, dicho concepto se encuentra establecido en el Código Civil, en el libro V, que trata del derecho de obligaciones, las obligaciones provenientes del contrato y específicamente en el Artículo 1517 del Código Civil establece: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación". Se puede determinar las acepciones de dicho enunciado, y específicamente sobre lo que debe entenderse por obligación.

Contrato es: "Un precepto cuyo cumplimiento es inexcusable en el primer caso y como el vínculo de derecho por el cual una persona es constreñida a dar, a hacer o no hacer algo con respecto a otra persona."⁹ Su contenido es de cumplimiento obligatorio por parte de las partes de una relación laboral, en su defecto existen responsabilidades jurídicas para la parte que incumpla su contenido.

⁹ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 611.



Existen muchas definiciones de contrato, por lo que es necesario analizar algunas, que ayudarán al desarrollo del presente trabajo. Contrato es: “una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa”¹⁰. Por medio de éste, se realiza una declaración, en la cual forzosamente, debe intervenir la voluntad, es decir, no debe haber coacción alguna.

“El concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”¹¹. A través del contrato, se plasma las declaraciones de las personas, en relación a la actividad que se trate.

De las definiciones anotadas con anterioridad, se puede decir que, contrato es el acuerdo por el que dos o más personas se obligan a determinada prestación y que en virtud de ello pueden ser compelidas a cumplirla, a través de los diferentes procedimientos para exigir el cumplimiento de una obligación.

Legalmente, el contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “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.” El contrato de trabajo tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y

¹⁰ **Ibid.** Pág. 331.

¹¹ **Ibid.** Pág. 167.

obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda guerra mundial.

De tal manera que, el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Es decir, que es el vínculo jurídico, en virtud de la cual una persona denominada trabajador se obliga frente a otra persona denominada patrono a prestar sus servicios personales, bajo la supervisión y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución. En síntesis, es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

2.1. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que, al hablar de contrato de trabajo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19 que regula: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones el artículo



precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes la incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar su propio procedimiento”.

Del Artículo 19 del Código de Trabajo expuesto con anterioridad, se desprende que, para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica y que surta sus efectos, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados, la parte que incumpla las cláusulas del contrato de trabajo, antes de que inicie la relación laboral debe resarcir los daños y perjuicio que ocasione a la otra parte como consecuencia de su irresponsabilidad.

La legislación laboral guatemalteca, establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 del Código de Trabajo establece: “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a. A labores agrícolas o ganaderas;
- b. 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 hubiere 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 periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”

De lo anterior se puede resumir que el contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales. Sin embargo, es importante mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato de trabajo que pruebe la relación laboral, ya que como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo que es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento de contrato laboral, toda vez que la carga de la prueba le corresponde al patrono.

Al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono tal y como se establece en el Artículo 30 del Código de Trabajo: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” En materia laboral existe la inversión de la carga de la prueba y el patrono está obligado a demostrarlo.

Se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios.

2.2. Formas de otorgar, perfeccionar y extinguir un contrato

El Código de Trabajo, en el Artículo 25 establece tres formas de celebración del contrato de trabajo, siendo las siguientes:

- a. "Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b. A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c. Para obra determinada, cuando se ajusta en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo". El Artículo 26 del Código de Trabajo regula: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

De lo anterior, se puede determinar las formas de otorgamiento, perfección y extinción de los contratos laborales individuales, en tal virtud, para que legalmente exista y se perfeccione un contrato de trabajo, es requisito indispensable que se inicie la relación laboral entre el trabajador y el empleador, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra determinada.

En relación a la extinción del contrato de trabajo o contrato laboral, puede extinguirse sin que ello signifique responsabilidad para ninguna de las partes –trabajador y patrono- en los casos que el Código de Trabajo, lo contempla de forma expresa, dichos casos son los siguientes:

- a. Por vencimiento del plazo, en relación a los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada, tiene carácter extraordinario, por lo que nace a la vida jurídica cuando se ha determinado cierto tiempo, en el cual se deberá desarrollar el trabajo, o bien, cuando se da por terminada la labor preestablecida.

- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el mismo, es decir que, las partes, pueden pactar las formas en que puede terminar la relación laboral, siempre y cuando no se disminuya las garantías establecidas en la legislación, protectoras del trabajador.
- c. Por mutuo consentimiento, esto implica la voluntad de ambas partes, es decir que tanto patrono como trabajador así lo contemplan en el contrato de trabajo, razón por la cual deben estar de acuerdo en la terminación de la relación laboral, evitando de esta forma cualquier conflicto.
- d. Por voluntad de las partes, tiene estrecha relación con lo establecido anteriormente, ya que el estar de acuerdo, hace más fácil la relación e implica la prevención de conflictos derivados de la aplicación del contrato de trabajo. Aquí también opera el consentimiento de ambas partes.
- e. Despido directo, esta forma de terminación del contrato de trabajo, se da cuando existen causas debidamente fundamentadas en ley, que facultan al patrono para despedir de manera justificada al trabajador y consecuentemente la terminación de la relación laboral sin responsabilidad de su parte, en tal virtud el trabajador tiene derecho de reclamar su reinstalación.

Si la relación o contrato ha sido denunciado por el empleador, es decir por el patrono, se está ante un despido por justa causa o por incumplimiento del trabajador, la denuncia debe ser notificada a la otra parte, es decir, al trabajador, en

este caso el contrato se extingue sin obligaciones indemnizatorias a cargo del empleador siempre que se acredite y si fuere necesario se pruebe en juicio el incumplimiento que se le imputa al trabajador.

- f. Despido indirecto, funciona cuando el trabajador invoca causas que le facultan para dar por terminado el contrato de trabajo, poniéndole fin a su relación de trabajo sin responsabilidad alguna desde que se comunique al patrono, sin embargo el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales competentes con el objeto de probar y que se decrete el abandono de labores sin justa causa.

El Artículo 79 del Código de Trabajo, establece las siguientes causas que facultan al trabajador de dar por terminada la relación laboral, es decir, se está ante un despido indirecto:

- a. "Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenido o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;
- c. Cuando el patrono directamente, o por uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las persona que viven en su casa de habitación del primero, cometa con su

autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes a su cargo, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. se refiere cuando el patrono incurra en la comisiones de esos hechos ilícitos.
- f. Cuando el patrono, o su representante en la dirección de las labores esté atacado por alguna enfermedad contagiosa o venenosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención;
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;

- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 ;
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o lo altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba pueda volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.

De las causas enumeradas con anterioridad, es imposible definir cada una de ellas, para efectos de la presente investigación se considera resumirlas. En tal virtud dichas causales proceden únicamente en el despido indirecto, toda vez que facultan al trabajador de dar por terminado la relación laboral, sin que el patrono pueda deducir alguna responsabilidad contra el trabajador, en virtud que el empleador con sus acciones a incurrido en alguna de las causas ya mencionadas con anterioridad, específicamente el Artículo 79 del Código de Trabajo.

El despido indirecto, da lugar al retiro del trabajador en el lugar de trabajo, toda vez que el patrono ha incurrido en cualquiera de las causales contempladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, cuando una empresa obliga a un trabajador a renunciar, de tal manera que cuando el trabajador prueba judicialmente el despido injustificado, constituye un despido indirecto, lo que obliga al patrono a pagar la indemnización por despido injustificado.

Cabe resaltar, que cualquiera de las causales contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, que es considerado como despido indirecto o injustificado, debe ser reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que, necesariamente se requiere de una reclamación judicial por parte del trabajador.

CAPÍTULO III

3. 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.”¹² El Ministro, es un funcionario público que forma parte del gabinete presidencial.

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.

3.1. 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. 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.

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 250.

- b. 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. 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. 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. El principio de 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 cuenta, para evitar accidentes laborales.

3.2. 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.” En tal virtud, la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar para que se cumpla las leyes relativas al trabajo.

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 cuarenta y ocho 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.” Se hace referencia a los recursos que se pueden interponer contra las resoluciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el recurso de revocatoria y reposición.

3.3. 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”.

De todo lo expuesto con anterioridad, es en referencia a los otros órganos que integran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, toda vez que dicho ministerio depende de lo que dichas dependencias realicen de acuerdo a sus atribuciones, a efecto de que se cumplan las metas trazadas.

3.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en la República de Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, creada por el Decreto Número 330 del 8 de abril del año 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, se puede definir 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.”¹³ Lo expuesto, cabe resaltar que es una definición doctrinaria de la Inspección General de Trabajo, estableciendo que dicha inspección no es más que la institución administrativa encargada de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo.

Por otra parte, 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 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.” Lo contemplado en la norma legal citada, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo, en su defecto pueden incurrir en el delito de incumplimiento de deberes.

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.

¹³ **Ibid.** Pág. 200.

3.4.1. Misión

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.” La obligación primordial de los inspectores de trabajo, es velar para que los patronos no tergiversen las normas laborales a su sabor y antojo.

En el Artículo 280 del Código de Trabajo, 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.” La Inspección General de Trabajo por medio de sus inspectores, siempre es considerado parte en un proceso laboral cuando se trate de menores o en defensa de la maternidad de las trabajadoras.

En relación al Convenio Número 81 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Inspección General de Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala de fecha 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- “a) La Inspección de Trabajo debe velar por el cumplimiento de las normas 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.”
- Todo lo expuesto, es la misión de la Inspección General de Trabajo, contemplado en el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo.

3.4.2. Objetivo

“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.”¹⁴ Con base a lo contemplado en el manual en mención, la Inspección General de trabajo, tiene otra obligación como la creación de políticas encaminadas a la descentralización administrativa en toda la República de Guatemala.

En tal virtud, se puede 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.

3.4.3. Funciones

En el Artículo 281 del Código de Trabajo, enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que taxativamente establece la ley, para efectos de la presente investigación se considera pertinente resumirlas de la siguiente manera:

“a) Realizar auditorías laborales.

b) Realizar auditorías administrativas.

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo.** Pág. 9.

- c) Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- 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.”¹⁵ Todo lo anterior expuesto, es en relación a las obligaciones que debe cumplir a cabalidad la Inspección General de Trabajo ya que son atribuciones que deben ser ejecutadas.

¹⁵ Ibid. Pág. 10.



CAPÍTULO IV

4. Vacaciones

Previo a entrar a determinar profundamente si existe contradicción entre el principio constitucional de *indubio pro operario* -cuando exista duda se favorecerá al trabajador- y la norma contenida en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala sobre vacaciones no acumulables, para efectos de la presente investigación, se considera importante desarrollar los antecedentes históricos de las vacaciones.

4.1. Antecedentes históricos

“El derecho de vacaciones es una conquista de reciente logro, ya que al principio únicamente se gozaba de descanso los días domingos y feriados, los cuales eran muy numerosos, no obstante estos, no llenaban el requerimiento de reposo para el trabajador en su totalidad.”¹⁶ En tal virtud, es evidente que desde un principio el trabajador no gozaba del derecho a las vacaciones anuales, únicamente los descansos semanales.

Al comienzo del Siglo XX las vacaciones pagadas constituían un privilegio, del que no todos los trabajadores disfrutaban, únicamente ciertos funcionarios públicos, personal

¹⁶ Deveali, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 218.

administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas pocas categorías de asalariados, siendo muy limitado la concesión de este beneficio en la industria privada.

“Cuando se iniciaba la centuria pasada -1900-1999-, muy pocas eran las disposiciones legales que establecían el derecho de vacaciones anuales pagadas y en donde estaban reguladas comprendían como ya se dijo, a categorías de trabajadores muy exclusivas.

En Suiza se regulaba este derecho por medio de las Leyes del Cantón de Berna – Suiza-, promulgadas en 1905 y 1908, y en Islanda en 1909 se establecieron las vacaciones en favor de los aprendices y así sucesivamente, hasta después de 1950 fue que la regulación de este tema cobro mucha importancia, prueba de ello es que este derecho se encuentra plasmado en la Declaración de los Derechos del Hombre aprobados por el pleno de la Asamblea de las Naciones Unidas.”¹⁷ En ese sentido, al principio del Siglo XX el aspecto de vacaciones estaba guiado y sostenido por los principios, costumbres y usos locales de cada región.

“En Italia, y durante los años del fascismo cuando se establece una disposición general en lo relativo a las vacaciones. Es así como nace en la declaración de Lavoro número 16, se establece la disposición que después de un año de servicios interrumpidos, el trabajador en las empresas en que el trabajo sea continuo, tiene derecho a un periodo anual de vacaciones con goce de sueldo.”¹⁸ Cabe resaltar, que después de terminada

¹⁷ **Ibid.** Pág.219.

¹⁸ **Ibid.** Pág.630.

la primera guerra mundial, no se contaba con una reglamentación legal que normara lo relativo al derecho de vacaciones.

“En España se reglamentó el derecho de vacaciones, en el Artículo 56 de la Ley de Contratos de Trabajo del 21 de Noviembre de 1931; en Francia en el año de 1936 como parte de la legislación promulgada por el gobierno de León Blum, específicamente en la Ley del 20 de Junio.”¹⁹

En la Organización Internacional del Trabajo, fue tratado el asunto de las vacaciones en la vigésima sesión de la misma, que se verificó en Ginebra, en junio de 1938, en la misma se estableció el derecho de vacaciones para los trabajadores de la industria y el comercio, así como para los empleados del Estado y a los de las empresas privadas, excluyendo a los domésticos, el trabajo a domicilio, el trabajo de campo, a los marinos y a los talleres familiares.

Los Estados de América celebraron en la ciudad de Bogotá, en el año 1948 su novena reunión aprobando en ella la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la cual en el Artículo 15 establece: “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empresario de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.” En dicha reunión se determinó el derecho al goce de las vacaciones.

¹⁹ Ibid. Pág. 631.

En Guatemala no se encuentran antecedentes que hubieran dado base a la legislación para regular dicha institución, sino hasta en la Constitución Política de 1945, dentro del capítulo de garantías sociales, en el cual se sentaron las bases y establecieron los mecanismos que posteriormente desarrolló la legislación, ese es el origen y punto de partida para regular el descanso que se otorga anualmente, con la característica esencial de ser remuneradas.

En tal virtud, el instituto de las vacaciones fue regulado en 1947 en el Decreto 330, primer Código de Trabajo, mismo que fue inspirado en la legislación laboral de otros países latinoamericanos. En la Constitución de 1956, el derecho a vacaciones fue incluido en la sección denominada trabajo; también se incluyó en la Constitución de 1965. En ese mismo año se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, vigente a la fecha, que regula lo referente a las vacaciones en los Artículos del 130 al 137 bis; modificándose el significado que las mismas que tenían en el inicio de su regulación; cabe destacar que dicho Decreto sufrió reformas significativas en este sentido, a través del Decreto 54-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Las vacaciones son un instituto de neto corte moderno, ya que los pocos antecedentes que existen no pueden considerarse propiamente vacaciones en el concepto actual, este concepto –vacación- ha ido evolucionando rápidamente. Primero aparece como un acto gracioso del empleador que la otorga, pero sin pagar retribución alguna.

Luego se va imponiendo por la fuerza de la clase trabajadora en algunas actividades que se van ampliando y ya es remunerada, en su origen es un derecho que tiene: “el

trabajador de descansar y reponerse de sus fatigas, presentando un carácter individual.

Luego ante el creciente poderío de la empresa moderna, en que no se puede tomar en consideración el aspecto individual de cada trabajador, se pasa a una etapa colectiva, ya que especificar el período de vacaciones corresponde hacerlo teniendo en cuenta no a cada trabajador, sino a la actividad.”²⁰

De lo anteriormente expuesto, se desprende que ya no se le considera simplemente un derecho, sino que su disfrute debe ser obligatorio, dado que tiende a preservar la salud de la sociedad, y por tanto, el trabajador tiene la obligación de tomarlas íntegramente. Por último, la etapa en que el período vacacional pasó de la vacación-reposo a la vacación-esparcimiento y que involucró en sí las ideas de descanso, diversión o evasión y desarrollo de la propia personalidad.

4.2. Definición

“Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso.”²¹ Se expone 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.

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 405.

²¹ **Ibid.** Pág. 408.

“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 de pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.”²² Es en sí una suspensión temporal del contrato de trabajo, o como el descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado a favor de los trabajadores.

Por otra parte, se puede indicar que vacaciones es: “La temporada desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, 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.”²³

De lo anterior, se desprende que la necesidad de disfrutar el goce a las vacaciones constituye 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 obligada.

²² Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 362.

²³ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 357.

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.”

Por su parte el Código de Trabajo establece en el Artículo 130 lo siguiente: “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...” Lo que el legislador trato de contemplar en la norma jurídica aludida, es precisamente evitar la discriminación laboral.

En síntesis, 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.

4.3. Compensación

Por principio, las vacaciones deben disfrutarse. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta. Al respecto, el Artículo 133 del

Código de Trabajo, taxativamente indica: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.”

La norma jurídica citada con anterioridad, hace referencia al de incompensabilidad, este principio se refiere a que las vacaciones no son compensables en dinero, es decir, que no puede sustituirse el descanso anual, por el pago de salarios. Esto implicaría que el trabajador no gozara de su descanso, contrario a la finalidad del descanso anual. Por tal razón la compensación de las vacaciones en dinero constituye una prohibición legal.

Las vacaciones deben ser efectivamente gozadas por los trabajadores y no sustituidas por su compensación en dinero, ya que se reconoce el pago de las mismas, únicamente cuando hay cese de la relación de trabajo y no se hubiere adquirido el derecho a disfrutarlas por no tener el mínimo del tiempo de servicio señalado en la ley; o si habiendo adquirido tal derecho, le han quedado pendientes de disfrutar. En términos simples, cuando el Artículo 133 del Código de Trabajo, establece que las vacaciones no son compensables en dinero, su finalidad es el descanso del trabajador.

4.4. Prescripción

“Excepción para repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere. De ese modo, el silencio o inacción del acreedor durante el tiempo designado por la ley, deja al deudor libre de toda obligación, sin que para ello se necesite ni buena fe ni justo título.”²⁴ La prescripción, es pues la pérdida del derecho del trabajador de reclamar el pago de sus vacaciones durante el transcurso del tiempo.

Por otra parte se puede decir que la prescripción es la caducidad de los derechos en su eficacia procesal, por haber transcurrido los plazos legales para su posible ejercicio, en tal virtud la demanda será contestada por el demandado mediante la interposición de la excepción por prescripción.

Cabe resaltar, que la doctrina recoge que todo derecho de acción por garantía y seguridad jurídica, debe de ser prescriptible, entendiendo la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio. Por esto, todos los cuerpos jurídicos que garantizan el derecho de acción, cualquiera que sea la materia sobre la que verse, precisan también los términos de prescripción de dichas acciones.

Es importante señalar que la prescripción como regla general tiene excepciones como la que se presenta en el derecho civil, relativa al reclamo para que se declare la nulidad absoluta del negocio jurídico y del instrumento público, cuya naturaleza es

²⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 774.

imprescriptible, pues no puede pretenderse que con el transcurso del tiempo se legalice un negocio jurídico y un instrumento público que nunca nacieron a la vida jurídica.

Dentro del medio laboral podría pensarse que la prescripción es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional.

De lo expuesto con anterioridad, la prescripción se mantiene como una institución y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

La persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

La ley determina el plazo en que prescriben los derechos a ejercitarse por parte del trabajador y del empleador; así también se regula un plazo genérico de prescripción de



dos años para el ejercicio de todos aquellos derechos que no tengan plazo de prescripción determinado expresamente en la Ley -Artículo 264 del Código de Trabajo-, este plazo de prescripción empieza a correr desde el acaecimiento del hecho.

De conformidad con el Código de Trabajo, la prescripción de los derechos operan en los siguientes plazos:

- a) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente al trabajador o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días. Artículo 259 del Código de Trabajo.
- b) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias, prescriben en treinta días. Artículo 260 del Código de Trabajo.
- c) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado con causa justificada su contrato de trabajo, prescriben a los veinte días. Artículo 261 del Código de Trabajo.
- d) El derecho de los patronos para solicitar al trabajador que abandone injustificadamente el puesto que ocupan, prescribe en treinta días. Artículo 262 del Código de Trabajo.
- e) Los derechos que provengan de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento

interior de trabajo, prescriben en cuatro meses contados a partir de la terminación de dichos contratos.

4.5. Contradicción existente entre el principio constitucional de *indubio pro operario* y la norma sobre vacaciones no acumulables contenida en el Código de Trabajo

Como propósito del derecho laboral o principio de *in dubio pro operario*, responde a igualar las desigualdades entre el trabajador y el empleador. Se decía en la antigüedad, que el dueño de tierras era el que ordenaba al mayoral, es decir la persona de confianza del dueño, él era el encargado de ordenar a los esclavos, no podían decir nada a los mayorales, porque este si alzaba la cabeza para ver al mayoral, este era sometido a golpes y a latigazos, por el antes mencionado y como consecuencia de ello es cuando se produce la rebelión de los esclavos hacia los súbditos.

En tal virtud, el principio de *indubio pro operario*, indica que el principio protector, se fundamenta en el hecho mismo, que dio origen al nacimiento del derecho del trabajo, es decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor; el trabajador y el empleador que lo contrata.

De tal manera que el legislador, no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciere. Se afirma, entonces, que las normas de la legislación laboral, son

protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina. Precisamente, como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el principio protector, constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del Trabajo y su razón de ser.

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador.

El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” La doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas.

De todo lo anterior, el Estado debe cumplir con su obligación de tutelar los derechos de los trabajadores que han sido vulnerados en el pago de sus vacaciones, en virtud que en la actualidad los patronos no cumplen con lo regulado en el Artículo 136 del Código de Trabajo, que preceptúa: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo cuando se traten de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su periodo de

vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un 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 cinco (5) años.”

Lo expuesto con anterioridad el Artículo 136 del Código de Trabajo, deja a discreción del patrono acumular las vacaciones, por lo que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar a que se le pague en efectivo las vacaciones acumuladas ante el Juez de Primera Instancia Laboral, a efecto de materializar el principio de *indubio pro operario*, en virtud que la carga de la prueba le corresponde exclusivamente al patrono demostrando el pago de las vacaciones mediante constancia que evidencie el cumplimiento de dicha obligación del empleador.

En ese orden de ideas, el fin que persigue la ley al regular que las vacaciones no sean compensables en dinero, es que el trabajador interrumpa su trabajo para descansar y reponerse de la fatiga física y mental que surgen a raíz de trabajar un año continuo a favor del mismo, por lo tanto, la exigibilidad funciona en doble vía, el trabajador puede demandar su otorgamiento y el patrono su cumplimiento.

En la actualidad la acumulación de las vacaciones rara vez es responsabilidad del trabajador, pues es el patrono quien no cuenta con personal para cubrir las labores del trabajador sin que la empresa sea perjudicada por la ausencia del mismo, por lo tanto, suspende las vacaciones del trabajador en virtud que el mismo acepta las condiciones del patrono, por lo que el principio de vacaciones no acumulables se ve vulnerado y

posteriormente el trabajador debe solicitar la protección jurídica del Estado y consecuentemente la materialización del principio de *indubio pro operario* a efecto de que la interpretación de la norma sea a favor del trabajador, a menos que el patrono demuestre que las vacaciones acumulables han sido canceladas, pero es importante que el Artículo 136 del Código de Trabajo sea reformado por parte del Congreso de la República de Guatemala, con la finalidad de evitar la vulneración del principio de vacaciones anuales no acumulables.

4.6. Propuesta de reforma del Artículo 136 del Código de Trabajo

A continuación se presentan bases para una posible iniciativa de ley, con la finalidad de reformar el Artículo 136 del Código de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CA.

DECRETO NO. 2018

DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común; así como garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas.



CONSIDERANDO:

Que el derecho al goce de las vacaciones de toda persona que durante todo un año ha trabajado, y que solamente ha descansado los fines de semana, merece un descanso anual y su acumulación por parte de patrono es prohibido, toda vez que atenta contra el principio de vacaciones anuales no acumulables, el patrono que incumpla con la presente reforma se le impondrá una multa de diez salarios mínimos más el pago de las vacaciones acumuladas.

POR TANTO:

En uso de las facultades que confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO 1144 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 136, el cual queda así: "Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período 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 de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, el patrono que incumpla con lo estipulado se le impondrá una multa de diez (10) salarios mínimos más el pago de las vacaciones acumuladas a favor del trabajador, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.”



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En Guatemala existen múltiples demandas, en materia laboral, en relación a que los patronos acumulan las vacaciones anuales de los trabajadores, por lo que, el trabajador debe utilizar el medio legal a interponer, solicitando al Estado la tutelaridad de su derecho, toda vez que el patrono excede los cinco años acumulando las vacaciones del trabajador. Por lo que, es evidente la vulneración del principio de vacaciones no acumulables por parte del empleador, ocasionando gastos económicos al trabajador, ya que, este acudirá ante los órganos jurisdiccionales a efecto de que se le declare el derecho que le asiste. En tal virtud se aplicaría el principio de *indubio pro operario* el cual establece que en caso de duda debe ser a favor del trabajador, cuando el patrono no demuestre documentadamente que las vacaciones acumuladas han sido canceladas al trabajador.

La posible solución es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo y Previsión social, cumpla con su obligación atribuida por el Código de Trabajo, de velar para que los empleadores no acumulen las vacaciones anuales de los trabajadores. Aunado a ello, también es importante que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 136 del Código de Trabajo con la finalidad de prohibir al patrono la acumulación de vacaciones anuales, de los trabajadores que han laborado por más de un año continuo, con el objeto de prevenir que se siga vulnerando la norma sobre la no acumulación de las vacaciones anuales.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.

DEVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. Italia: Ed. Zavalía, 1988.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2006.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1991.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: (s.e), 2005.

Manual de Organización, Inspección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1987.

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Unsua, 1995.



Legislación:

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

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

Código Civil. Decreto Ley 106, de jefe de Gobierno de la República, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, de jefe de Gobierno de la República, 1964.

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

Convenio 132 relativo a las vacaciones anuales pagadas. Organización Internacional del Trabajo, 1970.