

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

**LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE
TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN
DE LA INSPECCIÓN GENERAL 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

JENNIE ALEJANDRA TELLO ROSALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 2007.

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

**LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE
TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN
DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

JENNIE ALEJANDRA TELLO ROSALES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2007

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Hector David España Pinetta
Secretario:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Lic. César Rolando Solares Salazar
Secretario:	Lic. Ervin Ivan Romero Morales

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).

RENE OBDULIO CHINCHILLA BARRIENTOS

Abogado y Notario

10 Av. 7-06, zona 1 Oficina No. 9

Teléfono: 59953797

Guatemala, C.A.



Guatemala, 04 de octubre del 2007

Licenciado
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
Coordinador de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

RESPETABLE LICENCIADO:

Me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de la resolución de ese decanato procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller Jennie Alejandra Tello Rosales, tema intitulado "LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR SUS VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO"; y el cual fuere modificado quedando de la siguiente manera: "LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO". Me permito emitir el siguiente dictamen.

El trabajo realizado por la bachiller Jennie Alejandra Tello Rosales constituye un verdadero aporte a la bibliografía y a nuestro medio jurídico ya que el mismo posee un amplio contenido científico y técnico. Utilizó los métodos adecuados y técnicas bibliográficas idóneas; para el efecto las conclusiones, recomendaciones tienen relación jurídica con el trabajo de tesis realizado, la bibliografía utilizada es congruente y aceptable.

Lo anterior me lleva a concluir que, el trabajo de tesis de la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el art. 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico; para ser acertado para su discusión en examen publico de graduación de la Bachiller Tello Rosales, por lo que emito dictamen favorable.

Me suscribo sin otro particular, su atento servidor


Lic. Rene Obdulio Chinchilla Barrientos
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4982

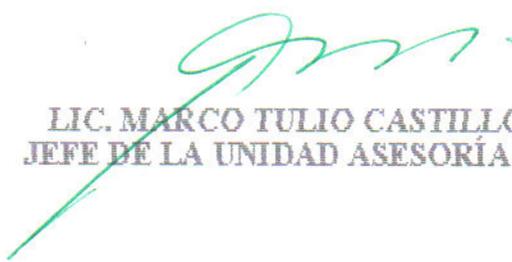
RENE OBDULIO CHINCHILLA BARRIENTOS
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARTA REBECA LÓPEZ VÁSQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JENNIE ALEJANDRA TELLO ROSALES, Intitulado: "LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruaban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Licda. Marta Rebeca López Vásquez

4 av. 14-45 Zona 12

Telefax: (502) 2473-2050



Guatemala, 12 de Octubre de 2007

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.

Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales

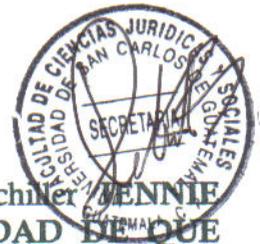
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su despacho

Marta Rebeca López Vásquez
Abogado y Notario

Por este medio, hago de su conocimiento que he procedido a dar cumplimiento a la resolución emanada de ese despacho, mediante la cual me nombra Revisora del trabajo de tesis de la bachiller **JENNIE ALEJANDRA TELLO ROSALES** intitulada **“LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**; en ese sentido procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

1. Derivado del contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ello meritoriamente se calificó de sustento importante y valedero al momento de la asesoría efectuada; circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de Tesis de Grado.
2. Aunado a lo expuesto se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría concedida, habiéndose apreciado también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el normativo reglamentario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de nuestra Universidad Rectora de la Educación Superior, y por ende debido a las reformas efectuadas al reglamento para los exámenes técnico profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y dos (32) de dicho normativo.
3. El tema seleccionado por el autor reviste vital importancia y en consecuencia constituye un gran aporte académico no sólo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, cuya apreciación y ponencia que pueda hacerse del mismo a instancia de ese despacho resultaría oportuno y admisible, puesto que el espíritu y finalidad en toda elaboración de tesis, se refleja precisamente en hacer valer los aportes insertos en las investigaciones.



4. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la Bachiller **ALEJANDRA TELLO ROSALES** intitulada **“LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto.

5. En consecuencia me permito **Dictaminar Favorablemente**, en el sentido que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen Público de Graduación, y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los Títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo como su atenta y segura servidora:

Marta Rebeca López Vásquez
Abogado y Notario

LICDA. MARTA REBECA LOPEZ VASQUEZ
ASESORA DE TESIS
COLEGIADA 4,215.

“Id y Enseñad a Todos”



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JENNIE ALEJANDRA TELLO ROSALES, Titulado "LA NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES CONOZCAN EL BENEFICIO DE TOMAR VACACIONES ANUALES, LA ACTITUD DEL EMPLEADOR Y LA FUNCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Fuente suprema de inagotable amor, misericordia, sabiduría, gracias por haberme permitido nacer y darme el entendimiento necesario para culminar las metas propuestas, infinitas gracias mi Señor.
- A MIS PADRES:** Adelina Rosales Arriola y Noel Alfonso Tello Santiago, con amor y gratitud por el apoyo incondicional que me han brindado en el transcurso de mi carrera universitaria. Gracias por confiar y creer en mí.
- A MI HIJO:** Luis Emilio, por ser un ángel en mi vida y la persona que me ha impulsado a seguir adelante para alcanzar las metas propuestas.
- A MIS HERMANAS:** Brenda y Leslie, con amor, gracias por su apoyo incondicional.
- A MIS ABUELOS:** Con cariño; en especial a Maria por su apoyo incondicional y Justo, que desde el cielo estas viendo cumplir la promesa que te hice, y que este triunfo sea de honra para ti.
- A MIS SOBRINAS:** Hilarie, Sara y Carla, con cariño sincero
- A MIS TIOS:** Con cariño Fraternal; Especial mente a Hugo, Sheny y Romeo por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.
- A PRIMOS:** A quienes quiero y aprecio y les deseo éxitos en su vida personal.
- A MIS AMIGOS:** Agradeciendo por el apoyo que me brindaron y por su amistad, especialmente a Xomara por el apoyo incondicional.

A LAS EMPRESAS:

Asopaz, Comercial Lotificadora del Norte, Comercial Lotificadora Internacional, Soluciones en Desarrollos Agropecuarios y Tierras, por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en ellas, y por la confianza depositada en mi. Especialmente a la familia Berganza.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES:**

Mi más sincero reconocimiento.

**A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Por ser el templo en el cual forjé mi carrera.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	(i)

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	01
1.1. Origen del derecho del trabajo	01
1.1.1. Origen histórico	01
1.1.2. Origen normativo	02
1.2. Estudio de la historia del derecho laboral.....	04
1.3. Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo	06
1.3.1. De la represión	06
1.3.2. De la tolerancia.....	06
1.3.3. De la legalización	07
1.3.4. En Guatemala.....	07
1.4. De lo civilista a lo laboral.....	08
1.4.1. Evolución de las disposiciones laborales	09
1.5. Sucesión de las leyes de trabajo.....	14
1.6. Derecho de clase	17
1.7. Características ideológicas.....	19
1.7.1. Principio de tutelaridad	19
1.7.2. Principio evolutivo.....	24
1.7.3. Principio de tutelaridad	25
1.7.4. Principio de realismo	27
1.7.5. Principio de sencillez	28
1.7.6. Principio conciliatorio.....	28

	Pág.
1.8. Ubicación del derecho laboral	29
1.9. Expansión y división del derecho	32
1.10. Autonomía del derecho del trabajo.....	33
1.11. Definición	35
1.11.1. En sociedades de corte capitalista	35
1.11.2. En sociedades de corte socialista	35
1.12. Relación con otras ramas del derecho	35

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo	39
2.1. Reales	40
2.2. Formales	40
2.2.1. Escritas	41
2.2.2. Legislativas	41
2.2.3. Contractuales.....	41
2.2.4. Generales	42
2.2.5. Específicas	42
2.3. Fuentes formales generales del derecho	42
2.3.1. La ley	42
2.4. Fuentes formales exclusivas del derecho del trabajo.....	43
2.5. El contrato de trabajo	43
2.5.1. El contrato y la relación de trabajo	44
2.5.2. El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca	45
2.5.3. Elementos generales del contrato de trabajo	48

	Pág.
2.5.4. Elementos especiales del contrato de trabajo	50
2.6. Características del contrato de trabajo	52
2.6.1. Bilateralidad.....	52
2.6.2. Concensual	52
2.6.3. Oneroso.....	52
2.6.4. Principal.....	52
2.6.5. De tracto sucesivo	52
2.7. Formalidades del contrato de trabajo	53

CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo.....	55
3.1. Derechos y obligaciones	56
3.1.1. Derecho	56
3.1.2. Obligación.....	57
3.2. Contratación colectiva en el derecho del trabajo como fuente derivada	64
3.2.1. Concepto	64
3.2.2. Clases.....	64
3.2.3. Medios de contratación.....	64
3.3. La contratación colectiva como fuente	64
3.4. Naturaleza	65
3.4.1. Grado de organización y conciencia de clase de los proletarios	65
3.4.2. Grado de organización y conciencia de clase de la burguesía	65
3.4.3. Calidad del Estado.....	65
3.5. Diferencias con otros tipos de contrato	66

	Pág.
3.5.1. Contratos individuales.....	66
3.5.2. Contrato individual.....	66
3.6. Convenciones colectivas en el derecho guatemalteco.....	66

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de que los trabajadores conozcan el beneficio de tomar vacaciones anuales, la actitud del empleador y la función de la Inspección General de trabajo.....	69
4.1. Antecedentes del descanso anual.....	69
4.2. Definición	70
4.3. Evolución histórica.....	71
4.4. Clasificación doctrinaria.....	72
4.5. Características.....	73
4.6. Naturaleza jurídica	75
4.7. Requisitos para su goce.....	77
4.8. Duración del período vacacional	77
4.9. Oportunidad del ejercicio.....	77
4.10. Fraccionamiento y acumulación del período vacacional	78
4.11. Prohibición de trabajar.....	79
4.12. Prueba de la concesión de vacaciones	79
4.13. Los descansos y su regulación en el Código de Trabajo	80
4.14. Vacaciones	80
4.14.1. Vacaciones anuales retribuidas.....	81
4.15. Beneficio de las vacaciones anuales.....	83

	Pág.
4.16. Actitud del empleador	85
4.17. Función de la Inspección General de trabajo	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91

INTRODUCCIÓN

Todos los trabajadores, sin excepción alguna gozan de Derechos Mínimos establecidos principalmente en nuestra Constitución Política de la República y demás ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales, y entre estos beneficios se encuentra el derecho que tiene todo trabajador de recibir un período de vacaciones anuales con derecho a remuneración.

Sin embargo, muchas veces empleadores inescrupulosos, que velan únicamente por su beneficio económico, hacen sentir al trabajador que es indispensable en el puesto en que se encuentra y le pide que no tome las vacaciones, o lo amenaza con despedirlo; y el trabajador por ignorancia de las consecuencias que esto conlleva, decide trabajar sin tomarse dicho periodo.

Sin embargo en los informes que presentan los patronos, se hace ver que los trabajadores han gozado de dicho período, aunque físicamente han estado trabajando, y el pago lo justifican de cualquier otra forma, por lo que la Inspección General de Trabajo pasa desapercibida dicha situación.

Es obligación de la Inspección General de Trabajo velar porque se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores, y en el presente caso porque gocen del periodo de vacaciones anuales a las que tienen derecho, y sobre todo de hacer conciencia en los trabajadores, sobre la necesidad de que tomen un descanso anual, ya que ellos son los únicos afectados, debido a que cuando ya no rindan en sus labores el patrono lo que hará es sustituirlos y ellos estarán en malas condiciones de salud.

Por tal razón, consciente de esta realidad, que se da sobre todo en la empresa privada, y con el propósito de alcanzar soluciones al problema propuesto, presento este plan de investigación que pretende encontrar posibles soluciones a esta problemática.

La presente investigación está dirigida a establecer si efectivamente se cumple por parte de los patronos con la prestación del derecho a las vacaciones anuales para los trabajadores, a nivel general, o si por el contrario, se comprueba la hipótesis y los supuestos planteados.

De acuerdo a lo anterior, la hipótesis que se planteó fue: la falta de conocimiento de los trabajadores, la falta de acción de la inspección general de trabajo, y la intimidación de los patronos provoca que los trabajadores no tomen el periodo de vacaciones anuales a las que tienen derecho.

El objetivo general fue el siguiente: Efectuar un estudio jurídico y doctrinario de los derechos mínimos de los trabajadores contenidos en el código de Trabajo y otras leyes; de la Inspección General del Trabajo y sus funciones; y efectuar un estudio jurídico doctrinario de las relaciones entre patronos y trabajadores.

Los específicos fueron: determinar que muchas veces en el sector privado son incumplidas las normas laborales, específicamente el derecho que tienen los trabajadores al descanso anual, después de un año de labores ininterrumpidas; determinar que los patronos presionan a sus trabajadores para que éstos se abstengan de tomar sus vacaciones, y que los trabajadores por ignorancia de las consecuencias que esto trae aceptan laborar sin tomar el descanso anual, regulado en el Artículo 130 del Código de Trabajo; determinar los problemas de salud que afectan al trabajador al no tomar el periodo de vacaciones anuales y la actitud del empleador frente a esta situación.

Los métodos aplicados para la realización de la presente monografía fueron el analítico-sintético y el comparativo; respecto a las técnicas se emplearon las bibliográficas y documentales.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: en el primero, se realiza el estudio del derecho del trabajo, su origen, historia, etapas, el paso de lo civilista a lo

laboral, la sucesión de las leyes de trabajo, el derecho de clase, las características ideológicas, la ubicación del derecho laboral, la expansión y división del derecho, autonomía del derecho del trabajo, su definición y su relación con otras ramas del derecho; el segundo destinado al estudio de las fuentes del derecho del trabajo, el contrato de trabajo, sus características y formalidades; el tercero aborda todo lo referente a los derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo, la contratación colectiva del derecho del trabajo como fuente derivada, la contratación colectiva como fuente, su naturaleza las diferencias con otros tipos de contrato y las convenciones colectivas en el derecho guatemalteco; y el cuarto referente a la necesidad de que los trabajadores conozcan el beneficio de tomar vacaciones anuales, la actitud del empleador y la función de la inspección General de Trabajo, sus antecedentes, definición, evolución histórica, clasificación doctrinaria, características, naturaleza jurídica, requisitos para su goce, duración del período vacacional, oportunidad del ejercicio, fraccionamiento y acumulación del período vacacional, la prohibición de trabajar, prueba de la concesión de vacaciones, los descansos y su regulación en el Código de Trabajo, vacaciones, beneficio de vacaciones anuales, la actitud del empleador y la función de la Inspección General de Trabajo, así como algunas reflexiones referentes al tema.

Finalmente y con base a ello se formularon las conclusiones y recomendaciones correspondientes, con las cuales se comprobó que la hipótesis planteada queda confirmada, alcanzándose los objetivos planteados.

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran contenidas todas las garantías y los principios que son inherentes a la persona humana, tanto individual, como colectivamente, éstos son el origen y el sustento de todo nuestro ordenamiento jurídico y su cumplimiento es impero atributivo, es decir que son el origen de los derechos y obligaciones que forman parte del régimen económico-social que tiene por fin procurar a los habitantes de Guatemala, una existencia digna y promover el desarrollo de la nación.

1.1. Origen del derecho del trabajo

1.1.1. Origen histórico

“Las primeras manifestaciones de Derecho Laboral eran estipulaciones aisladas que regulaban algún aspecto muy específico del trabajo: que la jornada de trabajo no exceda de doce horas; que se limitara la edad mínima de los niños que trabajaban, etc. Poco después, a raíz de la Revolución Industrial, era conocido como Legislación Obrera y su campo de aplicación se limitaba a la industria. En el afán de protección se fueron incorporando posteriormente otras actividades a sus normas. Quedó superada la condición de un derecho obrero para comprender un espectro cada vez mayor del quehacer humano, en cuanto a la prestación de servicios, tendencia muy marcada en el desenvolvimiento de las legislaciones latinoamericanas. Como culminación de este proceso, reconocido como la teoría integral, se pretende incluir a los trabajadores del Estado, los que tradicionalmente han estado separados, regulados a su vez por un estatuto especial, en nuestro caso la Ley de Servicio Civil.

Ahora bien, el límite natural que tiene que encontrar esta tendencia es la del trabajo libre; es decir, que el derecho laboral podrá regular cualquier relación que se

enmarque dentro de la subordinación. A pesar de ello, instituciones propias del derecho de trabajo, se aplican a relaciones libres, tal como sindicatos que agrupan a trabajadores independientes y eventuales.”¹

1.1.2. Origen normativo

La actual Constitución Política de la República de Guatemala contiene los derechos humanos, que como bien ha señalado la Corte de Constitucionalidad "agrupa los derechos humanos dentro del Título II de la misma, pero claramente se distingue que en el Capítulo I, Derechos Individuales, figuran los que la doctrina divide en civiles y políticos, mientras que en el Capítulo II, Derechos Sociales, agrupa los derechos humanos que se conocen como económico-sociales-culturales.

Los derechos individuales muestran claramente su característica: unos, los civiles, con un contenido negativo que implica obligaciones de no hacer y los otros, los políticos, el reconocimiento de la facultad que los ciudadanos tienen para participar en la organización, actuación y desarrollo de la potestad gubernativa. En cambio, los derechos sociales constituyen pretensiones o sea que encierran determinadas prestaciones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado. Lógicamente cumplir con las exigencias a este respecto equivale a desarrollar las aspiraciones a través de la legislación positiva.”²

“Pese a lo anterior es necesario aclarar que no existen diferencias normativas que justifiquen su división en dos categorías separadas de derechos. Esto se enfatiza aún más, por el hecho de que no es posible trazar una línea clara entre lo que constituyen Derechos Civiles y Políticos por una parte y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la otra. Muchos derechos incluyen elementos que encajan en ambas categorías. Por ejemplo, el derecho al trabajo incluye, entre otros aspectos, la prohibición del trabajo forzado. La doctora Krause evidencia que dichas categorías se

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.24.

² Constitución Política de la República de Guatemala. **Su interpretación por la Corte de Constitucionalidad**. Pág. 18.

encuentran entrelazadas, así los Derechos Civiles y Políticos a menudo tienen implicaciones de naturaleza social o económica, y viceversa. Es necesario recordar las características de indivisibilidad e interdependencia de los Derechos Humanos para poder concebirlos como un cuerpo único de derechos. Los Derechos Civiles y Políticos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales consisten, en varios grados, de obligaciones positivas y negativas del Estado, las cuales implican métodos de implementación tanto inmediatos como progresivos.”³

“Los derechos humanos individuales son los que están unidos a todos los seres humanos y no se separan, son los derechos fundamentales del hombre como una conquista al poder público, o aquellos a los que el pueblo tiene derecho ante cualquier gobierno del mundo por el sólo hecho de haber nacido como seres humanos. Son los que han nacido del propio derecho natural y de la inteligencia del ser humano.”⁴

Los derechos humanos individuales que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala son: el derecho a la vida; a la seguridad; derechos de acción; de detención legal; a la integridad; a la dignidad; a la libertad; a la igualdad; de defensa; los derechos del detenido preventivamente; los del condenado; derecho a la inviolabilidad de la vivienda; a la inviolabilidad de la correspondencia, documentos, libros de contabilidad y telecomunicaciones; de libre locomoción; de asilo; de petición; al libre acceso a los tribunales y dependencias del Estado; a la información sobre los actos de la administración pública; de reunión y manifestación; de asociación; derecho a la libre emisión del pensamiento; libertad de religión; derecho a la propiedad privada; de autor o inventor; a la libertad de industria, comercio y trabajo; a elegir y ser electo; de petición en materia política.

Los sociales son “todos aquellos que la Constitución reconoce a las personas (hombres y mujeres) por el hecho de ser seres humanos pero ya no en forma individual sino como miembros de la sociedad, como integrantes de la sociedad; y a la vez son el conjunto de obligaciones que la misma Constitución impone al Estado, con el fin de que

³ Pereira, Alberto y Marcelo Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 203.

⁴ De León Carpio, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Pág. 47.

tanto esos derechos como estas obligaciones protejan efectivamente a los diferentes sectores de la población, quienes debido a las diferencias en las estructuras del Estado, se encuentran en condiciones desiguales, tanto económicas como sociales, familiares, culturales, etcétera.

La anterior definición quiere decir que en Guatemala hay personas cuyas familias tienen el dinero suficiente como para que se puedan educar, como para que puedan tener asistencia médica cuando se enferman, vivienda o casa propia donde vivir, velar por su seguridad, tener un trabajo, etcétera. Pero hay una gran mayoría en la población guatemalteca que no tiene esos recursos económicos y que por lo tanto necesita que el Estado le garantice el derecho a poder tener una familia, a educarse, a poder practicar un deporte, a tener salud, seguridad y asistencia social, a lograr tener trabajo, en fin todos esos derechos sociales que son propios de la persona humana y que el Estado debe proporcionarle en todo momento. Todo hombre o mujer en Guatemala debe tener la oportunidad de participar de esos derechos sociales."⁵

Dentro de los Derechos Humanos sociales que reconoce la Constitución encontramos: derecho a la salud: seguridad y asistencia social; a la educación; derecho al trabajo; a la vivienda; al medio ambiente; a la cultura; derechos del consumidor y el usuario; derecho a la protección de la familia; de las comunidades indígenas; al desarrollo económico social; derecho al deporte; a los servicios públicos.

1.2. Estudio de la historia del derecho laboral

El estudio de la historia del derecho laboral, comprende dos etapas:

- a. Anterior a la formación del Derecho Laboral.
- b. La comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo XVI, hasta la actualidad.

⁵ **Ibíd.** 107.

La primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo; sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo jerarquizado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes. Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa. Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por ello promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre Revolución.

Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier

limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico.

Irónicamente fue ese mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

1.3. Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país. Esas etapas son:

1.3.1. De la represión

En esta primera fase se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.

1.3.2. De la tolerancia

Obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco les protegía. Se les ignoraba, salvo cuando con sus

actuaciones se afectaba el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos.

1.3.3. De la legalización

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos vías, el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores, una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. La primera fue la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución esos derechos, dentro de un sinuoso sendero al que a continuación me refiero.

1.3.4. En Guatemala

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la época precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones escuetas.

De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y

sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio posconquista. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o fraile Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues, una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida dedicaron en beneficio de la población nativa. Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual Derecho de Trabajo.

1.4. De lo civilista a lo laboral

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista; el propio Código Civil de 1877, lo comprende dentro de los contratos como uno más, incluyendo en un Artículo el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los considerandos del Decreto número 486 de 1894, se consigna que: Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino

dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

El Artículo 16 de este Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas. Aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón.

Por su parte, el Decreto 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su Artículo 1 señalaba que: El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley.

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

1.4.1. Evolución de las disposiciones laborales

Han quedado atrás y como difuminadas en el tiempo, aquellas épocas en la que por Ley de Trabajo se decía mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el Jefe Político, que al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Largo sería hacer un detalle de las normas que de un siglo para acá han venido perfilando nuestra disciplina; sin embargo, valgan para formarnos una idea, las siguientes referencias:

- A. El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista (1933-44); sin embargo, es una vieja y odiosa tradición que se conocía desde los albores del nuevo Estado de Guatemala, tal como lo testimonia el Decreto de la Asamblea Legislativa del 17 de abril de 1830; dicho Decreto fue sustituido por el Decreto 126 del 26 de Octubre de 1874, que crea una contribución de caminos de tres días cada año o pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios. Este último decreto fue a su vez modificado por el número 187 (del 26 de octubre de 1874), que establece el Impuesto de Vialidad. El Decreto 1153 (Código Fiscal del 30 de mayo de 1921) aumentaría a cuatro días de trabajo la referida contribución.
- B. El 21 de febrero de 1906, hubo necesidad, por medió del Decreto Gubernativo 657, de declarar nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos. Entre los considerandos de este curioso decreto, se consigna: que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios, que tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana; siendo además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que están bien reglamentadas en las leyes civiles. Pocos años después, en agosto de 1915, el Ejecutivo insistiría en prevenir a los Jefes Políticos de la manera más enérgica, el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de los jornaleros.
- C. La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia. El Acuerdo del 7 de septiembre de 1893, autoriza a la Municipalidad de Totonicapán a cobrar cincuenta centavos por cada peón que proporcione a los

cultivadores de café. A ésta siguieron otras autorizaciones a diferentes municipalidades por similar concepto. Para la cosecha cafetalera de 1908, debido a la abundancia y simultánea madurez del producto, el Gobierno dio las correspondientes instrucciones a las autoridades departamentales para que suministraran a los finqueros los operarios de que hubiere necesidad.

- D. El Decreto 163 del 25 de septiembre de 1876, imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad el sólo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. En forma parecida, el Acuerdo del 12 de diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la República, a culpables de infracción en el ramo de licores.

- E. En circular del Ejecutivo a los Jefes Políticos, del 12 de agosto de 1903, se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios; y más adelante, en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

- F. Tal era el desorden en la distribución del trabajo, que emitieron extrañas autorizaciones para inmigración de trabajadores de diferentes latitudes: En enero de 1894, se autoriza a la compañía japonesa Japanese Information Bureau, para que en dos años pueda traer inmigrantes japoneses útiles y laboriosos, en rescate de los trabajos agrícolas; en octubre de 1925, se autorizó a The Mexican and General Corp. Ltda., traer hasta 3,500 naturales de la India para emplearlos como peones en trabajos agrícolas de las fincas de la Corporación, llamadas Concepción la Grande, Río Grande y Trapiche Grande; en caso de que otros agricultores de Guatemala, debidamente autorizados por el gobierno, deseen proveerse de peones de la India, la Corporación se obliga a ser gestor con dicho objeto.

En ese mismo año se autorizó a Ricardo Dent Prieto a traer al país hasta un mil inmigrantes europeos de ambos sexos, sanos, laboriosos y de buenas costumbres, no mayores de cincuenta años. Un año atrás (1924), se autorizó contrato sobre la inmigración de colonos checos. Por el contrario, hubo también restricción a la inmigración de personas de distintas razas: En Decreto Gubernativo 950 del 30 de agosto de 1927, se considera que la inmigración de individuos de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio, ha aumentado notablemente en el último año; por cuanto se dedican en lo general al agio y al comercio ambulante, desplazando al comercio nativo y perjudicando al establecido; ...Que el Gobierno está en la obligación de procurar, por cuantos medios estime convenientes, el bienestar de sus gobernados, Que no es posible seleccionar esta inmigración, porque tales individuos, en lo general, llegan al país con escasos medios de subsistencia y no se dedican a otros ramos en los cuales pudiera aprovecharse su trabajo en beneficio de la colectividad... Decreta: Queda restringida por el tiempo que el Gobierno considere oportuno, la inmigración de personas de origen turco, palestino, libanés, árabe y sirio... (30 de agosto de 1927. Tomo 46, página 66). A los de nacionalidad armenia, egipcia, polaca, afgana, griega, búlgara, rumana, rusa, persa, yugoeslava, indú, de los países que antes formaron parte del Imperio Ruso y los del litoral norte de África. 2. Prohibir el ingreso de gitanos, cualquiera sea su nacionalidad.

También contiene requisitos limitantes al ingreso de individuos de color. Las leyes de inmigración, otorgaban, lamentablemente, una preferencia a trabajadores y patronos extranjeros. Sin embargo, fue tal la afluencia de extranjeros, que en el Decreto Legislativo 1367 de 1927, se señaló un mínimo de setenta y cinco por ciento de trabajadores guatemaltecos en negocios comerciales. Nuestra actual legislación establece, en términos globales, un noventa por ciento de nacionales.

G. Huelga. El proceso de la huelga en Guatemala ha seguido prácticamente el mismo derrotero de otras naciones más industrializadas; así tenemos que

todavía en 1923, el gobierno de José María Orellana, en Decreto Gubernativo 843, decreta que se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares.

Con la caída del régimen dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales. La primera celebración del 1 de Mayo se realizó con mucha euforia en ese día del año 1921. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la Unión Ferrocarrilera, que en 1920 paralizó todo el sistema. Al año siguiente estalló una huelga de los empleados de telégrafos. Dos años después se produce la huelga de los muelleros de Puerto Barrios, en 1924, que reclamaban jornada de ocho horas y aumento de salario; con ellos se solidarizaron los trabajadores de la UFCO (United Fruit Company); se envió gran contingente de tropas y, del choque entre soldados y trabajadores, hubo gran número de muertos y heridos.

En el mismo año 1924, los empleados de la IRCA (International Railway of Central América), demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y reconocimiento para su organización: Sociedad Ferrocarrilera. Aproximadamente cinco mil trabajadores acuerparon la huelga, pero ésta terminó siendo reprimida. En 1925, se reporta la huelga de zapateros que plantearon, además de salario y la jornada, talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores. A esta huelga se le atribuye un éxito parcial. Otras huelgas importantes fueron la del Sindicato de Panificadores, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash (primera huelga de mujeres) y otras más. La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1922 y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot el grupo obrero con tendencias comunistas formado por la Liga Obrera Comunista, capitaneada por Samuel Guevara.

No debemos perder de vista que en esa época de euforia revolucionaria, el movimiento laboral fue en alguna medida inspirado y manipulado por intereses puramente políticos. Asimismo, se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas, la ya mencionada Sociedad Ferrocarrilera, Maternidad Obrera, Fraternal de Barberos, Liga Obrera, Comité Patriótico de Obreros, Unificación Obrera Socialista, entre otras.

1.5. Sucesión de las leyes de trabajo

- A. Reglamento de Jornaleros. Decreto 177 del tres de abril de 1877.
- B. Ley de trabajadores. Si bien se emitieron una serie de normas aisladas respecto al trabajo subordinado, no existió ningún cuerpo normativo que contuviera en forma sistemática los preceptos morales, hasta el Decreto 253 de 1894, Ley de Trabajadores, que contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse. Dicha ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros.

Debe recordarse que el auge que tenía en esa época el cultivo de café, requería mayor control de sus actividades. Por eso mismo, las disposiciones laborales hasta entonces parecen dedicadas exclusivamente a esa actividad. Destaca entre los considerandos de esta ley, lo que anteriormente se expuso, en cuanto a que el trabajo no se debe reglamentar sino que debe dejarse a la espontaneidad individual, las condiciones de oferta y demanda. Se reconoce asimismo, el influjo de las presiones intervencionistas en materia laboral, que promovían un cambio en la estructura normativa laboral, ya que se apunta que se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo de acción independiente.

- C. Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, Decreto 669. Es una anticipación de la futura previsión social, hoy día ampliamente difundida.

- D. Ley del Trabajo. Fue creada en 1926, texto al que podemos referirnos como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho laboral. Entre las instituciones que contiene esta ley, encontramos: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera (períodos prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria. Contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga. Es cierto que no contempla asuetos, vacaciones, indemnización, aguinaldo, Bono 14, negociación colectiva, constitución de sindicatos, etc.; estas instituciones vendrían después, fruto de la evolución misma de esta disciplina.
- E. Código de Trabajo de 1947. La Revolución de Octubre del 44 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del Seguro Social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica. A pesar del transcurso del tiempo y los fuertes cambios del entorno político-social del medio, este primer Código ha mantenido su formato inicial, ya que habiendo transcurrido más de cuarenta y cinco años desde su emisión, son muy pocos los cambios que se le han hecho.
- F. Código de Trabajo de 1961. En mayo de 1961 se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo. En realidad, se trata de una superficial reforma del anterior Código, ya que fueron muy pocos los artículos que se

modificaron. Éste, que es el Código vigente, no ha sufrido tampoco mayores modificaciones a su texto. Ulteriores modificaciones a las leyes laborales, por lo general, se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normatividad laboral, pero que no se incorporan formalmente al texto del Código. (Ejemplos: Aguinaldo, Bono Incentivo, Compensación Económica, Bono 14).

G. Reforma por medio del Decreto 64-92. Para algunos fue la necesidad de actualizar algunos pasajes del Código; para otros fue el producto de ciertas presiones provocadas por sindicatos norteamericanos a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP); en todo caso, en diciembre de 1992 se publicó el Decreto 64-92 que contiene la reforma de una treintena de Artículos del Código en los órdenes individual, colectivo, punitivo y procesal. En primer lugar es marcada la insistencia a proscribir y sancionar la discriminación en el trabajo, ya sea por sexo, por religión, por educación, etc.

En derecho individual amplía los permisos y licencias, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad. En el campo colectivo brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, confirma el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente. Fomenta la libertad positiva de sindicalización, pero al mismo tiempo se orienta a una dosis menor de libertad negativa. Levanta la prohibición expresa de participación política de los sindicatos, aunque tampoco lo está permitiendo. Amplía la gama de actividad sindical en cuanto a creación de tiendas de consumo.

En cuanto a lo punitivo se limita a incrementar las multas para los infractores a las leyes de trabajo. En lo procesal restringe el empleo de excusas, regula la actuación de los mandatarios en cuanto a la prueba de confesión judicial. Quizá lo más importante en este aspecto es que reforma el procedimiento colectivo, en el sentido de que el Tribunal de Conciliación ya no se mandará a integrar cada vez que se presente un juicio, sino que estará integrado en forma permanente.

Con ello se evita el cuello de botella que para los procesos colectivos implicaba la confirmación de este tribunal. Así se pretende agilizar estos procesos y sobre todo obligar a que todos los procesos colectivos se encaucen por los canales específicos que la ley señala.

1.6. Derecho de clase

“Derecho de clase, 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 al Derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones.

Por otra parte, el concepto de clase trabajadora, no es preciso. Se percibe su referencia al grupo social mayoritario que no tiene otros medios de sobrevivencia que su trabajo, personas que para generar ingresos deben ponerse a disposición de un empleador. Este concepto abarcaría un amplio abanico de personas, desde aquéllos que devengan el salario mínimo hasta quienes devengan salarios de cincuenta mil quetzales mensuales.

Nuestra legislación laboral no define el término de clase trabajadora. Breve referencia aparece en la legislación previsional. En efecto, en varios pasajes de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aparece el término la clase trabajadora; por ejemplo, en el literal b del Artículo 27, se estipula que la aplicación del seguro social debe empezar sólo por la clase trabajadora, y en el literal c, debe procurar extenderse a toda la clase trabajadora, en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población. Pero fuera de esta mención, el término no aparece en nuestro horizonte legal.

Finalmente cabe recordar que existen varias normas que también contemplan expresamente los derechos, pero de los empleadores. Si bien esta rama jurídica está

orientada en beneficio del trabajador, no puede dejar de lado los derechos de aquéllos y más aún, para mejorar los derechos de los trabajadores debe reconocer y fortalecer los derechos de la contraparte, bajo la premisa de que surja un mayor número de oferentes de plazas de trabajo, esto es, de empresarios. Puede leerse que el desarrollo de las normas laborales tiene como parámetro la, estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal y más adelante se refiere, a los intereses justos de los patronos.

El Artículo 20, hace mención, a la situación económica de la empresa. Más adelante, en el capitulo del Reglamento Interior de Trabajo, se resalta el derecho patronal de manejar su empresa y hace hincapié en el interés de la ley, por la buena marcha de la empresa, así como de, la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

En este orden de ideas tiene relevancia la referencia de la literal ñ, del Artículo 102 de la Carta Magna a que, empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común. Siguiendo esa misma disposición, el Artículo 20 del Código de Trabajo indica que, el contrato de trabajo obliga no sólo a lo que en él se establece sino que... a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe...”⁶

“El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese 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.”⁷

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.3.

⁷ Fernández, **Ob. Cit.** Pág. 13.

1.7. Características ideológicas

Los principales principios que inspiran al Derecho del Trabajo son los de tutelaridad; evolutivo; de obligatoriedad; de realismo; de sencillez y conciliatorio. El Código de Trabajo, en los considerandos, específicamente en el segundo los nomina como características ideológicas que deben inspirar la Legislación Laboral; en el tercero contempla y que esas características ideológicas del Derecho del Trabajo... se pueden resumir así:

1.7.1. Principio de tutelaridad

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. Así inicia catalogando el Código de Trabajo a esta rama del derecho, la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. Es el germen en sus orígenes, y su actual sustentación. “A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.”⁸

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte. Es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones. El Derecho de Trabajo se considera como “un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador, de las deficiencias de la parte económicamente débil.”⁹

⁸ **Ibíd.** Pág. 4.

⁹ **Ibíd.** Pág. 6.

La tutelaridad como componente principal y distintivo de esta rama jurídica se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción. Como sabemos, la función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel fin.

Desde sus inicios una de sus principales pretensiones fue proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. En sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios en que se encontraban hace cien años.

En el campo colectivo, “la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescinden prácticamente de la protección estatal. En algunos países los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas. En varios países de América Latina, existen tales federaciones laborales, que bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de toda una región, o aún del país entero. Es por eso que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose en el campo de las relaciones colectivas.”¹⁰

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 6.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales.

También las normas procesales están inspiradas de este espíritu protector. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Son normas procesales que destacan este principio el Artículo 321, impulso de oficio; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador contenida en los Artículos 78 y 332, literal E; la declaración de confeso del Artículo 358.

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de ley. Pero si se presenta por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; el juzgador debe señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane, de acuerdo al Artículo 334. La inversión de la carga de la prueba, es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina.

En el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado, quien debe probar que efectivamente

existía una causa justa de despido. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece que cuando un trabajador es despedido, debe hacerse por escrito y con invocación de la causa justa de despido, el trabajador debe emplazarlo ante los tribunales para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido.

“Como el trabajador no tiene necesidad de presentar prueba en su demanda, no tiene obligación de ofrecerla, tal como lo establece el Artículo 332, que en el literal e dice: Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla. Directamente vinculado con lo anterior, el segundo párrafo del Artículo 358 establece que el empleador demandado que no asista a la primera audiencia, será declarado confeso, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.”¹¹

La confesión ficta. “Si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, como arriba se indica, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso. Y aún perdiendo, las sanciones derivadas no son iguales que al patrono. Como quedó dicho, si el empleador pierde el proceso, debe pagar, además de la indemnización, los daños y perjuicios de hasta doce salarios adicionales; pero al trabajador no se le aplica recargo alguno.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 10.

El Artículo 30 del Código de Trabajo establece que, la falta del contrato escrito o la omisión de alguno de sus requisitos se deben 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. Disposición parecida se contiene en el Artículo 137 del mismo Código, que establece que se presume que las vacaciones no han sido otorgadas, si a requerimiento de las autoridades de trabajo el patrono no muestra la respectiva constancia firmada o estampada por el trabajador.”¹²

El proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Por lo mismo, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquéllos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. El mismo, lo vemos reflejado en distintas instituciones del trabajo como son: salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc.

Existen algunas normas que en forma explícita declaran esa preferencia por el trabajador. La Carta Magna en la parte final del Artículo 103 establece que: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores.” Y el Artículo 106, en la parte final indica que: “en caso de duda

¹² *Ibíd.* Pág. 11.

sobre la disposición o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En cuanto al Código de Trabajo, el Artículo 15 señala que: 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 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. El Artículo 17 del Código de Trabajo, sigue la misma línea en cuanto a que: 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 convivencia social.

1.7.2. Principio evolutivo

Por otra parte afirmamos que “el derecho laboral es evolutivo, porque está inspirado de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- a. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b. Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales, como el Código de Trabajo, que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases.

Nuestra Constitución establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva según lo preceptuado en el

Artículo 106, principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es pues, servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Ese mismo Artículo Constitucional impone al Estado la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva como instrumento propicio para obtener esas mejoras.”¹³

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. En otras palabras: las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en ley. Las vacaciones son quince días como mínimo; los días de asueto mínimos son los señalados en ley; el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etc.

Ahora bien, ese principio de garantía mínima ha venido siendo superado, ya que legislaciones de mayor avance han establecido máximos, que, podríamos decir, van en contra de los trabajadores.

La legislación laboral también observa derechos de los empleadores. Existen normas que contienen derechos de los empleadores: derecho de despedir con causa justificada; derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador; derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga y de despedir a los trabajadores holgantes en caso de una huelga ilegal; derecho de pedir la calificación de una huelga; derecho de constituir sindicatos patronales; derecho de exigir de los trabajadores cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva; etc.

1.7.3. Principio de tutelaridad

Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido, “debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las

¹³ **Ibíd.** Pág. 19.

relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este Derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones.

Los empleadores saben que como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.

La imperatividad de las normas laborales se deben entender aun frente, o en contra, del mismo trabajador. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador:

- a. De aceptar una renuncia en un estado de necesidad,
- b. Que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

Sostienen algunos estudiosos de la materia, que el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato. Hacen ver que en el mismo Derecho Civil existen normas obligatorias que solamente se aplican cuando no ha existido una específica declaración de voluntad, tal el caso de las sucesiones intestadas: En defecto de un pronunciamiento del causante se aplican forzosamente las prioridades y tablas sucesorias que los mismos códigos civiles contemplan.

Siguiendo esa línea, el Derecho de Trabajo debe establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación. Está

bien que se establezcan mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos dados (nacimiento o muerte de familiar, matrimonios, etc.), pero dejando que sean las partes, a través de las negociaciones colectivas, las que vayan fijando los pormenores del contrato.”¹⁴

1.7.4. Principio de realismo

En los considerandos del Código, se deja entrever la validez de este principio, de la siguiente forma: el Derecho Laboral atiende normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, literal b; sin que la voluntad de las partes, esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, literal c; 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, literal d; y finalmente, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

“Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral sus respectivas empresas.”¹⁵

El Artículo 103 de la Constitución indica que las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. “Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco

¹⁴ Fernández, **Ob. Cit.** Pág. 25.

¹⁵ **Ibíd.** 27.

de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.”¹⁶

1.7.5. Principio de sencillez

Principio que se aplica y materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación poco formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral, con ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista como algunos dicen; en todo caso es poco formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.7.6. Principio conciliatorio

“Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. Y así lo manifiesta la Constitución, en el Artículo 103 que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

Por su parte, los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor armonía social; y a lo largo del mismo se repite esta vocación conciliatoria: la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, de acuerdo al Artículo 17 del Código de Trabajo; asimismo, el Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

¹⁶ Fernández, **Ob. Cit.** Pág. 28.

Conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista; etc. Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.”¹⁷

1.8. Ubicación del derecho laboral

“Tradicionalmente se ha considerado como una rama de derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que 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. Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. Los defensores de esta posición, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc. Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de normas y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano. Es clara oposición con la privatista, que reclama una retracción de la participación estatal para dar lugar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.”¹⁸

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 30.

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 38.

Por otra parte existe la posición de los que consideran al derecho del trabajo como una rama de derecho privado. “Los seguidores de esta postura arguyen que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes, sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral. Ponen énfasis en la naturaleza volitiva del contrato. Sostienen que la intervención estatal es una injerencia, acaso abusiva, en el marco de las relaciones interpersonales.

El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos y judiciales y menos aún, con el aspecto penal laboral.”¹⁹

Asimismo, observamos una posición ecléctica que sostiene que participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada por su germen contractual. Ahora bien, “dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro grupo que sostiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado. García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del derecho de trabajo y Unsain sostenía que si bien está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radica en su finalidad (unidad teleológica). Algunos autores apuntan que esa división de normas va en perjuicio de la unidad y configuración del derecho de trabajo. Que esa dicotomía hace perder su propia estructura al conjunto de normas laborales.”²⁰

¹⁹ **Ob. Cit.** Pág. 38.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 39.

Por otra parte existe la posición que expresa que es un derecho eminentemente social. “Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho: ya no el individuo como un ser aislado sino que como parte integrante de una comunidad. Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado, pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social. Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social.

Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio. Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por los entonces nacientes derechos sociales. Su origen corresponde al período de las guerras europeas de finales del siglo XVIII y principio del siglo XIX, al aislarse las economías nacionales e interrumpirse el libre juego de los liberalistas. De esta forma hubo una intervención directa en la economía de cada nación. De ese mismo origen es el llamado derecho económico y el derecho laboral, muy relacionados entre sí.

Posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama el derecho de familia y el agrario. Algunos autores sostienen que el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social.

A esta postura que el hecho de que haya evolución social no justifica la creación de una nueva categoría jurídica. Lo que se pretende determinar es si existe o no una nueva rama jurídica, no se trata de contemplar una nueva perspectiva o un nuevo enfoque de considerar al derecho. Esta teoría carece de sustentación jurídica firme. Por otra parte, no se puede establecer quien es el supuesto sujeto de los derechos que regula, pues el concepto de social, por muy amplio, tiene poca definición y por lo mismo poca aplicación jurídica.”²¹

²¹ **Ibíd.** Pág. 39.

La determinación de la rama jurídica a que pertenece el derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicará los criterios para su interpretación. Si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrará un sólido basamento y justificación. Si por el contrario, lo estimamos; propio del derecho privado, la ingerencia legislativa será considerada como un elemento externo, el *ius imperium* será un ingrediente coyuntural.

La disputa, tanto académica como político-legislativa, entre las corrientes publicista y privatista, arranca desde los cimientos mismos del Derecho Laboral y se repite a lo largo de todo su desarrollo. Con mayor resonancia se repite en las discusiones parlamentarias de las cámaras legislativas de los diferentes países, cuando crean o modifican las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo.

1.9. Expansión y división del derecho

El derecho, en su conjunto, es una creación (o descubrimiento) del hombre, que se pone a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

“El derecho laboral, a su vez, se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares; era pues una típica rama privada. El contrato de trabajo se equiparaba al contrato de arrendamiento o de compraventa. Las primeras luces emancipadoras de lo laboral datan del primer tercio del siglo pasado, cuando surgieron las primeras normas que establecían límites a la previa contratación entre los particulares. Fue aquí cuando se establecieron los primeros límites a las jornadas de los menores de doce años; cuando se prohibió el trabajo de menores de nueve años; cuando se fijaron salarios mínimos, etc. En la medida que el derecho común de entonces se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un arriesgado camino desde sus primeros pasos en

busca de su propia identidad, justificando sus manifestaciones publicistas, pero debiendo nutrirse de la rama matriz, el derecho civil, en tanto se consolidaba en conjunto.”²²

1.10. Autonomía del derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo es autónomo porque:

- A. “Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado. En efecto, el derecho de trabajo es el llamado a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado.

- B. Tiene autonomía legislativa, es decir, tiene su propia normativa, Código de Trabajo, tratados internacionales en materia laboral, así como una fecunda producción de leyes de toda categoría de orden laboral, a lo que debe, adicionarse la ley profesional, esto es, el Pacto Colectivo.

- C. Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa, porque las diferencias originadas de la prestación de trabajo, son dirigidas en Guatemala, por un tribunal específico y privativo, las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por organismos dedicados exclusivamente a asuntos laborales. En nuestro medio funcionan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, las Salas de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección de Trabajo, etc.

- D. Tiene autonomía científica y didáctica, porque existen innumerables tratadistas que han dedicado estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral. Cabe notar que aun dentro de la profesión de abogado, existe una tendencia de crear una autonomía profesional.

²² **Ibíd.** Pág. 47.

E. tiene autonomía de principios, ya que además de tener los otros principios que inspiran a las demás disciplinas jurídicas, el derecho de trabajo está inspirado por principios que le son propios y característicos, como el de la tutelaridad al trabajador. Principio que provocó el rompimiento del derecho de trabajo con el derecho civil, y es el principio que hace concluir a muchos tratadistas que es un conjunto de regulaciones, pero no una rama jurídica, pues dicha tutelaridad no compagina con el resto del mundo jurídico, ya que toda rama jurídica por esencia es objetiva e imparcial.

Para la interpretación de las leyes laborales, debe acudir en primer lugar al interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, y para la integración del derecho se acude en primer lugar a los principios del derecho de trabajo, después a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos derechos y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, así lo establecen los Artículos 15 y 17 del Código de Trabajo.

F. Tiene fines propios, como son la procura de mejores condiciones para los trabajadores, evitar fricciones y confrontaciones por motivos de trabajo, mantener un equilibrio en la situación laboral, procurar una armonía social, etc. Ese fin justifica la razón misma del ser de esta disciplina. Si esa finalidad se obtuviera por otros medios, el derecho laboral sencillamente no tendría razón alguna de ser. Debido a los ingredientes ideológicos que inevitablemente se asocian a esta rama jurídica, se hace a veces difícil establecer con precisión cuáles deben ser sus verdaderos fines.

G. El derecho de trabajo tiene instituciones propias, desconocidas e inaplicables en otras disciplinas jurídicas, tales como las convenciones colectivas, los conflictos colectivos, la huelga, el paro, las limitaciones de la jornada de trabajo, etc. El conflicto jurídico, que implica el incumplimiento de un precepto legal, es común a todos los ordenamientos jurídicos; sin embargo, el conflicto económico-social, que no surge por violación de ley sino por desacuerdos en este sentido, sólo

puede concebirse en esta rama jurídica. La huelga, como un derecho a suspender las labores en el centro de trabajo, con el aval de un tribunal laboral, sólo es admisible en esta peculiar disciplina.”²³

1.11. Definición

1.11.1. En sociedades de corte capitalista

“En sociedades de clases antagónicas es de suponer que el derecho del trabajo no tiende a la solución de los problemas laborales, sino que a la neutralización de los mismos evitando la lucha de clases, entre el proletariado y la burguesía postergando así su resquebrajamiento. Una definición, de derecho del trabajo debe de contener la conciliación, formulando bajo esta base la siguiente: derecho del trabajo es la legislación que tiende a mantener ea armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el mas amplio margen de explotación.

1.11.2. En sociedades de corte socialista

En estas sociedades, la clase obrera, clase de vanguardia de la revolución, ejerce directamente el poder político; de consiguiente se estructura un derecho del trabajo de participación, formulando la siguiente definición: derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica.”²⁴

1.12. Relación con otras ramas del derecho

El derecho laboral permaneció bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado, en que empezó a mostrarse una fisura que con el tiempo fue

²³ **Ibíd.** Pág. 107.

²⁴ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág.173.

incrementándose. Sin embargo, esa larga convivencia con lo civil ha dejado marca imprevista en todo lo laboral. El contrato, una de las instituciones civiles más relevantes, se opuso a lo laboral aunque con matices propios, ya que si bien se da plena validez a los contratos, difiere, entre otros aspectos, lo relativo a las normas de interpretación, a la licitud y nulidad.

De lo penal se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo.

El derecho constitucional, matriz e inspiración de todo el ordenamiento jurídico, establece los lineamientos básicos e incuestionables del derecho laboral. La Sección Octava del Capítulo Segundo del Título Segundo de la Constitución, considera al trabajo como un Derecho Social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan dentro de esos principios: el de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclama de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Por lo mismo, ninguna ley ordinaria ni negociación colectiva, puede derogar alguno de esos derechos mínimos de los trabajadores.

En materia procesal, lo laboral establece sus propios procedimientos, aunque admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil según el Artículo 326, siempre que no sea contrario a los principios procesales de trabajo. En otro orden de ideas, el derecho laboral tiene marcada relación con la llamada previsión social y con la política social. La previsión social coincide con el derecho laboral en cuanto a su marcado carácter protectorio. Sin embargo, el primero se limita a lo que es el trabajador subordinado, a diferencia de la previsión social que tiende a extenderse a otros grupos sociales (trabajadores autónomos, desempleados).

La previsión social se implementa básicamente en una etapa en que los beneficiarios ya no son trabajadores, por lo que sus medios y técnicas jurídicas son

diferentes. Sin embargo, ambas esferas se encuentran tan interrelacionadas, que el ministerio del ramo se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los tribunales competentes son Juzgados de Trabajo y Previsión Social. La política social, por su parte, comprende un campo de ideas y discusiones ideológicas que sugieran los medios más apropiados para beneficio comunal.

El derecho laboral mantiene, pues, su autonomía, aunque sin desmentir su innegable nexo con otras ramas jurídicas, como fuentes subsidiarias a las que se recurre para su plena integración, por lo que en conclusión afirmamos que esta rama del derecho es de jurisdicción privativa.

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo

Preguntar por las fuentes del derecho, es averiguar el punto por donde salieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho. Las Fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser. Es la: “Razón, fundamento, origen. Causa Primera. Máxima, norma guía. En plural: los principios son las bases o rudimentos de una ciencia o arte.”²⁵

Por otra parte principio es el “fundamento de algo. Máxima, aforismo.”²⁶

Asimismo, los principios generales del derecho son: “los criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propias con independencia de las normas formuladas en el plano positivo. Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia de valor elemental y naturaleza objetiva. Y su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que puedan adoptar peculiaridades...”²⁷

“Los principios del derecho son fórmulas científicas y preceptos de la razón.”²⁸ En conclusión, debemos entender por fuentes del derecho del trabajo como el fundamento, aforismos y criterios fundamentales que informan el origen, desenvolvimiento y ámbito de aplicación del derecho laboral.

El estudio de las Fuentes del Derecho tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del Derecho así como de la interpretación e integración del Derecho Positivo. Acudiendo a sus orígenes, podremos obtener una mejor perspectiva

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo V. Pág. 412.

²⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 608.

²⁷ Moro, Tomás, Fundación. **Diccionario jurídico espasa**. Pág. 1165.

²⁸ Cabanellas, Guillermo. **Repertorio jurídico**. Pág. 146.

del Derecho Positivo; invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, podremos tener un mejor criterio para determinar los alcances de la norma.

El estudio de las Fuentes del Derecho de Trabajo, reviste una gran importancia, debido a que es un Derecho de reciente creación que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen; situación que reviste una mayor trascendencia debido a que es un Derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación, puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales. Existen varias clasificaciones de Fuentes del Derecho, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

2.1. Reales

Son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan 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, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. Es la causa primera, la razón primaria que motiva a su posterior formulación de norma positiva. En el derecho laboral podrá considerarse 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 se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.

2.2. Formales

Son formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer. En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista:

- a. Conocimiento y creación de la norma jurídica
- b. Aplicación de la misma.

2.2.1. Escritas

Por excelencia, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo, estos dos últimos exclusivos del derecho laboral. Y las no escritas: la costumbre, la equidad.

2.2.2. Legislativas

La ley. “Constituye una de las fuentes, tal vez la principal, del derecho. En sentido amplio se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinado tiempo y lugar. Dentro de esa idea, sería ley todo precepto dictado por autoridad competente, mandando o prohibiendo una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados.

Así, entrarían dentro del concepto no sólo la ley en sentido restringido o propio, como norma jurídica elaborada por los órganos estatales con potestad legislativa (que en los regímenes constitucionales sino el Congreso que la sanciona y el Jefe de Estado que lo promulga), sino también los reglamentos, ordenanzas, órdenes, decretos, etc., dictados por una autoridad en ejercicio de sus funciones.

La ley tanto en sentido amplio como en sentido estricto, es necesaria para la convivencia humana; ya que no se concibe la subsistencia de una sociedad organizada carente de norma jurídica, cualquiera sea la institución que la establezca; si bien sería discutible hasta que punto podría ser denominada ley la mera imposición por la violencia de una conducta determinada por la voluntad de quienes ostentan por la fuerza, y en contra de la de quienes la padecen.”²⁹

2.2.3. Contractuales

El Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional según el Artículo 53 del Código de Trabajo. Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el

²⁹ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 424.

que haga sus veces. Sin embargo, esa Ley Profesional tiene sólo aplicación dentro del ámbito de la empresa y para efectos de tipo laboral exclusivamente.

2.2.4. Generales

La Ley. Que también podemos manifestar que es la “norma de derecho que emana del Estado, de forma escrita y con un procedimiento solemne”³⁰

2.2.5. Específicas

Pacto o Convenio Colectivo de Trabajo. El que explicamos en la literal A, del numeral 2.4. Fuentes formales exclusivas del derecho del trabajo.

2.3. Fuentes formales generales del derecho

Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del Derecho. Tenemos entre ellas: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina.

2.3.1. La ley

Es la mayor fuente formal de derecho de trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundamiento, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo. Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del derecho de trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica. Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92 y 64-92, del Congreso de la República.

En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de

³⁰Moro, **Ob. Cit.** Pág. 900.

toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.

2.4. Fuentes formales exclusivas del derecho del trabajo

Estas son las fuentes formales que sólo pueden concebirse y existir en el Derecho de Trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Podemos citar:

- A. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Es el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención. El futuro del derecho laboral se percibe cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, aplicables supuestamente a toda actividad económica pero que en realidad no encuadran adecuadamente, que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.
- B. Pacto Colectivo de Industria, de Actividad; Económica o Región Determinada.
- C. El Contrato Colectivo de Trabajo.
- D. La Sentencia Colectiva o Laudo Arbitral.
- E. Reglamento Interior de Trabajo.

2.5. El contrato de trabajo

El contrato como institución, tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera

relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo. Por lo mismo, se hará un estudio de lo que son ambas instituciones.

2.5.1. El contrato y la relación de trabajo

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.

Sin embargo, en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable estabilidad civil, esto es, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de oscurecer la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.

En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual. Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión, a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.

2.5.2. El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca

Da la impresión que nuestra legislación, de marcado corte publicista, hubiese querido prescindir de lo que son los contratos y sus connotaciones. El contrato, como anteriormente se indicó, es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. La admisión de la figura del contrato en el punto mismo de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene la definición de Contrato Individual de Trabajo. Congruente con su inclinación publicista, ese artículo establece que, es Contrato de Trabajo, sea cual fuere su denominación, esto es, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resumen la posición del Código respecto de este punto. Al establecer que 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. Resalta pues, la importancia de la relación sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal de lo que es el contrato de trabajo pese, esto es, sin la relación laboral. Indica que en caso se haya celebrado un contrato sin que se haya iniciado la relación laboral obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la

relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un Tribunal de Trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

La mayoría de los Artículos subsiguientes se refieren más que todo a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc., o bien a contratos para trabajo de menores o para laborar en el extranjero. Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, y el Artículo 24 del mismo, señala que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código. Existe aquí una contradicción entre este último y lo que señala el citado Artículo 19, en cuanto al contrato y a su incumplimiento se refiere.

El Contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello nuestro Código de Trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el Título II del Código se denomina contratos y pactos de Trabajo. Y dentro de su desarrollo concede varios artículos a lo que son los contratos.

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral implica una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en

cualquiera de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que consideremos la expresividad del trabajador, se nos hace difícil no pensar en que debió, aunque sea verbalmente, haber acordado sus condiciones mínimas de trabajo. Esto es, que haya celebrado su respectivo Contrato de Trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

En conclusión podemos afirmar que hay Contrato de Trabajo sin que haya relación de trabajo situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos. A lo largo de todo nuestro desarrollo laboral, se oyen indistintamente las expresiones siguientes: Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo; terminación, expiración y rescisión del Contrato o de la Relación de Trabajo.

Así tenemos que en diferentes pasajes se hace referencia a terminación de los Contratos de Trabajo, de terminación de la Relación de Trabajo, rescisión de los Contratos de Trabajo, etc., para referirse en esencia al presente tema, cuyo concepto es comprensible independientemente de la expresión empleada. Cuando los artículos del 61 al 64 enumeran las obligaciones y prohibiciones de las partes, se obvia lo relativo al origen contractual o táctico del vínculo; sencillamente hace ver que a patronos y trabajadores les aplican determinadas normas.

2.5.3. Elementos generales del contrato de trabajo

Habiéndose establecido que, con características propias, el Contrato de Trabajo sí es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato. Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil:

Capacidad. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio. La primera es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica; y la segunda, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: "Tienen también capacidad para contratar su trabajo... los menores de edad de uno u otro sexo...", en contraposición a las leyes civiles: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- a. El Contrato de Trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.
- b. Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el Contrato de Trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un Contrato cuyo contenido está establecido por las condiciones legales mínimas que están establecidas. (Dirigismo Jurídico).
- c. Es un Contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.

- d. Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia derecho a los frutos de ese trabajo.
- e. El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.

Existen sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta capacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 148, literal e, por el otro. Sin embargo, para superar este punto, se ha interpretado así: para que un menor de 14 años trabaje, se necesita de autorización de la inspección General de Trabajo; una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor previa autorización, en cuyo caso requeriría una autorización.

Esta amplitud en la capacidad del trabajador se extiende también a los insolventes y fallidos y asimismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

Consentimiento. El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas Constituciones de la República, así como en el Código de Trabajo como consecuencia, ninguno podrá impedir otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca

Asimismo, se establece esta libertad en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de Contrato implica el concepto de consentimiento. Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre.

Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la

autoridad (como el de vialidad en tiempos de Ubico en Guatemala). La declaración de voluntad negocial se clasifica en:

- a. Receptiva,
- b. No receptiva.

Una declaración es receptiva cuando tiene un destinatario determinado. No es receptiva cuando no tiene un destinatario determinado, o sea que lo tiene indeterminado, como por ejemplo, una oferta al público. En cuanto a vicios del consentimiento en Derecho Laboral podrían presentarse:

- a. Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- b. Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar el trabajo.
- c. Violencia o intimidación: Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos.

Objeto. El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.5.4. Elementos especiales del contrato de trabajo

- Prestación personal del servicio. Implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral.

- Subordinación. Es el elemento que más destaca del contrato de trabajo y que lo distingue de cualquier otro dentro del ámbito del acuerdo de voluntades, que sobre los contratos que haya firmado antes dé la respectiva declatoria. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Determinan esa subordinación, aspectos tales como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de Trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos (aún podría ser con una técnica diferente de la acostumbrada por el trabajador). Es claro que la sujeción se limita a lo pactado en el contrato y teniendo como parámetro las regulaciones legales de la materia. No pueden ordenarse actividades ilícitas de ningún tipo, ni hechos que afecten la dignidad y derechos mínimos que en todo caso asisten a los trabajadores como personas dignas que son. En doctrina se divide la subordinación en clases:

- A. Subordinación técnica. Que se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo; presupone, aunque no necesariamente aplicable a todos los casos, la superioridad de conocimientos técnicos por parte del empleador.
- B. Subordinación económica. Que hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia.
- C. Subordinación legal. Es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.

- El salario. Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De ahí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídico-laboral sino de otro.

2.6. Características del contrato de trabajo

2.6.1. Bilateralidad

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.

2.6.2. Concensual

Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

2.6.3. Oneroso

Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

2.6.4. Principal

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

2.6.5. De tracto sucesivo

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones

2.7. Formalidades del contrato de trabajo

A como se están desarrollando hoy día muchos aspectos de las relaciones laborales, no puede concebirse que una entidad seria y organizada pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente Contrato Laboral, esto es que se haya redactado y firmado, llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una sana política laboral que se inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los Contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en muchos casos se evitan o disminuyen.

Aún en los casos en que la ley permite el contrato verbal en cual se encuentra regulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo, es aconsejable que se redacte por escrito.

Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere condiciones o formalidades. El contrato de trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos, por ejemplo puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

Todo Contrato Laboral debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días siguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, ello, como arriba se indica, no es señal alguna de aprobación.

CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo

Como sabemos “en las sociedades sujetas a una relación de producción feudal y en el principio de la relación de producción capitalista, regulaban aspectos de las relaciones de trabajo en el derecho civil, principalmente en la parte de contratación, sujeta al principio de autonomía de la voluntad.

El principio de la autonomía de la voluntad, es producto del liberalismo económico dejar hacer, dejar pasar, que resulta un tanto más dañino para la regulación de las relaciones de trabajo en condiciones desiguales.

Con la incorporación de la máquina a la producción y por ende con la revolución industrial, se crearon condiciones especiales en las relaciones laborales, tales como:

- a) concentración de los trabajadores en un mismo lugar;
- b) prolongación de la jornada de trabajo a más de las doce horas;
- c) incorporación de la mujer y de los menores de edad al trabajo;
- d) falta de higiene y medidas de seguridad en el trabajo;
- e) pago de salarios bajos.

Las condiciones objetivas del trabajo y la influencia de teorías revolucionarias, hace que los trabajadores inicien sus luchas por mejorar esas condiciones de trabajo, conquistas que paulatinamente fueron plasmándose en normas jurídicas que más tarde conforman el derecho autónomo del trabajo.

Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, 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 objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.”³¹

3.1. Derechos y obligaciones

Del contrato de trabajo nacen para las partes una variedad de derechos y obligaciones; antes de desarrollar lo relativo a los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo es necesario explicar en sus distintas acepciones lo que debemos entender por cada uno de estos conceptos jurídicos fundamentales:

3.1.1. Derecho

“Etimológicamente, la palabra «derecho» deriva de la voz latina *directus*, que significa lo derecho, lo recto, lo rígido. Sin embargo, para mencionar la realidad que nosotros llamamos derecho, los romanos empleaban la voz «*ius*». La palabra derecho puede tomarse en tres acepciones distintas. En primer lugar, designa el conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad, cuya inobservancia está sancionada: derecho objetivo. En segundo lugar, designa esta palabra las facultades pertenecientes al individuo, un poder del individuo: derecho subjetivo. En tercer lugar, el derecho como equivalente a justicia, como portador del valor justicia.

El derecho objetivo se puede definir como el conjunto de normas por las que se rige una sociedad. Para establecer un concepto de derecho más elaborado hay que determinar los elementos que caracterizan estas normas que llamamos jurídicas. Se plantea así una dificultad, en parte material (debido a la amplitud y complejidad de la realidad jurídica) y en parte formal (debido al significado múltiple del término derecho). Por lo tanto, la propiedad u oportunidad de una definición puede ser juzgada solamente desde la realidad a la que se refiere; cada corriente jurídica e incluso cada autor caracterizan el derecho de diferente manera.

³¹ López Aguilar, **Ob. Cit**; Pág.173.

El objetivo de reglamentación de las normas jurídicas es el comportamiento humano. Pero no es el derecho el único conjunto de normas que regulan la vida del hombre. Junto a él existen unas reglas morales que pretenden igualmente dirigir las relaciones del hombre en sociedad. Existen diversos criterios para llegar a una adecuada distinción entre derecho y moral. El derecho, sin ser esencialmente coactivo, posee la característica de coercibilidad, mientras que la moral no es coercitiva. Sin embargo, la diferencia más clara entre ambos conceptos procede del carácter de individualidad de la moral y de alteridad del derecho. El derecho regula los actos del hombre en cuanto ser social, que vive en sociedad, y cuyos actos trascienden a otros.

En cuanto norma jurídica, el derecho se caracteriza por su coercibilidad y su alteridad. El deber moral es un deber dirigido hacia mí, que soy libre de cumplirlo o no; el deber jurídico es un deber dirigido hacia los otros, que son libres de impedirme o no impedirme el cumplimiento de mi deber; por ello, el derecho viene definido como la coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determina, excluyendo su impedimento. El derecho incorpora unos valores a la sociedad, valores que fundamentalmente son dos: la justicia y la seguridad jurídica. Para Ihering, el derecho es la forma que reviste la garantía de las condiciones de vida de la sociedad, fundada sobre el poder coercitivo del Estado.”³²

3.1.2. Obligación

“Relación de vínculo o de tensión para conseguir un fin económico-social, determinada por las partes y cuyo objeto es dar, hacer o no hacer alguna cosa. Etimológicamente (obligare), la obligación resalta el nexo o ligamen a que quedaba sujeto un deudor respecto de su acreedor, como garantía del cumplimiento de la deuda. La satisfacción del crédito se producía, o por el cumplimiento o, en su defecto, por la satisfacción en y con la propia persona del deudor. Sólo tardíamente se admitió aquilatar la responsabilidad personal proporcionalmente (ley de tallón) y, mucho más tarde, su desviación sobre los bienes como indemnización equivalente lo que

³² Moro, **Ob. Cit**; Pág. 524.

caracteriza a la obligación primitiva como dirigida a la novación en caso de cumplimiento. Modernamente, por el contrario, se concibe la obligación como una actividad cooperativa, dirigida a la relación de la deuda original como derecho del deudor a liberarse (cumplimiento específico), objetivándose la responsabilidad en los solos bienes, y alentándose la idea del cumplimiento como actividad dirigida a liberar al deudor. La obligación, como relación jurídica, se integra por dos momentos, el débito y la garantía.

El débito es una relación personal por cuya función el deudor queda vinculado respecto al acreedor al cumplimiento de la prestación comprometida. Adscrito a la categoría general del deber jurídico recae sobre el comportamiento de la persona, en cuanto a la exigencia que reclama cumplimiento (lo que diferencia de la mera facultad y del imperativo estado de necesidad). El débito es, pues, expresión subjetiva del lado pasivo en una relación de deber; se llama deudor al obligado, siendo su realización debida la prestación, concebida como referencia a un contenido patrimonializable (deuda pura, diferenciable de la deuda normal, a la que acompaña la relación de garantía).

La garantía (llamada responsabilidad, en expresión o errónea como pleonazgo) tiene por finalidad asegurar al acreedor el cumplimiento del débito. Por ello, el acreedor tiene facultad para dirigirse contra el patrimonio del deudor en caso de infracción del débito, lo que explica que sea la garantía el temor a perder un bien a título de satisfacción ajena, por no realizarse un evento esperado, o por efectuarse un evento temido por el sujeto activo.

La correspondencia entre débito y garantía expresa la historia del desenvolvimiento de la obligación. En una etapa primitiva, aquélla está ausente, pues la infracción del débito genera, inicialmente, la reacción *manu militari* del ofendido y de su colectividad respecto de la colectividad y persona del ofensor. La vindicta es la expresión de la garantía (que funciona como responsabilidad total y absoluta), hasta que desemboca en composición de la compensación dineraria o la entrega del

incumplidor, como situación de presente que nace al momento del incumplimiento del mismo. Posteriormente, se admitirá su previsión de futuro y, si el ofensor no pagaba la compensación, su propio grupo se dirige contra él, o le abandonaba a la satisfacción del acreedor), por considerarse dicho comportamiento como delictivo contra la propia sociedad.

Será menester un desenvolvimiento histórico más largo y complejo para que la deuda se vea integrada con una relación independiente (negocio de garantía), bien cuando se contrae el débito, bien un momento posterior (dicotomía que se aprecia claramente en la relación de garantía hipotecaria respecto del débito original, hecha abstracción de la garantía con el patrimonio del obligado principalmente): es el nexum, por el que el deudor o un tercero se vincula en aseguramiento de la deuda.

La equivalencia de valores entre deuda y garantía (operando ésta todos los bienes) se obtiene, pues, luego de siglos de lucha y de espiritualización del fenómeno jurídico, que no culmina sino en nuestro tiempo, en que se suprime la prisión por deudas produciendo la total objetivación de la obligación y la equivalencia entre débito y garantía. Las situaciones en que dicha equivalencia no se produce (relaciones con débito, pero sin garantía, cual las llamadas obligaciones naturales; de garantía sin débito, cual los afianzamientos en sentido amplio, como hipoteca y prenda por terceros, etcétera; o, en fin, situaciones de no correspondencia, como las generadas en caso de responsabilidad limitada), son excepción a la regla general.

En su estructura, la obligación presenta los siguientes elementos: sujeto, objeto y contenido. Los sujetos de la relación obligatoria expresan dos partes, en que pueden concurrir uno o más sujetos por cada una; el concurso de otras posibles partes se engloba en la genérica denominación de tercería, si repercuten sobre ellas los efectos de la obligación. A su vez, en cada parte pueden presentarse diversas modalidades de concurrencia. De los sujetos predica su determinabilidad o su determinación, pudiendo ser aquélla directa o indirecta.

El objeto de la obligación es, técnicamente concebido, la prestación; que puede ser considerada, subjetivamente, en correspondencia con el comportamiento que debe desarrollar el deudor y, objetivamente, esto es, desde el plano de la utilidad que significa para el acreedor, concibiéndose entonces la prestación como socialmente típica. Bajo esta perspectiva, las modalidades que adopta la prestación son:

- a) desarrollo de una actividad, que es lo que el deudor debe y lo que el acreedor espera, según un criterio técnico de habilidad, siendo lo relevante que se lleve a cabo la actividad, aunque la misma no satisfaga la expectativa subjetiva del acreedor (el abogado no tiene que ganar el pleito);
- b) resultado de obrar ajeno, siendo la prestación una obra con utilidad objetivamente estimada;
- c) garantía contra un riesgo, asumiendo el deudor una inseguridad o miedo del acreedor, otorgándole una seguridad caso de surgir el siniestro; que se produce siempre que alguien sale garante por otro.

Finalmente, el contenido, que se expresa por medio del vínculo jurídico, no es sino la relación entre acreedor y deudor formada por ese débito y esa garantía aludidos, expresándose el débito por los pactos particulares y la integración legal correspondiente.

Ha sido doctrina imperante por muchos lustros, que las obligaciones se originan en una serie de fuentes; pluralidad fontana que la moderna doctrina reduce a dos: ley y negocio jurídico. Cambio drástico cuyo sentido debe resaltarse. Originalmente el derecho romano conoció obligaciones conformadas iurecivile, actos solemnes. Posteriormente aparecen como fuente de obligación una serie de actos determinados, también particulares y típicos como los anteriores, pero ilícitos, de carácter privado. Este orden de exposición es novedad aportada por Betti, quien ha destacado que el nacimiento del delito no genera obligación por su sola existencia y que, con origen anterior al nexum, no debe por ello confundirse su antigüedad con el comento en que, por abrir la puerta a un convenio de compensación, aparece éste, que no aquél, como

generador de obligaciones. Así, se mantiene un origen particular de la obligación (pactum, delito que lleva al pactum y las diversas figuras), al cual Justiniano añadió una cuarta categoría, que, por correspondencia con los cuasicontratos, se calificó de cuasidelitos.

El Derecho de la codificación añadió una quinta categoría: la ley. Pero la doctrina más reciente, observando que la ley fija cargas o deberes, separa aquellas situaciones en que la realización de la hipótesis normativa se remite a la autonomía particular, de aquellas en que fija un determinado comportamiento. Éstas son las cargas; aquéllas, las obligaciones. La alusión a los cuasicontratos queda limitada a la gestión de negocios ajenos y al cobro de lo indebido, cuya consideración negocial queda fuera de duda. Y si estimamos que los llamados cuasidelitos son comportamientos reclamados por la ley, queda claro que ley y negocio jurídico son las fuentes de la obligación, incluyendo en el concepto determinados deberes cuya infracción genera obligaciones. No obstante, se discute si ciertos institutos concretos tienen energía para generar obligaciones, aparte de las dos fuentes enunciadas.

Aparte, y de otro lado, se admite que una oferta que no se proyecta en el tiempo impide la aceptación, por lo que se reclama una permanencia razonable, que no es otra cosa que una obligación surgida unilateralmente, que halla perfecto encaje en la doctrina dentro de los denominados actos propios. Aparte, la realidad del tráfico, que nos muestra, cada día con más abundancia, situaciones en que un solo sujeto se ofrece vinculado respecto de una generalidad, sin individualización. Nacida la obligación, procede clasificarla a efectos sistemáticos, siendo numerosos los variados criterios que se emplean a tal fin. Aquí es suficiente tomar en cuenta los siguientes:

- a) En consideración al concurso de vínculos, se distinguen las obligaciones en unilaterales (en que el débito es asumible por una de las partes) y bilaterales o recíprocas, en que ambas partes actúan como acreedores y deudoras en la relación, que suele ser la hipótesis más normal, y cuya particularidad es la facultad de resolución implícita si la otra parte incurre en mora o no se allana a cumplir.

- b) En consideración al concurso de sujetos, se diferencian las obligaciones en unipersonales y bi o pluripersonales, según que en una o en ambas partes se dé individualidad o pluralidad de personas. Conjuntivas y alternativas, si todos vienen obligados a la prestación o ésta puede realizarse por unos u otros indistintamente, y todos los acreedores, o unos u otros, deben recibir la prestación (según sea pluralidad pasiva o activa). Mancomunadas y solidarias, según que la pluralidad de individuos se manifieste en su individualidad respecto de la prestación, o sea expresiva de la entera relación obligacional. Las solidarias se caracterizan porque ofrecen una estructura que separa los efectos externos de los internos (pues en éstos, la relación funciona como si fuese obligación simple, siendo cada deudor o cada acreedor titular de su parte proporcional).
- c) Tomando en cuenta la unidad o pluralidad del objeto, se diferencia: las conjuntivas, en las que la prestación solamente se realiza cuando concurren todos los objetivos previos, y alternativas, liberándose el deudor al prestar uno u otro de los varios objetos a que se refiere la relación. Se manifiesta como peculiar la facultativa, que, aunque con objeto expreso y determinado, se considera liberador al deudor a quien se le permite entregar otro objeto distinto.
- d) Por consideración a la prestación, las obligaciones pueden ser positivas (reclaman una conducta o entrega) o negativas (que suponen una omisión o pasividad); de tracto único (si la obligación se realiza en un solo instante) o sucesivo (si el cumplimiento de la prestación se proyecta en el tiempo, cual ocurre con la venta aplazada); específicas (si recaen sobre un objeto concreto) y genéricas (cuyo objeto es uno dentro de un universo), que se estiman siempre realizables; divisibles e indivisibles, según que la prestación pueda o no ser cumplida por partes; principales y accesorias, en función de su autonomía o dependencia, y con deudor.”³³

³³ **Ibíd.** Pág. 1045.

Ahora bien, del contrato de trabajo, insistimos, nacen para las partes una variedad de derechos y obligaciones que exceden el esquema simple de trabajo-salario; es cierto que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimilan a la relación otros presupuestos y obligaciones. No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar y/o fiscalizar; ello no afecta su validez y vigencia. Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones, pero al ser muy general y detallista, es poco práctico y omite abordar otros aspectos obligacionales.

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente estas obligaciones y derechos, de tal forma que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos en cuanto a los derechos de los empleadores.

Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador.

La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral sí otorga derechos a los trabajadores.

3.2. Contratación colectiva en el derecho del trabajo como fuente derivada

Con respecto a la contratación colectiva como fuente derivada en el derecho del trabajo, Santiago López Aguilar manifiesta que:

3.2.1. Concepto

“La contratación colectiva en el derecho del trabajo, está determinada por los acuerdos a que llegan con los patronos los trabajadores organizados en sindicatos, en relación a condiciones económicas sociales de la relación de trabajo.

3.2.2. Clases

Dentro de la contratación colectiva podemos citar: contrato colectivo, convenio colectivo y pacto colectivo de condiciones de trabajo. La contratación colectiva está sujeta á los siguientes requisitos: que los trabajadores estén organizados en sindicatos o comités adoc y negociar con los propietarios de las fábricas o centros de trabajo, quienes pueden ser personas jurídicas individuales o colectivas.

3.2.3. Medios de contratación

Directos. Cuando trabajadores y patronos contratan, convienen o pactan, entre ellos mismos o con la intervención de autoridad administrativa de trabajo, las nuevas condiciones de trabajo.

Judiciales. Cuando el conflicto colectivo es decidido por sentencia dictada por los tribunales.

3.3. La contratación colectiva como fuente

Nos referimos a los medios directos de contratación o convención, como fuente del derecho, ya que los medios judiciales caen dentro de lo que hemos denominado jurisprudencia, que en materia laboral no está aceptada como fuente.

3.4. Naturaleza

Está determinada por el enfrentamiento directo de las clases sociales antagónicas, proletariado y burguesía, en donde se palpa claramente la lucha de clases; estando sujetos los resultados en la superación de la legislación básica laboral, en los siguientes factores:

3.4.1. Grado de organización y conciencia de clase de los proletarios

No sólo se necesita estar formalmente organizados, tal como lo establece la legislación laboral, sino que estar realmente organizados; esto significa que los órganos de dirección de los trabajadores deben funcionar perfectamente, con la capacidad y agilidad necesarias que les permita darle participación a la base. Cuando nos referimos a la organización de los proletarios, no sólo implica la organización de los trabajadores de determinada fábrica, sino que el mayor grado de organización de los trabajadores de todas las fábricas y la organización a nivel nacional e internacional.

La sola organización de los trabajadores no tiene mayor trascendencia, si no tienen conciencia de clase, es decir, defender a toda costa los principios de liberación de la clase proletaria y demás trabajadores.

3.4.2. Grado de organización y conciencia de clase de la burguesía

La burguesía se ha organizado a nivel de empresa, nacional e internacionalmente, a través de las asociaciones, cámaras, etc., para la defensa de sus intereses. Estando conscientes de la defensa de sus intereses egoístas, se han trazado lineamientos generales en su participación en la creación de la ley laboral.

3.4.3. Calidad del Estado

El rol que generalmente desempeña el Estado es en favor de la clase dominante; pero tienen diversos grados de protección de esos intereses, que va desde la cruda dictadura a la flexibilización, que permita el juego del sistema. Según sea ese grado en la contratación directa, el estado puede estar a la expectativa, en calidad de árbitro o

claramente inclinado a la clase dominante. Por supuesto que nos estamos refiriendo al estado capitalista.

3.5. Diferencias con otros tipos de contrato

3.5.1. Contratos individuales

Los contratos individuales, como su nombre lo indica, sean éstos laborales o de otra índole, únicamente se aplican a quienes los celebran, en tanto que las convenciones colectivas son normas jurídicas que se aplican a todos los trabajadores de determinada fábrica o bien a todos los trabajadores de una actividad económica.

Los contratos individuales para su celebración, basta con que concurren directamente sólo los interesados; las convenciones colectivas parten del presupuesto de la organización de los trabajadores o sea que concurren los directivos del sindicato.

3.5.2. Contratación individual

La contratación individual se convierte en contratos de adhesión, es decir, que los únicos que imponen sus condiciones son los de la clase dominante; en tanto que en las convenciones colectivas, se da una de las manifestaciones de la lucha de clases, dependiendo los resultados del grado de organización y conciencia de los trabajadores.

En la contratación individual se da el proverbio lo toma o lo deja, en tanto que en las convenciones colectivas la clase dominante tendrá que escuchar los puntos de vista y condiciones de los proletarios, no por su voluntad, sino que ha sido algo que se ha ganado y es necesario defender e incrementar, a través de la lucha constante de los trabajadores.

3.6. Convenciones colectivas en el derecho guatemalteco

Es indiscutible que es una fuente derivada del derecho y que supera a la legislación originaria, resultando así, que la legislación derivada está en constante desarrollo, más que la originaria. Todo depende de los factores que indicábamos anteriormente y principalmente del grado de conciencia y desarrollo de la organización

a nivel nacional, que son los factores que imprimen el mayor movimiento a esta clase de fuente del derecho. La legislación privativa laboral, establece en Guatemala lo siguiente:

- Constitución de la República

Artículo 114. Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo... Artículo 116. La fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo... esta disposición implícitamente contiene una delegación para legislar, ya que se refiere a normas mínimas que ambas partes —patronos y trabajadores— podrán superar.

- Código de Trabajo

Normas individualizadas

Contrato individual de trabajo. Artículo 18. 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...

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

Pacto colectivo de condiciones de trabajo. Artículo 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas industriales o regiones que afecte. ..

Artículo 50. Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) las partes que lo han suscrito;

b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera, en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado;

c) los que concierten en lo futuro contrato individual o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

Artículo 54. Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determina rama de la industria o actividad económica o región del país es necesario.”³⁴

³⁴ López Aguilar, **Ob. Cit**; Pág.112.

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de que los trabajadores conozcan el beneficio de tomar vacaciones anuales, la actitud del empleador y la función de la Inspección General de Trabajo

4.1. Antecedentes del descanso anual

"En el siglo XX comenzó a desarrollarse esta institución que ha sido adoptada en todos los países civilizados. En un principio, no era sino una licencia con goce de salario que reunía todas las características del premio o la concesión. Pero su práctica adquirió tal desarrollo que cambió su naturaleza y de una concesión graciosa pasó a ser un derecho de los trabajadores, pero convertido actualmente en un deber-derecho.

Su fundamento que radica en el carácter del derecho del trabajo y en el principio protector del derecho social en general que informa la relación entre el trabajador y el patrono. Es uno de los propósitos que lleva el derecho laboral a hacer las leyes más justas y más humanas. La legislación civil sólo atiende los principios generales y abstractos del derecho sin entrar a considerar el factor humano para el cual habrían sido dados esos mismos principios. De ahí las jornadas largas y agotadoras, los días continuos de trabajo sin descansos, el desgaste constante y acelerado del organismo. La primera reacción fue contra esas jornadas extenuantes, de sol a sol, como ya se ha dicho, y así, poco a poco, se fueron reduciendo las horas de trabajo, luego se estableció un descanso semanal o hebdomadario. Esto fue una gran conquista, pero aún no era suficiente. No basta conceder el descanso semanal para reponer un organismo de los desgastes y la monotonía de una tarea, cualquiera sea su carácter.

El trabajo ininterrumpido ya sea físico o mental, fatiga, extenua, agota el organismo. La persona que lo realiza se convierte en autómeta. El agotamiento de un organismo que ejecuta un trabajo no interrumpido se traduce en una productividad menor e inferior, es menos eficiente. De todo lo anterior surgió la necesidad de crear la

institución de los descansos anuales, llamadas vacaciones o licencias anuales. Las vacaciones comprenden dos elementos: el de la concesión de un tiempo libre y el pago de éste.”³⁵

4.2. Definición

Las vacaciones son: “el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.”³⁶

La Organización Internacional del Trabajo la definió así: "La vacación anual retribuida a los asalariados se entiende de un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días feriados, días de enfermedad o de convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando los asalariados ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual".

“La caracterización de las vacaciones se constituye por períodos ininterrumpidos de descanso, condicionados por la ley, que en cada año tiene derecho a gozar el trabajador con el objeto de una reparación física y espiritual tendiente a un mayor rendimiento.

Para el derecho laboral guatemalteco, las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador después de haber alcanzado un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, a gozar de un período remunerado de quince días hábiles de descanso. De lo anterior, se establece que las vacaciones son períodos de descanso, que ostentan el carácter de ininterrumpido. Su objeto es el descanso. Se trata de una suspensión de carácter individual parcial y de un efecto del contrato de trabajo, ya que éste en todos los demás aspectos continúa en plena vigencia.

³⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del Trabajo**. Pág. 402.

³⁶ **Ibíd.** Pág. 403.

El trabajador debe percibir su retribución habitual, tal como si continuara trabajando, es decir, si durante ella hubiere aumentos de salarios igualmente le corresponderían. Estas vacaciones se gozan por el plazo y las condiciones que las leyes determinan y cuando las convenciones colectivas de trabajo aumentan sus beneficios, deben ser tomados éstos en consideración. Este derecho debe gozarse todos los años.

El aspecto más importante, en la actualidad de las vacaciones, es que éstas dejaron ya de ser un derecho puro y simple del trabajador; él, actualmente, tiene la obligación de gozar del descanso que se le otorga, pues no puede compensarlo con dinero, a menos que la relación de trabajo haya concluido sin que se disfrutara el período vacacional correspondiente.

4.3. Evolución histórica

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.

De acuerdo con los antecedentes históricos consultados, en 1821, Dinamarca otorga reposo a los servidores domésticos en el mes de noviembre de cada año durante una semana. En Francia, en 1853, se otorga derecho a las vacaciones a los funcionarios públicos durante quince días.

A comienzos del siglo XX sólo gozaban de vacaciones ciertos funcionarios públicos, el personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas categorías de trabajadores, siendo muy limitado el número de beneficiados. La primera ley que se dictó sobre el tema fue en Inglaterra en 1872, dando este beneficio a los obreros industriales. Austria, en 1919, es la primera que otorga las vacaciones a todos los trabajadores.

La Organización Internacional de Trabajo ha encarado el problema en su Convenio número 1 de 1919, que establece la necesidad de su otorgamiento. En 1936,

se aprobaron los convenios 52 y 54 y la Recomendación 47. En 1954 el Convenio 91, que revisa el 54. El 107, de 1952 extiende el derecho del descanso anual a los trabajadores agrarios. También figura en el Código Internacional del Trabajo.

El concepto de 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.

Otra evolución es 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 portante, 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.

4.4. Clasificación doctrinaria

La doctrina clasifica las vacaciones de la manera siguiente:

- a) Teniendo en cuenta el número de empleados en individuales y colectivas;
- b) En consideración al vencimiento del período adquisitivo en vencidas y proporcionadas;
- c) En cuanto a la duración varían según la antigüedad en el empleo;
- d) Tomando en cuenta la remuneración, simples y dobles;

- e) En cuanto a la utilización, en íntegra o fraccionada;
- f) Respecto al régimen jurídico, en general o para una actividad determinada;
- g) En relación al derecho de acción, en prescritas o no prescritas;
- h) En cuanto a su conversión en dinero, con o sin el pago.

Cabe hacer algunas reflexiones al respecto. Las colectivas, es decir, cuando se otorgan a todo el personal, presenta el problema de que haya trabajadores con distintas antigüedades lo cual implica que hay diferentes períodos vacacionales. En tal caso, no es posible que los que tengan lapsos más cortos no perciban remuneración durante ese período. En tal caso, como la disposición de conferirle vacaciones a la totalidad de trabajadores, se debe a la voluntad patronal por razones de conveniencia, éste debe abonar los salarios correspondientes.

Cuando se dividen las remuneraciones por vacaciones en simples y dobles se refiere, a nuestro entender, en un concepto rechazado por la actual orientación en la materia. Las vacaciones deben obligatoriamente gozarse y no ser compensadas en dinero, pues de lo contrario se desnaturaliza su finalidad, cual es, la de que el trabajador se desvincule de toda actividad laboral durante el período de duración de las mismas.

4.5. Características

Las vacaciones presentan las siguientes características:

- c) Constituyen un derecho exigible, protegido, personalísimo y normalmente condicionado.
- d) La exigibilidad funciona en una doble vía: para el empleador y para el trabajador. En efecto, el trabajador puede demandar su otorgamiento y, a su vez, el empleador exigir su cumplimiento.

La primera exigibilidad es perfectamente válida, pues el trabajador tiene pleno derecho a gozar de su período vacacional y si no le es otorgada, nadie puede

impedir que la reclame; de lo contrario sería un derecho sin efectivización. En cuanto a su exigibilidad al propio trabajador surge claramente de la función social que cumple el instituto; para el trabajador es un derecho-deber y por tanto puede ser obligado a cumplir el descanso.

Como consecuencia de este derecho-deber surge que las vacaciones son irrenunciables. En efecto, se trata de una disposición de orden público y, por tanto, debe ser cumplida por ambas partes. Este principio de irrenunciabilidad o inconvertibilidad implica que son nulos los pactos por los cuales el trabajador renuncia a ese derecho a cambio de remuneración doble durante dicho lapso.

- e) Es un derecho especialmente protegido, pues como todas las normas laborales son protectoras, las vacaciones tienen una protección especial, para evitar que se desvirtúe su finalidad teleológica.
- f) El carácter personalísimo del instituto no se discute. Solamente el trabajador puede gozar de él; no es transmisible por ninguna circunstancia. Esto ha dado lugar a discusiones sobre si las vacaciones no gozadas por muerte del trabajador, tienen sus herederos derecho a percibir la suma correspondiente. Parte de la doctrina se inclina por la negativa en base, justamente, a ese carácter personalísimo. Pero lo que sucede es que no se hereda el derecho a la vacación sino a la compensación en dinero de la prestación por no haberse podido gozar. Es verdad que la licencia anual tiene un fin social, pero éste se adquiere por medio del individuo y, por tanto, sus beneficios integran su haber. Nadie puede gozar de una vacación de otro, pero los derechos adquiridos en forma monetaria son transmisibles por causa de muerte.
- g) Que sea un derecho normalmente condicionado surge de los requisitos que se imponen para obtener su concesión. La antigüedad es el principal de todos, como así la calidad de trabajador en relación de dependencia y algunos otros que ciertas legislaciones han impuesto. En el caso

guatemalteco se contempla una excepción a la antigüedad como condicionante para gozar de aquel derecho, ésta esta contemplada en el Código de Trabajo y se refiere al derecho que tiene el trabajador de gozar de su período completo de vacaciones aunque haya sido su relación de trabajo objeto de suspensiones a lo largo de el último año de servicios. Para este objeto, la ley requiere que el trabajador haya laborado por lo menos ciento cincuenta días al servicio del empleador y en forma continua durante el último año.

4.6. Naturaleza jurídica

Diversas son las teorías que se han formulado con relación a este tópico. Se pueden dividir en dos grandes grupos: teorías pluralistas y teorías unitaristas.

Las teorías pluralistas son: la pentafacética de Montenegro Baca, la teoría duple del antiguo Derecho alemán y la de los derechos y obligaciones recíprocos de Cesarino Junior.

La teoría pentafacética sostiene que el problema de la naturaleza jurídica de las vacaciones pagadas al trabajador, comprende cinco aspectos principales, a saber:

- a. Naturaleza jurídica del descanso en sí del trabajador;
- b. Naturaleza jurídica de la retribución vacacional;
- c. Naturaleza jurídica de la compensación pecuniaria por el no goce vacacional derivado de la negativa del empleador a proporcionar ese goce;
- d. Naturaleza jurídica del instituto vacacional en conjunto;
- e. Prescripción del derecho de exigir el pago de la retribución vacacional y prescripción de compensación pecuniaria por el goce de vacaciones.

La teoría doble se basa en que de las vacaciones nace un doble derecho: el derecho al descanso en sí y a percibir los salarios correspondientes a ese período.

Se afirma que esta teoría está en desuso, pues no hay tal dualidad. En efecto, el derecho al salario es uno solo con el de gozar de las vacaciones. Suponer lo contrario sería aceptar que cuando no se han gozado de dicho derecho, el trabajador tendría un doble salario, lo que lleva a considerar que ese derecho al salario es de carácter subsidiario en el caso de que no se conceda ese derecho.

Por último, la teoría de los derechos y obligaciones recíprocos se sustenta en afirmar que la naturaleza jurídica del instituto de las vacaciones anuales remuneradas es doble:

- a. Para el empleador es la de una obligación de hacer y de dar; de hacer, consintiendo el alejamiento del empleado durante el período mínimo fijado por la ley y de dar, pagándole el salario equivalente;
- b. Para el trabajador es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones del empleador, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el período de las vacaciones. Es lógico que de estas obligaciones surja para el empleador un derecho, que es el de exigir su cumplimiento.

Derivado de lo anterior puede afirmarse que es la teoría unitarista, la que se ha impuesto en relación a la naturaleza jurídica de las vacaciones. Esta teoría parte de la base que el derecho a las vacaciones es una protección jurídica unitaria, dado que las vacaciones son un período de descanso remunerado y nada más que ello. Esto significa que derecho al descanso y derecho al salario es un todo, una unidad, llevando el uno implícito al otro, sin poder separarse ni dividirse.

Dentro de esta teoría podemos hallar tres corrientes. Para unos es un premio a la buena conducta; para otros tiene carácter salarial y, por fin, una tercera posición le da carácter asistencial.

4.7. Requisitos para su goce

Para tener derecho al periodo vacacional es preciso que concurren ciertas circunstancias que hagan viable ese derecho. Ellas son:

- a. existencia de un vínculo laboral permanente y
- b. antigüedad del trabajador en el empleo.

El vínculo laboral preexistente es un requisito esencial. De no mediar un contrato subordinado entre empresa y trabajador, no cabe la aplicación del instituto de referencia.

El otro requisito es también obligatorio; porque condiciona el otorgamiento de las vacaciones, a que el trabajador haya laborado para el empleador durante cierto período de tiempo en forma ininterrumpida.

4.8. Duración del período vacacional

La duración es el lapso durante el cual el trabajador tiene derecho a no desempeñarse en sus tareas, con el objeto de descansar, sin pérdida de su remuneración y en base al instituto de las vacaciones. El plazo es variable de acuerdo a las diversas legislaciones; depende del criterio de cada país.

El descanso que se establece en la ley es mínimo, es decir, que por convenciones colectivas o acuerdos privados derivados de la costumbre o el uso local puede ser elevado ese mínimo; lo que no puede hacerse es reducirlo.

4.9. Oportunidad del ejercicio

La oportunidad para gozar del período vacacional debe determinarse en la ley, a fin de obligar a que el empleador las confiera, al cumplimiento del período de labores ininterrumpidas por parte del empleador. El Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 132 establece la obligación del empleador de señalar al trabajador dentro de

los sesenta días siguientes a aquel en el que cumplió el año completo de servicio continuo, la fecha en que debe empezar a gozar de su período vacacional.

4.10. Fraccionamiento y acumulación del período vacacional

Ambas situaciones, son prohibidas por la legislación laboral guatemalteca.

Con relación al fraccionamiento y tomando en cuenta que el derecho a las vacaciones está pasando de un período de reposo a uno de recreo activo, por lo que el plazo debe gozarse ampliamente, pues de lo contrario no se podrían cumplir con los fines previstos para este instituto, ya que ni la recuperación física ni el fin sociológico se cumplirían.

El argumento que sostiene la viabilidad del fraccionamiento, descansa en la protección a las actividades de naturaleza continua del empleador, que se supone, no pueden ser interrumpidas sin causar el consiguiente perjuicio económico. No obstante, que no puede respaldarse la posición que apoya el fraccionamiento del período vacacional, porque esto también iría en contra del principio de unicidad que rige las vacaciones, y que impone que éstas deben de gozarse ininterrumpidamente, constituye una posición universalmente aceptada, el aceptar un único caso de fraccionamiento de éstas, cuando se trate de empresas cuyas actividades sean de naturaleza continua y no puedan interrumpirse. En este caso, que es el que sigue nuestra legislación en su Artículo 136, se acepta que el trabajador pueda dividir el goce de su período vacacional, como máximo en dos períodos.

Por otro lado, la acumulación tampoco es aconsejable pues aunque tendría como supuesta ventaja el hecho de que el trabajador pueda disfrutar de un descanso mayor y dentro de él, dedicarse más ampliamente a la distracción, integración y recreación familiar, el fin teleológico de las vacaciones, no es que el trabajador descanse después de dos o tres años de servicios continuos, sino después de cada año de servicios laborados en esa forma. Si se permitiera la acumulación, lo que verdaderamente se acumularía en perjuicio del trabajador, es la fatiga y el desgaste físico generado por el trabajo en períodos de tiempo más largos.

4.11. Prohibición de trabajar

Es evidente que el periodo vacacional tiene como propósito que el trabajador descanse de las fatigas producidas por el trabajo desarrollado durante el año inmediato anterior de labores y, por tanto, es fin teleológico que descanse y derivado de ello la prohibición para que pueda emplearse con otro empleador o bien, con el mismo en otras actividades temporales. Sin embargo, el afán de obtener una remuneración suplementaria hace que el trabajador desvirtúe el instituto y realice tareas durante el descanso. Con ello no solamente se ataca el fin social de las vacaciones, sino que también se causa un perjuicio al empleador, pues es lógico que éste espere que el trabajador regrese recuperado del agotamiento físico y con nuevas energías para el trabajo.

El trabajador puede violar la prohibición de tres maneras diferentes: ya sea trabajando para sí, para un tercero o para su empleador. Todas estas formas deben evitarse para que el instituto cumpla sus fines, si bien las dos primeras son muy difíciles de controlar.

Si el trabajador incumple con esa prohibición, no debe percibir más de un salario, es decir, que el empleador queda liberado de su pago, pues de lo contrario se perjudicaría y el trabajador recibiría una doble remuneración, ilegal una de ellas; hay una verdadera incompatibilidad en las remuneraciones.

4.12. Prueba de la concesión de vacaciones

La demostración de la concesión del período vacacional es imputable al empleador, y por consiguiente es éste el que debe acreditar documentalmente que las vacaciones fueron conferidas al trabajador, de lo contrario se presumirá que las vacaciones no han sido conferidas. Esta es la corriente que sigue el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 137.

4.13. Los descansos y su regulación en el Código de Trabajo

Tanto la doctrina como la legislación laboral guatemalteca, prevén la existencia de tres clases de descansos, cuya finalidad teleológica es exactamente la misma, es decir, permitirle al trabajador el alejarse de toda actividad laboral durante cierto tiempo, con el objeto de que pueda dedicarse a actividades recreativas, familiares, deportivas o simplemente a descansar. Es decir que la finalidad del descanso es romper con la rutina y la fatiga que provoca el trabajo, para permitirle al trabajador recuperar las energías perdidas en el trabajo y la atención de otras actividades, que por motivo del trabajo se ven abandonadas.

En resumidas cuentas las finalidades supremas de los descansos se enmarcan en la protección de la salud y de la libertad personal del trabajador para dedicarse ha actividades que rompan con la rutina del trabajo.”³⁷

4.14. Vacaciones

En el derecho español dentro del marco laboral entendemos que: “el derecho a vacaciones es un derecho físico del trabajador que le garantiza, más que el reposo, su desarrollo personal. El Artículo 38.1 Estatuto de Trabajadores fija un periodo mínimo vacacional, ampliable por convenio o contrato, de treinta días naturales por año de trabajo. Según el Artículo 41 del Convenio 132 Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones anuales pagadas, norma con eficacia directa en nuestro ordenamiento, si el periodo de prestación de servicios es inferior a un año las vacaciones deben reducirse de forma proporcional, aunque en ningún caso cabe reducir las vacaciones como sanción disciplinaria Artículo 58.3 Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de las vacaciones es incompleto, cobrando por ello mucha importancia lo dispuesto en el Convenio 132 Organización Internacional del Trabajo y la intervención complementadora del convenio. El Artículo 38 Estatuto de Trabajadores deja sin resolver, entre otros, dos problemas, que condicionan su análisis, originado a

³⁷ Franco López, **Ob. Cit;** Pág. 404.

partir de la relación entre la duración de las vacaciones y el marco anual tomado como referencia para cuantificarlas:

- A. Determinar cuándo surge el derecho. Al respecto, dado que el artículo 5.2 del Convenio 132 Organización Internacional del Trabajo impide exigir más de seis meses de servicio para disfrutarlas, este derecho no nace una vez finalizado el año sino durante su transcurso, pudiendo hacerlas efectivas por completo antes de acabar el año, y
- B. Determinar la incidencia de los tiempos de inactividad sobre el criterio de la proporcionalidad. Para ello hay que acudir al Artículo 5.4 del Convenio 132 Organización internacional de Trabajo, que prevé que las ausencias por motivos independientes del trabajador, como enfermedad y accidente, cuentan como periodo de servicios.

Con base en esta disposición y en el actual Artículo 37.3 Estatuto de Trabajadores, los permisos retribuidos y otros supuestos en que el trabajador queda liberado de su obligación de trabajar pero mantiene el salario también computan.

Cuando no se mantiene el salario, el problema puede enfocarse interpretando más o menos restrictivamente el requisito de la inimputabilidad al trabajador de la causa de la inactividad, de manera que una parte de la doctrina entiende que supuestos como el servicio militar, prestación social sustitutoria o suspensiones contractuales por causas relativas a la empresa no generan derecho a vacaciones, y otra parte entiende que sí.

4.14.1. Vacaciones anuales retribuidas

El Artículo 7.1 del Convenio 132 Organización Internacional del Trabajo, norma subsidiaria establece que las vacaciones no pueden sustituirse por una compensación económica, aunque si la relación laboral se extingue anticipadamente el trabajador tiene derecho a cobrar la parte proporcional de las no disfrutadas, Artículo 11 C 132 Organización Internacional del Trabajo.

La fecha de las vacaciones se fija por acuerdo trabajador empresario, con sujeción a los criterios que haya podido establecer la negociación colectiva. Las vacaciones pueden disfrutarse de forma fraccionada, y a falta de pacto en contra una de las fracciones ha de ser, al menos, de dos semanas ininterrumpidas según el Artículo 8.2 C 132 de la Organización Internacional del Trabajo. Tanto si existe planificación colectiva de las vacaciones como si no, el desacuerdo entre trabajador y empresario sobre la fecha de su disfrute se ventila judicialmente en un procedimiento sumario y preferente cuya resolución es irrecurrible.

El objeto de este proceso no se extiende a las controversias relativas a la duración de las vacaciones, que se ventilan por el procedimiento normal y con derecho a recurso, según la Sentencia del Tribunal Supremo del 29 de marzo de 1995. En la empresa debe existir un calendario vacacional que permita al trabajador conocer la fecha de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación, obligación empresarial cuyo incumplimiento constituye una infracción laboral grave.

La ley no regula plazo máximo para hacer efectivas las vacaciones, ni tampoco las consecuencias de su falta de disfrute. El Artículo nueve del Convenio 132 de la organización Internacional del Trabajo sólo resuelve el primer punto, distinguiendo según lo que se vaya a disfrutar sea la parte ininterrumpida, dos semanas mínimo, o cualquier otra fracción.

Para el primer caso establece un plazo de un año contado a partir del final del año en que se origina el derecho, y un plazo máximo de dieciocho meses contados a partir de ese mismo momento para el resto de las vacaciones. Este Artículo permite a la autoridad competente o a la negociación colectiva establecer plazos superiores, aplicables si el trabajador lo consiente.

En la práctica, la jurisprudencia atiende a la naturaleza y finalidad de esta institución y establece que como las vacaciones son anuales, el derecho disfrutarlas y a compensar en metálico las no disfrutadas se extingue con el año y, por consiguiente, no caben acumulaciones de un año para otro.

La doctrina denuncia que esta posibilidad puede enriquecer injustamente al empresario porque nuestra legislación prohíbe compensar a metálico vacaciones no disfrutadas, de donde, habida cuenta la falta de cobertura legal de la prohibición de acumulación, no debieran existir obstáculos para que convenio o contrato opten por ello.”³⁸

4.15. Beneficio de las vacaciones anuales

Establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106. “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para ese fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure 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 y otras disposiciones relativas al trabajo.”

Partiendo de lo establecido en el Artículo referido, además de la literal i del Artículo 102 del mismo cuerpo legal, el cual reza “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos...”, podemos manifestar que este derecho irrenunciable es compensado, a través de remuneraciones de tipo económico, que tienden a proteger el capital.

Recordemos que los postulados del Código de trabajo las consignan como irrenunciables únicamente para el trabajador, porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga, constituye nuevos derechos para el trabajador. Las garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad. Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

³⁸ Moro, **Ob. Cit;** Pág. 1417.

- a. Contratación individual.
- b. Contratación colectiva.
- c. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

Asimismo, recordemos que el derecho de trabajo es necesario e imperativo. Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita. El derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad. Como ejemplo en el derecho civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores. El principio de imperatividad implica, por una parte, es un límite a la libertad de contratación, por lo que el trabajador aunque renuncie al descanso anual por obtener una remuneración, este derecho continúa vigente, en consecuencia puede reclamarlo para que se haga efectivo.

El derecho del trabajo es realista y objetivo. Este principio de gran trascendencia recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan; pero no solamente conflictos sino que además y acorde con los avances científicos, se ha llegado a concluir que el descanso anual es necesario para que el trabajador se dedique a su familia, por ejemplo. Es realista porque estudia al individuo en la realidad social en que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Es objetivo porque tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

4.16. Actitud del empleador

La posición del empleador en este sentido la podemos caracterizar, principalmente, como pasiva. El empleador a nivel general no está interesado en la salud del trabajador, su salud, su esparcimiento. El principal objetivo del patrono es alcanzar sus metas, dentro del ámbito comercial, de servicios, etc., dentro del que se desenvuelve, por lo que si el trabajador está dispuesto a sacrificar este derecho mínimo irrenunciable, y es conveniente para el empleador, éste no tendrá inconveniente en compensarlo.

4.17. Función de la Inspección General de Trabajo

El Estado de Guatemala ha ratificado el Convenio 81, sobre la Inspección del Trabajo, con fecha 28 de enero de 1952, el cual se encuentra actualmente vigente para Guatemala.

En cumplimiento de lo preceptuado por los Artículos 1, 2 y 3 del citado convenio, funciona actualmente en Guatemala la Inspección General de Trabajo, como una Dirección General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 278 del Código de Trabajo vigente en Guatemala 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...”.

Dentro de estos derechos laborales, se encuentra el derecho de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios prestados..., de acuerdo al Artículo 102 literal i de la Constitución Política de la República de Guatemala y 130 al 137 del Código de Trabajo, en virtud de lo cual, los trabajadores o trabajadoras sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de

trabajo continuo al servicio del mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...los mismos, acuden a la Inspección General de Trabajo a efecto de que dicho órgano intervenga haciendo uso de las atribuciones que establece el Artículo 278 del Código de Trabajo.

No obstante lo anterior, la Inspección de Trabajo, lejos de cumplir de manera pronta y efectiva sus funciones en el caso de los trabajadores y trabajadoras que solicitan el cumplimiento de este derecho, ha adoptado como una práctica instaurada de hecho y; hecha valer por los propios inspectores para diferir o evadir su pronta intervención en tales casos.

Hoy día, cuando un trabajador o trabajadora se presenta a la Inspección de Trabajo a efecto de denunciar el incumplimiento de su derecho a vacaciones anuales, solicitando la protección de dicho órgano, al igual que en el caso de despido, se le obliga a pasar, antes de recibir su denuncia, a una serie de ventanillas en las cuales se les hace el cálculo de las prestaciones reclamadas y se les indica que vayan a buscar a su ex patrono y, con dicho cálculo, le pidan que le paguen sus prestaciones e incluso se les indica que, si les ofrecen menos, lo acepten debido a la lentitud de los juicios, en donde incluso pueden perderlo todo.

Cuando el trabajador insiste en que le tomen la denuncia, los inspectores de las ventanillas les informan que el sistema no acepta la denuncia el mismo día en que se les hizo el cálculo de sus prestaciones.

Esta práctica, cabe señalar, además de someter al trabajador a su propia debilidad frente al patrono, incumplir con las funciones tuitivas que debe cumplir la Inspección de Trabajo, coloca a los trabajadores en otros riesgos que trascienden de lo laboral, prestándose la situación a que los patronos puedan además de reducir los derechos legalmente establecidos del trabajador, a elaborar estrategias para perjudicar personalmente a sus trabajadores.

CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, es irrenunciable, mínimo, susceptible de ser superado y no compensable.
1. El empleador a nivel general está interesado en alcanzar sus metas, dentro del ámbito que se desenvuelve, por lo que si el trabajador está dispuesto a sacrificar este derecho mínimo irrenunciable, y es conveniente para el empleador, éste no tendrá inconveniente en compensarlo.
2. La Inspección General de Trabajo lejos de cumplir de manera pronta y efectiva sus funciones en el caso de los trabajadores y trabajadoras que solicitan el cumplimiento de este derecho, ha adoptado como una práctica instaurada de hecho y hecha valer por los propios inspectores con lo que difieren y evaden su pronta intervención en tales casos.
3. La Inspección General de Trabajo al no cumplir con sus funciones, somete al trabajador a un estado de vulnerabilidad frente al patrono, exponiéndolos a otros riesgos que trascienden de lo laboral prestándose la situación a que los patronos puedan además de reducir los derechos legalmente establecidos del trabajador, elaborar estrategias para perjudicar personalmente a sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe informar a los trabajadores, a través de la Inspección General de Trabajo, por medio de conferencias, visitas a los centros de trabajo, publicaciones; su derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales, pagadas después de cada año de servicios continuos, y que éste es irrenunciable, mínimo, susceptible de ser superado y no compensable.
2. A los empleadores se les insta a actualizarse e informarse a cerca de los beneficios que produce la prestación de este derecho a los trabajadores y como su cumplimiento le permitirá alcanzar sus metas, dentro del ámbito que se desenvuelven; por ser éste un derecho y una garantía constitucional.
3. Que sea obligatorio que la inspección General de Trabajo cumpla pronto y efectivamente sus funciones en el caso de los trabajadores que solicitan el cumplimiento de este derecho, caso contrario, al inspector que no cumpla se le sancione pecuniariamente.
4. Al cumplir la Inspección General de Trabajo con sus funciones, se evitará someter al trabajador a su propia debilidad frente al patrono, impidiendo exponerlo a riesgos que trascienden de lo laboral, como es que los patronos puedan además de reducir sus derechos legalmente establecidos, elaborar estrategias para perjudicar personalmente a los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico usual, Tomo V.** 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2000. Pág. 412.
- CABANELLAS, Guillermo. **Repertorio jurídico.** (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976. Pág. 146.
- DE LEÓN Carpio, Ramiro. **Catecismo constitucional.** (s.e.) Guatemala, S.E. 1996. Pág. 47.
- FERNÁNDEZ Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª. ed. Guatemala, Centroamérica: Editorial e impreofset, Óscar de León Palacios. 2002. págs. 3 a 63 y 71 a 96.
- FRANCO López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del Trabajo.** 2ª. ed. Guatemala: Editorial estudiantil FENIX. 2007. Págs. 403 a 413.
- LÓPEZ Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** (s.e.) Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991. págs. 109 a 118 y 173.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1987. Págs. 424 y 608.
- PEREIRA, Alberto y Marcelo, Richter. **Derecho constitucional.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. De Pereira. 2005. Págs. 203 y 204.
- TOMÁS Moro, Fundación. **Diccionario jurídico Espasa.** (s.e.) Madrid, España: Editorial Espasa Calpe, S. A. 2001. Págs. 524, 900, 1045, 1417 y 1165.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1961.
- Convenio 81.** Sobre la Inspección del Trabajo, ratificado por el Estado de Guatemala con fecha 28 de enero de 1952.