

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

**LA RECREACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PRIVADO: UN DERECHO
SOCIAL ESTABLECIDO DESDE 1962 SOLO PARA DETERMINADAS
EMPRESAS Y PATRONOS PARTICULARES**

ROSA AMANDA CHINCHILLA SOTO

GUATEMALA, JUNIO 2006

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

**LA RECREACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PRIVADO: UN DERECHO
SOCIAL ESTABLECIDO DESDE 1962 SOLO PARA DETERMINADAS
EMPRESAS Y PATRONOS PARTICULARES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROSA AMANDA CHINCHILLA SOTO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2006

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Decano en funciones:	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro
Vocal:	Lic. Manuel de Jesús Elías Higueros
Examinador:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Examinador:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Secretario:	Lic. César Augusto Martínez Alarcón

Razón: “Únicamente el autor es Responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

DEDICATORIA

A Dios: Por su infinita bondad, por ser mi fortaleza y por haber permitido después de superar obstáculos llegar a este momento en el que cierro un círculo de mi vida que estaba inconcluso.

A mis padres: Enrique Chinchilla Vega (+) y Rita de Chinchilla.
Con amor eterno y agradecimiento por la esperanza depositada en mí.

A mi esposo: Fernando Girón.
Con amor, mi profundo respeto y gratitud por haber logrado renacer esta meta postergada y llevarla hoy a un final exitoso.

A mis hijas: Sara Beatriz y Katyna Fernanda.
Con todo mi amor y agradecimiento por ser mi fuente de inspiración y un ejemplo de superación a seguir.

A: Mis hermanos y hermanas
sobrinos y sobrinas
por su apoyo moral y confianza demostrada.

A: Lic. José Carlos Bobadilla y
Lic. Mario Rodríguez Morales.
Con agradecimiento especial por haberme brindado su
valioso apoyo, su tiempo y su solidaridad.

A: La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala,
en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
agradezco profundamente la oportunidad que nos da a
guatemaltecos privilegiados de pasar por sus aulas y
convertirnos en profesionales, haciendo con ello un mejor
país.

A: Los trabajadores y trabajadoras de Guatemala que
prestan sus servicios a las organizaciones no
gubernamentales y que con su esfuerzo contribuyen al
desarrollo de nuestro país.

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. i
-------------------	-----------

CAPÍTULO I

1. Doctrinas jurídicas sobre los principios del derecho laboral.....	1
1.1 Las fuentes del derecho en general.....	1
1.2 Los principios del derecho de trabajo en la doctrina.....	4
1.3 La recreación laboral: Un derecho social.....	9
1.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	9
1.3.2 Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala.....	11
1.3.3 Finalidades.....	12
1.3.4 Naturaleza jurídica.....	14
1.3.5 Ley de creación y sus reformas.....	14
1.3.6 Funcionamiento de la institución.....	14
1.3.7 Forma de tributar el impuesto de recreación.....	16
1.3.8 Obligación de tributar al IRTRA.....	18

CAPÍTULO II

2. Situación actual de la recreación para los trabajadores del sector privado de Guatemala.....	21
2.1 Concepto general.....	21
2.2 Clasificación de empresas o entidades afectas al impuesto de recreación.....	23
2.3 Trámite administrativo para gozar el derecho a la recreación laboral.....	24
2.4 Empresas y patronos particulares no afectos al impuesto del IRTRA.....	26

CAPÍTULO III

3. Análisis de la Ley de recreación de los trabajadores y la forma en que fue modificada.....	29
3.1 Análisis del Decreto 1528.....	29
3.2 Planteamiento de la necesidad de otorgar el derecho a la recreación social de los trabajadores de todas las empresas y entidades privadas.....	37
3.3 Exposición de un caso concreto.....	39

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias jurídicas y sociales de la exclusión de un sector de trabajadores de la iniciativa privada de la ley de recreación.....	43
4.1 Generalidades.....	43
4.2 Consecuencias jurídicas.....	43
4.3 Consecuencias sociales.....	45
CONCLUSIONES.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	53

INTRODUCCIÓN

El objetivo primordial de este trabajo de investigación es determinar que las empresas o patronos particulares sin excepción, siempre que estén inscritos en el régimen de seguridad social, están afectos al impuesto a través del cual se otorga derecho a los trabajadores y a sus familias a la recreación gratuita, en los centros creados por el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA).

Actualmente, como efecto de la reforma a la Ley de Recreación de los Trabajadores de Guatemala, se ha considerado que los patronos particulares que no realizan actividades lucrativas, no están afectos al pago del impuesto y por consiguiente sus empleados no gozan del derecho a la recreación gratuita.

Se analiza la Ley que dio existencia jurídica al (IRTRA), su reforma y acuerdos de Junta Directiva, para establecer que discriminan a un sector de trabajadores al servicio de las organizaciones no gubernamentales, al excluirlos de este derecho social, contraviniendo con las leyes ordinarias que

protegen los derechos de los trabajadores. Se fundamenta la investigación tomando como base los principios del derecho laboral, los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, haciendo énfasis en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT).

Se divide el trabajo en capítulos que contienen los siguientes aspectos:
Capítulo I: Doctrinas sobre fuentes y principios del derecho laboral, análisis sobre la recreación laboral, constitución jurídica del IRTRA, su funcionamiento y obligación de los patronos de pagar el impuesto correspondiente. Capítulo II: Situación de la recreación gratuita en Guatemala, clasificación de empresas y entidades afectas y no afectas al impuesto de recreación. En el capítulo III está la forma en que fue modificada la Ley de recreación; y, en el capítulo IV los efectos que produce la exclusión de un sector de trabajadores de la Ley de recreación.

La bibliografía sobre el tema de la recreación laboral por sí misma es escasa, ya que dentro de los derechos sociales de los trabajadores se da muy poca importancia a este aspecto.

Al realizar esta investigación, se pretende dar a conocer la necesidad de la recreación gratuita para los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas y patronos particulares sin excepción, en compañía de sus familias; y lograr que se revoquen o modifiquen las leyes que han vedado el derecho a trabajadores y trabajadoras de entidades no afectas al impuesto del IRTRA para que se les restituya este derecho.

CAPÍTULO I

1. Doctrinas jurídicas sobre los principios del derecho laboral:

Los principios del derecho de trabajo se originan del derecho en general y éste a su vez proviene de las fuentes del derecho. Estas son fundamentales para la creación del derecho de trabajo.

1.1 Las fuentes del derecho en general

Se entienden como “los manantiales de donde surge el derecho, y las del derecho del trabajo son las que lo originan, nutren y desarrollan. Tales fuentes están integradas por las del derecho común y, además por las particulares de nuestra rama jurídica.”¹

La clasificación que se hace de las fuentes es muy amplia siendo la clasificación más común, la siguiente:

¹ Cabanellas Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, t. I pág. 3

- Fuentes nacionales e internacionales:

Este ordenamiento se da en función del ámbito territorial, órgano de derecho público que les da autoridad. *“En cantidad predominan las nacionales; pero las internacionales por provenir de tratados, convenios o recomendaciones suscritos por dos o más Estados, y a veces por los organismos mundiales que aglutinan a las diversas naciones, poseen mayor autoridad, salvo cuando las desconocen países poco escrupulosos”.*²

- La costumbre:

*“Es la norma jurídica no escrita e impuesta por el uso, es una de las fuentes del derecho, constituye la repetición de manera espontánea y natural de ciertos actos de índole jurídica, que en ocasiones y por la práctica van adquiriendo fuerza de ley”.*³

En el texto citado se hace referencia a la costumbre como fuente de derecho laboral, no sólo porque en ocasiones ésta se impone a la misma ley, sino por el hecho de haber ejercido la costumbre, que se le denomina “internacional” un papel preponderante en el derecho laboral. La costumbre, afirma Cabanellas en su obra citada, ha sido tal vez la fuente primera del derecho de trabajo, aún cuando actualmente tiende a declinar ante el lugar que van tomando

² **Ibid**, pág. 5

³ **Ibid**, pág 8

las leyes convenciones colectivas y los reglamentos internos.

“En el derecho laboral, la costumbre y los usos han desempeñado en el siglo XIX, una parte destacada ya que a falta de una reglamentación de conjunto de las relaciones del trabajo y en un régimen jurídico en donde la organización de las relaciones privadas descansan sobre el juego de los contratos – las prácticas seguidas por los contratantes debían naturalmente, colmar las lagunas de la legislación.”⁴

Según el mismo texto, la costumbre ha sido esencial en el derecho de trabajo, que se ha reflejado en la obtención por parte de los trabajadores de prestaciones tales como: vacaciones pagadas, descansos en domingos y días festivos, aguinaldos, subsidios por maternidad, convenios colectivos, de trabajo, etc. Toda esta costumbre, se indica, ha sido elaborada de forma lenta y progresiva. Posteriormente es la ley que recoge la costumbre y la confirma a veces por espontaneidad del patrono o por la acción directa del trabajador, o sea que el avance del derecho escrito ha hecho que la costumbre retroceda, pero no la anula.

⁴ **Ibid.** pág. 11

Finalmente, la costumbre es una fuente no escrita que resulta de la práctica constante y uniforme de un comportamiento, con la convicción de que responde a una obligación jurídica. Por tanto, se caracteriza por:

- Ser uniforme en cuanto al modo de realización del hecho;
- Ser repetitiva, constante e ininterrumpida en cuanto al hecho realizado;
- Ser general en la práctica del hecho; y,
- Por la duración de la práctica del hecho por cierto tiempo.

1.2 Los principios del derecho de trabajo en la doctrina

El tratadista Cabanellas aborda los principios laborales a partir del punto de vista de la jurisprudencia de varios países: *“así algunos códigos civiles como el español y el argentino que son supletorias de lo laboral en la articulación general de las fuentes jurídicas, declaran aplicables a falta de ley explícita o analógica, los principios generales del Derecho”.*⁵(sic)

En dicha obra enumera una serie de principios que son coincidentes con el ordenamiento jurídico guatemalteco, entre los más destacados se mencionan, los siguientes:

⁵ Ibid. pág. 19

a) Principio de justicia social:

“La interpretación actual del Derecho del Trabajo, trata, como bien se ha sostenido de igualar siempre las condiciones de la lucha por el derecho en las que se halle el económicamente débil con los del hombre acaudalado y atenúa los rigores excesivos del derecho individual, en consideración al interés social.”⁶ (sic)

b) Principio de la equidad

Cabanellas cita en la obra Tratado de derecho laboral, al tratadista Menéndez Pidal para manifestar que *“la aplicación de la equidad hace posible humanizar, sin desvirtuar, la norma legal, esto es, crea la posibilidad de completar el pensamiento del legislador en aquellos casos en que la letra de la ley es oscura o dudosa”*.⁷

La equidad no es incompatible con la justicia, sino que, al contrario, aquilata el valor de ésta, la afianza, le da vida. Según la ley argentina: *“la equidad atenúa, en efecto, la norma del derecho positivo, disminuye el rigor de la ley cuando ésta*

⁶ Krotoschin, **Tratado práctico del derecho de trabajo** t. I pág.56

⁷ Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 23

es concebida como contraria a los principios de justicia, pudiendo servir de criterio al juzgador cuando el derecho positivo, se lo permite.”⁸

c) Principio de irrenunciabilidad

*“Este principio deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones de Derecho Laboral, pero esa irrenunciabilidad se encuentra íntimamente ligada a otro agregado que casi siempre se omite, y es que la renuncia no puede hacerse en perjuicio del trabajador” las reglas imperativas contenidas en la legislación laboral pueden, en general, ser derogadas cuando se hace en beneficio de los trabajadores”.*⁹

Este constituye uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, en virtud de que la irrenunciabilidad de derechos es absoluta cuando es en perjuicio del trabajador y relativo sólo en beneficio de éste.

Según la Constitución del Perú, en su Artículo 57: *“Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la constitución. Todo pacto en contrario es nulo”.*

⁸ **Ibid**, pág. 33

⁹ **Ibid**. pág. 33

Se interpreta el principio de irrenunciabilidad en derecho laboral atendiendo la posición desigual en que se encuentra el trabajador en relación al patrono, en cuanto a situación económica, cultural y social. En muchas ocasiones el trabajador, debido a esa posición desigual, se ve obligado con tal de conservar su empleo a renunciar de ciertos beneficios para él y su familia. Por tal motivo, según la doctrina se hace necesario establecer el principio de irrenunciabilidad, que es derivado de la naturaleza protectora y tutelar del derecho laboral.

d) Principio de la buena fe:

Ossorio, se define la buena fe como: *“Convencimiento, en quien realiza un acto o hecho jurídico, de que éste es verdadero, lícito y justo.”*¹⁰

Según la doctrina, la buena fe siempre debe prevalecer entre empleadores y trabajadores, debe estar basada en la confianza entre las partes. *“Se concibe como protección y amparo del trabajador, pero no para crear motivos e inestabilidad en las relaciones entre partes, ni fomentar la indebida explotación de cualquier circunstancia para rescindir el vínculo laboral.”*¹¹

¹⁰ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 92

¹¹ **Ibid.** pág. 33

En la legislación guatemalteca, los principios del derecho laboral se encuentran resumidos en el Código de Trabajo, Decreto Ley 1441 del Congreso de la República, en los considerandos de dicho cuerpo legal y constituyen la parte fundamental o la esencia del derecho de trabajo guatemalteco, ya que de ellos se originan los derechos y obligaciones que se dan entre patronos y trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106, irrenunciabilidad de derechos dispone: *“Los derechos consignados en esta sección constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en un contrato, las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la constitución, en la ley, los reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo”*.

1.3 La recreación laboral: Un derecho social

Los derechos sociales adjudicados a los trabajadores han ido fortaleciéndose y consolidándose a nivel nacional, a través de la aprobación de leyes que les han beneficiado en el aspecto económico, que conlleva también una mejora social. Y a nivel internacional a través de la fijación de normas contenidas en los convenios y recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado a lo largo de los años, habiendo redactado hasta el momento más de 180 convenciones sobre temas laborales.

La OIT constituye, por su estructura, el único foro a nivel internacional dentro del cual pueden establecerse las normas del Derecho Laboral, este organismo que se define de la manera siguiente:

1.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y

laborales internacionalmente reconocidos. La OIT fue creada en 1919, con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban «injusticia, miseria y privaciones». En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos, en las labores de sus órganos de administración.

“Las normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones. Los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados

miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes - habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios- y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las prácticas de trabajo de todos los países del mundo”¹²

1.3.2 Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala

El Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala, (IRTRA) fue creado a través del Decreto 1528 del Congreso de la República, considerando que es obligación del estado guatemalteco proveer de bienestar social a los guatemaltecos, y apoyar la superación material y espiritual, sobre todo a aquellos que con su trabajo contribuyen a la abundancia de los bienes económicos del país, todo conforme a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹² Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish> (25 de julio de 2005)

A efecto de que los trabajadores de distintas entidades privadas se desarrollen de manera integral, tanto personalmente como sus familiares y que puedan ocupar de manera saludable el tiempo que les queda libre, se constituyó con el apoyo del gobierno a través del Organismo Ejecutivo y la empresa privada el fondo para la creación del IRTRA, a efecto de que se establecieran diferentes centros recreativos, tanto en la ciudad capital como en el interior de la República.

1.3.3 Finalidades

El Artículo 6º de la mencionada ley establece que el IRTRA tiene como finalidades, las siguientes:

“a) Organizar el descanso de todos los trabajadores privados, utilizando todas las formas de recreación y aprovechamiento de su tiempo libre;

b) Organizar la educación cultural de los trabajadores durante su tiempo libre, procurándoles todos los medios de obtener instrucción elemental, complementaria, profesional y técnica;

- a) *Organizar la educación física de los trabajadores, en todas sus formas;*
- b) *Desarrollar planes de mejoramiento de la economía doméstica y de la vida familiar de los trabajadores, así como planes de asistencia social compatible con el descanso de sus afiliados;*
- c) *Establecer y financiar centros vacacionales, jardines para trabajadores, centros sociales y deportivos, así como llevar a cabo cualquier otra actividad para recreación de los trabajadores privados; y*
- d) *Organizar una propaganda activa y eficaz, a fin de educar a la opinión a favor de la buena utilización el tiempo libre por los trabajadores.”¹³*

Según este artículo, la ley del IRTRA tiene como objetivo principal atender a los trabajadores privados, otorgándoles una serie de beneficios sociales y económicos que cumple en mínima parte, ya que a la fecha, únicamente se concede al trabajadores derecho al ingreso a los diferentes centros recreativos a los cuales ingresan no sólo trabajadores sino que también turistas y veraneantes guatemaltecos.

¹³ Decreto 1528 del Congreso de la República, mayo 1962.

1.3.4 Naturaleza jurídica

*“El IRTRA es una institución autónoma, descentralizada, de derecho público, con personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones y llevar a cabo planes mínimos de recreación a que tienen derecho los laborantes”.*¹⁴

1.3.5 Ley de creación y sus reformas

Como se indica anteriormente, la ley que le dio vida jurídica a la recreación para los trabajadores de la empresa privada, es el Decreto 1528 del Congreso de la República del 31 de mayo de 1962 reformado por el Decreto 43-92 del 30 de julio de 1992 del mismo órgano colegiado.

1.3.6 Funcionamiento de la institución

El IRTRA, regula su funcionamiento según Estatutos aprobados a través del Acuerdo Gubernativo No. 689 de fecha de septiembre de 1963

¹⁴ Acuerdo Gubernativo No. 689, septiembre 1963

Reglamento de Junta Directiva, Acuerdo Gubernativo No. 735 de fecha 15 de abril de 1964.

Según sus estatutos, el IRTRA, está organizado de la manera siguiente:

- a) Junta directiva;
- b) Gerencia;
- c) Secretaría administrativa y
- d) Consejo técnico.

La Junta directiva está integrada por nueve miembros propietarios y seis suplentes, de la manera siguiente:

- *“Un propietario y un suplente, representantes del Ejecutivo, nombrados por Acuerdo Gubernativo emitido a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;*
- *Un propietario y un suplente, representantes de la Asociación General de Comerciantes guatemaltecos;*
- *Dos propietarios y un suplente, representantes de la Asociación General de Agricultores, y*
- *Dos propietarios y un suplente, representantes de los trabajadores organizados, que designará el Ejecutivo por medio de acuerdo emitido a*

organizados que designará el Ejecutivo por medio de acuerdo emitido a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa selección entre las ternas que presenten las organizaciones de trabajadores.

Los representantes de la Cámara de Comercio, de la Cámara de Industria, de la Asociación General de Comerciantes Guatemaltecos y de la Asociación General de Agricultores, son designados por sus respectivas entidades, pero deben acreditarse por medio de comunicación escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.¹⁵”

1.3.7 Forma de tributar el impuesto de recreación

Según la ley del Instituto de Recreación de los Trabajadores, Decreto Ley 1528, Artículo 12^o (Reformado por el Artículo segundo del Decreto 43-92) establece: “Según el artículo 12^o (reformado por el Artículo segundo del Decreto 43-92, se establece que: “ Se crea un impuesto equivalente al uno por ciento (1%) sobre el monto del sueldo o salario ordinario y extraordinario, devengado mensualmente por cada trabajador de las empresas privadas, porcentaje que será calculado sobre la totalidad de las planillas.

¹⁵ Acuerdo Gubernativo No. 689, septiembre de 1963

El impuesto, será pagado por las empresas o patronos particulares que estén inscritos o se inscriban al Régimen de Seguridad Social. La Junta Directiva del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, emitirá los acuerdos que indiquen las actividades económicas afectas al pago del impuesto.” Además, se indica en este mismo Artículo que este impuesto no afecta los emolumentos de los trabajadores. Lo anterior significa que para el trabajador la recreación laboral es un derecho adquirido de forma gratuita, ya que es el patrono quien paga el impuesto sin deducirlo del salario del trabajador.

En el Artículo 14 del Decreto 1528, se establece que la recaudación del impuesto de recreación “la hará el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el acto de recaudar éste sus propias contribuciones ordinarias”. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), traslada los fondos recibidos mensualmente en concepto de impuesto de recreación al IRTRA, en el transcurso del mes siguiente a su recaudación.

En el caso de que los patronos no cumplan con el pago de sus cuotas ante el IGSS no podrán hacer tampoco el pago del impuesto del IRTRA, por lo que se

les aplica las sanciones correspondientes del caso, como por ejemplo pago de intereses por mora y la no prestación del servicio para sus trabajadores. Del 1% de impuesto de recreación que recauda el IGSS, el 0.25% le corresponde a esta institución por el cobro y el manejo de las cuentas.

1.3.8 Obligación de tributar al IRTRA

Según el Decreto de creación del IRTRA, todo patrono desde que se inscriba al IGSS, debe pagar junto con las cuotas laborales y patronales el monto de dicho impuesto, obligación que se inicia en el año 1962. Es a partir de esa fecha que todo patrono inscrito paga el impuesto correspondiente.

Por ser la recreación para el trabajador un derecho social a cargo directamente del patrono, la forma de controlar su cumplimiento es la recaudación del impuesto, junto con el seguro social que también tiene carácter de obligatorio para el patrono. De tal manera que el pago del IRTRA se sumó a las obligaciones sociales del patrono y generó un mejor control.

Según el Reglamento de Recaudación de Contribuciones al Régimen de Seguridad Social, Acuerdo No. 546 de Junta Directiva del IGSS, Capítulo I, Artículo 4º, párrafo final, establece: *“El patrono es responsable también, del pago de los impuestos, tasas o contribuciones que por mandato legal debe recaudar el Instituto”*. A través de este mandato legal el IGSS recauda las cuotas del IRTRA.

Según el Acuerdo 396 de la Junta Directiva del IGSS, a efecto de abarcar al mayor número de trabajadores cubiertos por el régimen de seguridad social, declara formalmente inscritos a los patronos que tengan a su servicio 3 trabajadores, ampliándoles también la cobertura de los servicios sociales. Al hacer mención de los acuerdos mencionados se trata de subrayar que los derechos sociales para los trabajadores son siempre susceptibles de mejorarse, que son irrenunciables para ellos y no pueden ser disminuidos ni tergiversados por ninguna Ley, Decreto, reglamento o resolución.

CAPÍTULO II

2. Situación actual de la recreación para los trabajadores del sector privado de Guatemala.

2.1 Concepto general

La recreación en Guatemala para la mayoría de la población, constituye simplemente un concepto. El poder divertirse, alegrar o deleitarse constituye a lo sumo una frase abstracta, cuyas cualidades no son medibles o mucho menos valoradas con la misma escala para las distintas clases sociales. De ahí la dificultad de generalizar un concepto, un decreto o una ley para una sociedad en donde la polarización cultural y económica es inimaginable, para quienes no se movilizan en los diferentes centros urbanos, en las diferentes áreas rurales y con la diversidad étnica que posee la sociedad guatemalteca.

En lo abstracto del término, podríamos decir que todos los guatemaltecos gozan de recreación, desde luego que no será lo mismo que un campesino se recree con el paisaje y la fauna de su propio medio o que un trabajador del área urbana se recree como visitante o turista con los mismos elementos.

Se abstrae entonces que la recreación contiene en sí misma diferentes valores determinados por la cultura, la educación y fundamentalmente por el poder económico de cada persona.

Para la recreación de la clase trabajadora en Guatemala, no existen suficientes centros en donde el trabajador pueda descansar o divertirse con los recursos a su alcance. Con salarios generalmente desfasados del costo de la sobrevivencia, la clase media baja, por expresar un ejemplo, se conformará con recrearse una vez por año y en condiciones inadecuadas en cuanto a la comodidad con la que se debiera disfrutar la recreación. La mayoría se conformará con quedarse en casa utilizando su tiempo libre en nada. Para los Gobiernos de los últimos cincuenta años seguramente no ha sido parte de su programa de trabajo, la valoración de la recreación como parte fundamental de la renovación del espíritu y la recuperación de energía, que un trabajador necesita para ofrecer mejor y mayor productividad, al contrario el tema les es indiferente, sobre todo porque los Funcionarios de Gobierno, la recreación frecuentemente la realizan fuera del territorio de Guatemala, sin importar el costo. Por ello la iniciativa privada guatemalteca, seguramente entendiendo los diferentes factores que inciden en la productividad, tomaron como parte propia la creación de diferentes centros de recreación, promoviéndolos con fondos aportados por los propios patronos. Sin embargo, tal iniciativa ahora hecha realidad, no está al

alcance de todos los trabajadores, porque se han creado para ellos condiciones que limitan a algunos y discriminan a otros.

En teoría, el trabajador puede disponer de su tiempo libre, como por ejemplo vacaciones, asuetos o fines de semana, realizando actividades educativas, culturales, sociales en unión de su familia, proporcionando bienestar y esparcimiento no solo para él sino para su núcleo familiar, contribuyendo así a una mejor calidad de vida, siempre que el Estado le provea las condiciones para hacer realidad este derecho, a través de la creación de las instituciones que proporcionen, sin costo directo para el trabajador, el goce del derecho al bienestar social y por consiguiente a la recreación laboral.

2.2 Clasificación de empresas o entidades afectas al impuesto de recreación.

Según el Artículo 12 del Decreto 1528, (reformado por el Artículo 2º del Decreto 43-92 del Congreso de la República) último párrafo, se establece: *“La Junta Directiva del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, emitirá los acuerdos que indiquen las actividades económicas afectas al pago del impuesto”.*

Con fecha 6 de julio de 1962, la Junta Directiva del IRTRA, emitió Acuerdo

número uno, en el cual quedan descritas las actividades económicas afectas a tributar el impuesto. Siendo las actividades, las siguientes: *“Explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, comercio, transportes, almacenajes y comunicaciones.”*

Según los Estatutos del IRTRA, Capítulo II, Campo de Aplicación: se establece la obligación de la contribución económica de los patronos, de la manera siguiente: *“Todos los patronos y empresas particulares que forman parte del proceso de producción de artículos o servicio en el país están obligados contribuir al sostenimiento del IRTRA, de conformidad con la ley y acuerdos de aplicación.”*

2.3 Trámite administrativo para gozar el derecho a la recreación laboral:

Para que los trabajadores de una empresa privada puedan ingresar a los centros recreativos con su familia y, por consiguiente, que se les considera afiliados a dicha Institución, es necesario que el patrono envíe al IRTRA, la siguiente información:

- a) Nómina de trabajadores a su servicio, consignando su salario.
- b) Que el trabajador tenga por lo menos 3 meses de haber iniciado la relación laboral, lo cual se comprueba con las planillas presentadas.
- c) Los seis últimos recibos de pago de cuotas del IGSS.
- d) Una hoja de datos que deberá llenar el trabajador en donde consignará sus datos generales y el nombre y parentesco de sus familiares consanguíneos y cónyuge si es el caso, agregando una fotografía.

Con la información indicada, el IRTRA entrega un carné que será de uso personal para el trabajador que en ella se indique, pudiendo ingresar a los diferentes centros de recreación con un número no mayor de cinco miembros de su familia en forma gratuita. El carné tendrá una duración de cinco años pero su renovación deberá hacerse cada año. Cuando el trabajador deja de laborar pierde el derecho de ingresar a las instalaciones recreativas, así como también cuando el patrono se atrasa en el pago de la cuota, el servicio es suspendido.

2.4 Empresas y patronos particulares no afectos al Impuesto del IRTRA.

En el Decreto 1528 de Creación del IRTRA, no se establece taxativamente las empresas y patronos particulares que no están afectos al impuesto y que como consecuencia sus empleados no pueden gozar de la recreación laboral gratuita en sus días de descanso, vacaciones o asuetos.

Sin embargo, no se mencionan dentro de las actividades económicas afectas, aquellas que realizan las Organizaciones no Gubernamentales y que por su naturaleza jurídica se denominan “no lucrativas”, por lo que el IRTRA considera que dichas organizaciones no están afectas al impuesto y por consiguiente los trabajadores no tienen derecho al uso y disfrute de las instalaciones de recreación que existen y que se constituyan en el futuro.

Las organizaciones no gubernamentales conocidas por sus siglas ONG's fueron reconocidas desde hace muchos años, pero fue hasta el año 2003, que se emitió el Decreto No. 2-2003 que regula su organización y funcionamiento, definiéndolas de la manera siguiente en el Artículo 2º: *“Naturaleza: Son organizaciones no gubernamentales u ONG's las constituidas con intereses culturales, educativos, deportivos, con servicio social, de asistencia, beneficencia, promoción y desarrollo económico y social, sin fines de lucro”.*(sic)

La diferencia que existe entre estas entidades y las que están afectas al impuesto del IRTRA, es el lucro, pero no por ello dejan de contribuir al engrandecimiento económico del país. Y por otro lado desde que se constituye una ONG y contrata personal tiene la obligación de afiliarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cumpliendo con las cargas sociales como cualquier empresa privada.

Las ONG's realizan diversidad de actividades para cumplir con sus objetivos y además para generar ingresos que utilizan para llevar a cabo sus fines sociales, es decir que desarrollan actividades lucrativas también. Entre las principales actividades que realizan se mencionan: Comunicación, arte y cultura; desarrollo urbano y vivienda; producción manufacturera e industrial; comercialización y mercadeo, infraestructura en general, introducción de agua potable, microcréditos.

Lo anterior se fundamenta en el Artículo 18 de la ley citada, así: *“...podrán realizar todas las operaciones de lícito comercio que permitan las leyes y en tal forma podrán obtener recursos que deberán utilizar únicamente para el cumplimiento de sus fines...”*

En cumplimiento de la obligación del Estado y de las recomendaciones de la OIT, el espíritu de la ley de recreación laboral debe ser el establecimiento de condiciones de bienestar social para todos los trabajadores, sin discriminación alguna; sin embargo, se deja al margen de este derecho a las asociaciones civiles y por consiguiente a un buen número de trabajadores y sus familias.

CAPÍTULO III

3. Análisis de la Ley de Recreación de los Trabajadores y la forma en que fue modificada.

3.1 Análisis del Decreto 1528

El Decreto Ley 1528 fue aprobado por el Congreso de la República el 31 de mayo de 1962, con el propósito de favorecer el desarrollo integral de los trabajadores, propiciando que éstos puedan utilizar su tiempo libre en actividades educativas, culturales y recreativas. Considero que el espíritu de esta ley, principalmente fue beneficiar a todos los trabajadores guatemaltecos, sin excepción ni discriminación alguna.

El Decreto 1528, fue reformado por el Decreto 43-92 del Congreso de la República y en el primer considerando de dicha Reforma se lee: *“Que al crearse, en el año 1962, el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa privada de Guatemala se reconoció la utilidad colectiva, beneficio social e interés público del fomento para los trabajadores y patronos particulares”*

También, se hace énfasis en que para fortalecer financieramente al IRTRA, y para no menoscabar aún más el salario de los trabajadores, son los patronos quienes deben contribuir con el impuesto a fin de que los beneficios “*se proyecten a otros núcleos de trabajadores*”, es a partir de esta reforma que las entidades sin fines de lucro (Organizaciones no gubernamentales) se les considera como entidades no afectas y por consiguiente sus trabajadores sin derecho a gozar en forma gratuita de la recreación.

La ley y su reforma, objeto de este análisis, por sí no discrimina específicamente a algún sector laboral del país, sin embargo, por la interpretación que de la misma hacen las autoridades de la Junta directiva del IRTRA, determinan que las asociaciones civiles, conocidas como organizaciones no gubernamentales, no están afectas al impuesto en mención y que por lo tanto sus trabajadores no pueden gozar de la recreación en forma gratuita. Por lo anterior a los trabajadores de estas organizaciones, no se les otorga el derecho a la recreación laboral gratuita, mientras presten sus servicios en dichas organizaciones. Y, a la inversa, si un trabajador deja su trabajo en una empresa afecta al impuesto de recreación y se traslada a una organización no gubernamental, automáticamente pierde el derecho de continuar gozándolo.

La Ley de recreación para los trabajadores de la empresa privada de Guatemala, y su reforma, contradicen las normas establecidas en beneficio de los trabajadores en general, y están contenidas en:

a) La Constitución Política de la República de Guatemala:

Artículo 4° en el que se establece que: *“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”*. Por lo tanto ninguna ley puede hacer discriminaciones entre unos y otros guatemaltecos por ningún motivo.

Artículo 102, inciso t) *“El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”*

Artículo 106. *“Irrenunciabilidad de derechos: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley....Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las*

estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

b) Convención No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

A este respecto, tomando en consideración la publicación hecha por SOLIDAR (alianza europea de ONGS para el desarrollo, la ayuda humanitaria y el bienestar social, vinculadas al movimiento sindical y a los partidos socialdemócratas denominada “Los Derechos Laborales son Derechos Humanos”, en la cual se identifican las siete convenciones clave de la OIT, conocidas también como la cláusula social y que se refieren a la protección de los derechos humanos fundamentales en el trabajo, específicamente la Convención 111, sobre la Discriminación *“hace un llamamiento a una política nacional para eliminar la discriminación en el acceso al empleo, la formación y las condiciones laborales por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social y que fomenten la igualdad de oportunidades y trato”*.¹⁶

¹⁶ Publicación de Solidar: **Los derechos laborales son derechos humanos**. Págs 16 y 17. 1998. Madrid,

c) Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

La ley del IRTRA contraviene los principios que informan al Derecho de Trabajo y que se encuentran desarrollados en los Considerandos del Código de Trabajo de la siguiente manera:

- Tutelar

“Que 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”.

Según las reglas para aplicar este principio, cuando existe duda sobre la interpretación de la ley en materia laboral, se deberá aplicar en el sentido que más favorezca al trabajador, aspecto que está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En otro sentido, cuando el trabajador esté gozando de un beneficio y entrase en vigencia una ley que le elimina el beneficio ya adquirido, ésta no le es aplicable.

La Ley del IRTRA constituye un beneficio que el trabajador goza a partir de que la misma inicia su vigencia. Posteriormente se reforma la ley y se les elimina este

beneficio a los trabajadores que ya se encontraban gozándolo, al declarar no afectas al impuesto a las entidades o patronos para quienes prestan sus servicios.

- De irrenunciabilidad

Se considera en este numeral que 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 virtud de que los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos constituyen garantías mínimas, se deduce que la recreación laboral es una garantía mínima que en lugar de eliminarse debe ser ampliada en el futuro próximo a aspectos de tipo educativo y cultural que le provean la recreación en un sentido más integral al trabajador y su familia.

- De imperatividad

El derecho de trabajo se considera un derecho necesario e imperativo que debe aplicarse de manera forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas concedidas por la ley.

En Guatemala existe libre contratación tanto de parte del trabajador como del patrono, por lo tanto el trabajador puede cambiar de empresa cuando convenga a sus intereses económicos, sociales o de otra índole. Sin embargo, al ser contratado por un patrono o empresa particular que no goce del beneficio del IRTRA, automáticamente pierde este derecho que ya había adquirido en otra entidad, por considerarse que dicho patrono o empresa no es afecto al pago del impuesto correspondiente.

- De realismo y objetividad

Porque confronta la posición económica de la persona estudiándola desde su realidad social, buscando equidad al resolver los diversos problemas que surgen con motivo de la aplicación del derecho a bases de hechos concretos.

El espíritu de la ley de recreación es favorecer a todos los trabajadores de empresas y patronos particulares, a fin de proporcionar en forma gratuita el beneficio de la recreación laboral y, que su presupuesto no se afecte más al tener que sufragar este gasto con el sueldo que percibe, que de por sí es insuficiente para hacer frente a otras necesidades que son fundamentales para el mantenimiento de su hogar.

En la actualidad, los trabajadores al servicio de patronos o empresas no afectas al impuesto del IRTRA, deben cubrir con su salario la recreación para ellos y sus familias, lo cual no se da en vista de los bajos salarios que existen en Guatemala.

- Es una rama del derecho público

En el inciso e) se subraya que en la aplicación de la ley laboral el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

La Ley del IRTRA, es de interés social y colectivo y por lo tanto debe aplicarse en forma general para todos los trabajadores al servicio de patronos y empresas particulares por lo tanto la ley debe abarcar a todos ellos y no sólo a un grupo de trabajadores, como sucede en la actualidad.

- Democrático

Este principio hace énfasis en la dignificación moral y económica para todos los trabajadores, sin discriminaciones de ninguna clase, y por lo consiguiente la ley del IRTRA debe aplicarse en beneficio de todos los trabajadores, al servicio de patronos o empresas particulares de Guatemala, incluyendo a sus familias.

d) Acuerdos de Junta directiva del IGSS

El IGSS establece la obligatoriedad de que los patronos que tienen a su servicio por lo menos 3 trabajadores, deben inscribirse al Régimen de Seguridad social, sin hacer discriminaciones de ninguna clase.¹⁷ (sic)

El Acuerdo No. 546, Reglamento sobre recaudación de contribuciones, establece la obligatoriedad siguiente: *“El patrono es responsable también del pago de los impuestos, tasas o contribuciones que por mandato legal deba recaudar el Instituto”*. En la actualidad, cuando una organización no gubernamental paga la planilla de seguridad social, debe omitir el pago del 1% sobre el total de salarios pagados a los trabajadores y además debe entregar una constancia extendida por el IRTRA en la que se indique que es una patrono declarado no afecto.

3.2 Planteamiento de la necesidad de otorgar el derecho a la recreación social de los trabajadores de todas las empresas y entidades privadas.

Después del análisis de las leyes y reglamentos que regulan la recreación laboral gratuita en Guatemala y que aparecen en los numerales anteriores, se considera necesario razonar la revisión de las mismas y establecer que los derechos contenidos en la Constitución Política de la República son para todos los

¹⁷ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo 396, octubre 1968

guatemaltecos y que siendo la recreación laboral gratuita un beneficio que fue otorgado a las organizaciones no gubernamentales desde la constitución del IRTRA, legalmente no es posible excluirlas ni discriminarlas porque el efecto es en perjuicio directo del trabajador y su núcleo familiar.

Las organizaciones no gubernamentales como se les llama actualmente, antes de que se iniciara la vigencia de la ley que regula su funcionamiento, recibieron diferentes denominaciones, como por ejemplo: instituciones de desarrollo o instituciones de servicio, entre otras y para cumplir las obligaciones de tipo social se inscriben al seguro social y pagan el impuesto del IRTRA a partir de 1962, sin embargo, en 1992 se reforma la ley y se procede “según indican las autoridades de Junta Directiva del IRTRA”, a hacer un estudio a las instituciones cuyas actividades no se encuentran comprendidas en el Acuerdo No. 1 de Junta Directiva de dicha Institución, concluyendo que *“aquellas entidades de servicios que no sean empresa privada y lucrativas (sic) no están afectas al pago del impuesto del IRTRA”*; por consiguiente a pesar de haber estado pagando el impuesto por varios años y haber utilizado los trabajadores, junto con sus familias las instalaciones recreativas en forma gratuita. A partir de 1992, todos ellos son

excluidos de este derecho, indicando que estas entidades no están afectas al impuesto, o sea que por un lado se discrimina al trabajador y por otro, aparentemente se favorece a la ONG, al no tener que pagar el 1% del impuesto. Al vedar este derecho al trabajador, lo desmotiva a seguir contribuyendo con el régimen de seguridad social en Guatemala.

Para eliminar este beneficio, las ONG'S no fueron notificadas, el procedimiento que se siguió en el IRTRA para hacerles saber la decisión de excluirlas de este beneficio se realizó de manera individual, al momento de que dichas organizaciones solicitaban los carnés para sus trabajadores, éstos no les fueron extendidos por considerárseles una entidad no afecta.

3.3 Exposición de un caso concreto

En 1985 se constituye la entidad Cooperación para el Desarrollo, cumpliendo con los requisitos legales que en esa época se solicitaban a las entidades de desarrollo, siendo las siguientes:

- Inscripción de la entidad en el Registro Civil de Personas Jurídicas
- Inscripción de Nombramiento de Representante Legal en el Registro de Personas Jurídicas
- Afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que conlleva el pago de Seguro Social, tasa del Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP) y el impuesto de recreación de los trabajadores.

A partir de la fecha de afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), se inicia el pago del impuesto de recreación.

En el año 1991, siete años después de que los trabajadores han estado gozando en forma continua y sin interrupción de la recreación gratuita, al solicitar la renovación de carnés para cada uno de los laborantes de Cooperación para el Desarrollo, el IRTRA informa por escrito a dicha Institución con fecha 5 de junio de 1991, que según el estudio realizado por sus asesores jurídicos y miembros de la Junta Directiva, “interpretan que la actividad económica afecta al pago del impuesto Decreto 1528, de empresas de servicio es únicamente para todas aquellas que se encuentran dentro del régimen de empresa privada y lucrativa tales como: hotelería, restaurantes, funerarias,

peluquerías, etc.” y que en tal sentido “aquellas entidades de servicios que no sean empresa privada y lucrativas, no están afectas al pago del impuesto del IRTRA”.

Después de esta fecha, a ningún trabajador de entidades de desarrollo conocidas actualmente como organizaciones no gubernamentales, le es permitido el ingreso a los centros recreativos en forma gratuita, por haberseles declarado a estas organizaciones como no afectas al pago del impuesto.

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias jurídicas y sociales de la exclusión de un sector de trabajadores de la iniciativa privada de la ley de recreación.

4.1 Generalidades

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y jurídicamente no es posible que una ley al entrar en vigencia disminuya ni tergiverse los derechos adquiridos por los trabajadores, al haberseles beneficiado con la recreación gratuita y 30 años después, excluirlos o eliminarlos porque las actividades que realizan las entidades o patronos para quienes prestan sus servicios, no encuadren dentro de una clasificación hecha por la Junta Directiva de una Institución de derecho público.

4.2 Consecuencias jurídicas

El Artículo 114 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 establece lo siguiente: “Jerarquía de las leyes.

Los Tribunales de Justicia observarán siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley y tratado internacional, sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala”.

El Artículo 115 del mismo cuerpo legal, establece que: “...serán nulas de pleno derecho las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o tergiversan. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen las normas constitucionales son nulas de pleno derecho. “

Según el análisis realizado al Decreto 1528 y sus reformas, esta ley se encuadra dentro de las prohibiciones que establece la ley citada para ser declarada inconstitucional, ya que los derechos a la recreación laboral para los trabajadores de asociaciones se ve disminuida porque se les ha eliminado el derecho a disfrutar de este derecho. Se restringe el derecho a la recreación laboral, ya que el goce de ésta depende del cumplimiento del patrono de determinados requisitos para ello, se desnaturaliza el derecho a la recreación laboral porque no se le dá la importancia que tiene para el trabajador el descanso

en un ambiente agradable y digno, violando con ello los derechos humanos elementales de la persona.

4.3 Consecuencias sociales

La Ley de Recreación por sí misma no es excluyente, pero debido a la errónea interpretación y aplicación de la misma, por parte de la Institución encargada de brindar la recreación gratuita a todos los trabajadores, al servicio de patronos y empresas particulares, se deben llenar una serie de requisitos previos a obtener este derecho; los cuales deben ser cumplidos por los patronos. En Guatemala, es común que los patronos incumplan con el pago de las cuotas laborales y patronales o se atrasen en el pago de las mismas y en tanto no estén al día en los pagos, sus trabajadores no tienen derecho a la recreación.

Datos estadísticos obtenidos en la División de Registro de Patronos y Trabajadores, Departamento Patronal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), al mes de julio del 2005, reflejan la situación siguiente:

Patronos inscritos	92,809
Patronos vigentes	49,066
Patronos cancelados	35,417
Patronos suspensos	5,684
Patronos anulados	2,641

Fuente: división de registro de patronos y trabajadores. Departamento patronal

Del Instituto Guatemalteco de Seguridad social. Julio de 2005.

La tabla anterior demuestra que el número de patronos inscrito es mayor al número de patronos vigentes por causas tales como cancelación, suspensión y anulación. La consecuencia de este fenómeno se traduce en la eliminación del derecho a la recreación gratuita, no sólo al sector de trabajadores de las ONG's sino también a otros sectores que sí están comprendidos dentro de las empresas y patronos afectos al impuesto del IRTRA, y en consecuencia el número de trabajadores sin recreación gratuita aumenta.

Al excluir al sector de las ONG's del beneficio del IRTRA, se está vedando el derecho a más de 11,000 trabajadores y sus familias de ingresar a las instalaciones recreativas en forma gratuita, siendo éste un efecto social negativo.

La información anterior se confirma con los datos que aparecen en la publicación del mes de mayo de 2002 “Características del Sector ONG en Guatemala”, en donde se da a conocer el número de trabajadores en una muestra representativa de 347 asociaciones, que aparece en la tabla siguiente:

CANTIDAD, PORCENTAJE Y PROMEDIO DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN TIPO DE PUESTO

Tipo de puesto	ONG 323			Locales 24			Total 347		
	Cantidad	%	P	Cantidad	%	P	Cantidad	%	P
Empleados Directivos	1,222	5.7	3.8	65	21	2.7	1,287	5.9	3.7
Empleados Administrativos	1988	9.2	6.2	31	9.9	1.3	2,019	9.2	5.8
Empleados Permanentes en ejecución	4,234	20	13	27	8.6	1.1	4,261	20	12
Empleados asesores	489	2.3	1.5	1	0.3	0	490	2.2	1.4
Promotores Locales y de campo	2,829	13	8.8	30	9.6	1.3	2,859	13	6.2
Otros empleados	233	1.1	0.7	0	0	0	233	1.1	0.1
Total	10,995						11,149		

Fuente: Base de Datos ONG, Foro. Mayo 2002

Símbolos: P: Promedio de recursos humanos por organización por tipo de puesto y organización.

La protección social de la familia ha sido esencial para la sociedad desde la antigüedad y es el Estado quien debe ser protector de su organización y consolidación, al respecto, los tratadistas Cabanellas de Torres y Alcalá Zamora y Castillo, al analizar la protección social de que es objeto la familia, plantean que “las crecientes necesidades del hogar, que imponen desembolsos importantes han determinado que nazca y crezca con rapidez la ayuda social genérica para aliviar las cargas que pesan sobre las familias numerosas y con pocos miembros laboralmente activos y para anticipar, el disfrute del progreso a quienes no cuentan con los suficientes medios económicos para adquisición inmediata y al contado”.¹⁸

En consecuencia para las familias numerosas y las que no lo son, como los que solo cuentan con un descendiente, y hasta para un consorte tan solo, se han ido estructurando protecciones diversas de índole social, desde los de carácter monetario directo hasta aquellas otras que integran la asistencia sanitaria, los subsidios escolares, los que facilitan o fomentan el esparcimiento y el turismo popular.

¹⁸Cabanellas de Torres, Guillermo, Alcalá Zamora-Castillo, Luis. **Tratado de política laboral y social.** pág. 506

El trabajador persigue siempre mejorar sus ingresos y su situación económica y social a través del trabajo. En tal sentido las empresas ofrecen para ellos y en función del número de hijos que dependen de cada trabajador, prestaciones económicas que se denominan subsidios o asignaciones familiares y que contribuyen a cooperar al sostenimiento de la familia del trabajador y a su desarrollo en distintos aspectos de interés social.

Estos subsidios o asignaciones familiares van desde sobresueldos, fondos escolares, boletas de descuento para compra de alimentos, transporte de su hogar al trabajo y viceversa, con lo cual el patrono pretende que el trabajador rebaje sus costos de vida y que con su salario pueda sufragar otras necesidades.

Asimismo, dentro de los beneficios de tipo social: “existe otra categoría, por cuanto no significa ni ingreso adicional directo ni ahorro en desembolsos precisos, se está ante preferencias o colaboraciones en determinadas oportunidades o para facilitar algunos esparcimientos o expansiones socialmente beneficiosos”.¹⁹

¹⁹ **Ibid.** pág. 507

En este punto el autor se refiere a las colonias vacacionales gratuitas para los trabajadores creadas como institución social de sumo valor para la salud y la recuperación de energías corporales y espirituales, para promover en la temporada apropiada y en los lugares adecuados el llamado turismo social.

Lo más importante para hacer valer el derecho a la recreación es que en la actualidad, la desintegración familiar es una de las causas que han originado problemas de alcoholismo, delincuencia, integración de pandillas por parte de jóvenes hombres y mujeres y otros problemas de tipo social; en la medida en que el Estado promueva y apoye actividades de índole cultural, educativo y recreativo que mantengan a la familia unida y en armonía, si bien no hará desaparecer dicha problemática, si coadyuvará a mejorar el panorama social de las familias guatemaltecas.

CONCLUSIONES

1. La Ley de Recreación del Instituto de Recreación de los trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala, (IRTRA), Decreto 1528 del Congreso de la República discrimina a un sector de trabajadores y trabajadoras al excluirlos del goce de este derecho laboral.
2. El Decreto 43-92 del Congreso de la República es inconstitucional, ya que al entrar en vigencia eliminó un derecho adquirido con anterioridad por los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones no gubernamentales.
3. Los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras son inalienables, imprescriptibles e irrenunciables, según mandato Constitucional y los principios inspirados en el Código de Trabajo y no pueden ser disminuidos ni tergiversados por ninguna ley, decreto o reglamento.
4. Quienes prestan sus servicios a las organizaciones no gubernamentales son trabajadores con los mismos derechos y obligaciones que quienes lo hacen para otras empresas o patronos particulares.

5. Las organizaciones no gubernamentales se integran con más de 11,000 trabajadores y trabajadoras que han dejado de tener el derecho a la recreación laboral junto con su familia, en los centros recreativos existentes y los que se constituyan en el futuro.

6. Es imperativo fortalecer la unión y armonía alrededor de actividades educativas, culturales y recreativas de los trabajadores del sector privado y sus familias en beneficio de la sociedad guatemalteca.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1t.; 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1t.; 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1988.

CABANELLAS DE TORRES , Guillermo y Luis Alcalá Zamora-Castillo.
Tratado de política laboral y social. 1t.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CARRERA GUERRA Maribel. **Características del sector ONG en Guatemala**. Mayo 2002. (página 15).

Diccionario de la lengua española, Real Academia Española, 19ª. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A. 1970.

Directorio ONG en Guatemala 2002. Foro de coordinaciones de ONG de Guatemala. 2002.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1981.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1974.

SOLIDAR. **Los derechos laborales son derechos humanos.** España: Ed. Solidar, 1998. 50 págs.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente. **Prontuario de derecho de trabajo.** México: Ed. Lumisa, S.A. de C.V., 1985.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Propedéutica para la elaboración de tesis profesionales.** Guatemala: Ed. Impresora centroamericana, 1973.

Legislación:

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

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

Ley de creación del instituto de recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala (IRTRA). Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1528, 1963.

Reforma a la ley de creación del instituto de recreación de los de la empresa privada de Guatemala (IRTRA). Congreso de la República de Guatemala, Decreto 43-92, 1992.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Congreso de la República de Guatemala, Decreto 295, 1946.

Ley de creación y funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-2003, 2003.

Estatutos del IRTRA. Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República, No. 689, 1963.

Reglamento de la Junta directiva del IRTRA. Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República, No. 735, 1964.

Reglamento sobre recaudación de contribuciones. Junta directiva, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS). Acuerdo 546, 1963.

Extensión en el departamento de Guatemala de la protección del régimen de seguridad social a trabajadores de patronos que ocupan 3 y 4 laborantes. Junta directiva Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Acuerdo 396, 1963.