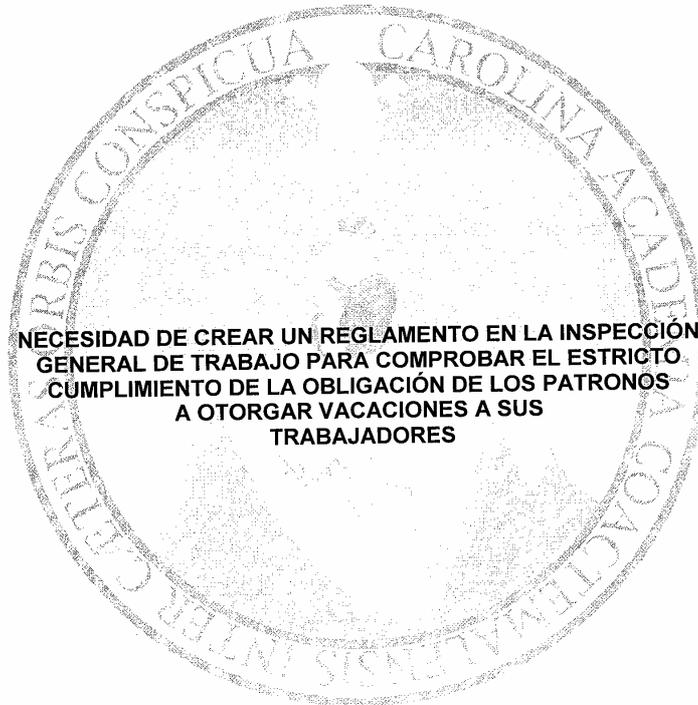


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN
GENERAL DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO
CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS
A OTORGAR VACACIONES A SUS
TRABAJADORES**

ELVIA MARINA PINEDA GARCÍA

GUATEMALA, MARZO DE 2009.

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

**NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA
OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS
TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELVIA MARINA PINEDA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2009.

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 Enriquez
VOCAL IV:	Br.	Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br.	Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Marisol Morales Chew
Vocal:	Licda.	Alma Judith Castro Tejada
Secretario:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Lic.	Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz
Secretaria:	Licda.	Aura Marina Chang Contreras

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

LICENCIADO EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
3ra. AVENIDA 13 – 62 ZONA 1
TELEFONO 22327936

Guatemala 1 de agosto de 2008



Señor Jefe de la Unidad de Tesis
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Estimado Licenciado Castillo Lutín.

Por este medio me dirijo a usted con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha seis de mayo del año en curso, que se me hiciera para asesorar a la Bachiller, **ELVIA MARINA PINEDA GARCÍA**, respecto a su trabajo de tesis intitulado **NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS TRABAJADORES**, procedí a emitir mi opinión y consideré la necesidad de mejorar algunos aspectos de investigación en varios capítulos, por lo que la Bachiller Pineda García procedió a realizar los arreglos que el suscrito consideró pertinentes.

El trabajo desarrollado por la Bachiller Pineda García, es importante, porque en nuestro país debería de existir un Mecanismo de Control para corroborar que los patronos den cumplimiento a las leyes laborales, ya que el derecho a vacaciones es importante para los trabajadores debido que mejora el desempeño en sus labores diarias, por lo que considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico, y la Bachiller Pineda García, utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones y recomendaciones también la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple los requisitos que para el efecto establece el artículo 32 del Normativo vigente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable.

Atentamente.


Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario Colegiado 6,220 Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



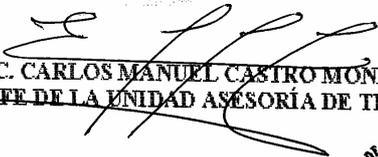
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MANUEL DE JESÚS HUIITE MONTENEGRO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ELVIA MARINA PINEDA GARCÍA, Intitulado: "NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS TRABAJADORES".

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 desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Licenciado Manuel de Jesús Huite Monterroso
8ª. Avenida 10-24 zona 1
2do nivel oficina 103
Teléfono 53188723



Guatemala 27 de agosto de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con el nombramiento emitido por la unidad de tesis, bajo su digno cargo, procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller Elvia Marina Pineda García, intitulado "NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS TRABAJADORES", me permito emitir el siguiente:

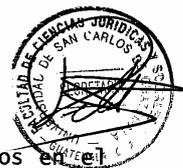
DICTAMEN

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento de problema jurídico social de actualidad, la recolección de información realizada por la bachiller Elvia Marina Pineda García; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia lógica para un buen entendimiento así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en consecuencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación ha estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con



los requisitos establecidos de forma y de fondo exigidos en el artículo 32 del normativo para elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público, de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por la bachiller Elvia Marina Pineda García por lo que puede someterse a su discusión y aprobación.

Me suscribo de usted con muestras de mi acostumbrado respeto, deferente.

Licenciado Manuel de Jesús Huite Montenegro
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 5252

Lic. MANUEL DE JESUS HUITE MONTENEGRO
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELVIA MARINA PINEDA GARCÍA, Titulado NECESIDAD DE CREAR UN REGLAMENTO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS TRABAJADORES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh



DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser la luz que guía mi vida; por llenar mi corazón de amor y esperanza, por darme la oportunidad de superarme y alcanzar uno de mis sueños.
- A MI PADRE, ROLANDO PINEDA PINEDA: De quien siempre tendré los mejores recuerdos, consejos, comprensión y amor. (Q.E.P.D.)
- A MI MADRE, CRUZ ELENA GARCÍA VELÁSQUEZ: Por su amor, ternura, comprensión valentía y apoyo, por ser la inspiración más grande en mi vida para alcanzar mis metas; que Dios la bendiga.
- A MIS HERMANOS, HILDA, MISAEL Y ADOLFO: Por su solidaridad, comprensión, apoyo, ejemplo y cariño, por ser parte fundamental en mi vida; deseándoles que logren alcanzar sus metas.
- A MI CUÑADA JENNIFER DE LEÓN: Por su cariño y apoyo, deseándole perseverancia para alcanzar sus metas.
- A MI SOBRINITA ANYELI PINEDA DE LEÓN: Por ser una fuente de luz y esperanza en mi vida; por llenarme de su alegría y amor, le deseo lo mejor en la vida, y que este triunfo sea un ejemplo a seguir.
- A FREDY ARNOLDO GARCÍA: Por su cariño, comprensión, apoyo y compartir conmigo mis tristezas y alegrías; deseándole lo mejor en la vida.

A MIS PRIMOS Y PRIMAS:	Con mucho cariño, en especial a Rodrigo Alexis García; por su cariño, lo quiero mucho.
A MIS AMIGAS Y AMIGOS:	Por su amistad, solidaridad y apoyo incondicional, por los mejores años de universidad; por estar siempre conmigo, que Dios les bendiga.
A LA COMUNIDAD JESÚS RESUCITADO:	En especial al grupo de catequistas de primera comunión; por sus oraciones, su amistad y apoyo, siempre vivirán en mi corazón.
A LOS FRAILES FRANCISCANOS:	En especial a Fray Gabriel Olivar, por sus oraciones, su alegría, su cariño y apoyo incondicional, que Dios lo acompañe siempre; lo quiero mucho.
A LOS CATEDRÁTICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:	Por sus enseñanzas dedicación y esfuerzo para formar mejores profesionales.
A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:	En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por concederme la oportunidad de egresar de tan gloriosa universidad.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Definiciones.....	1
1.2 Génesis.....	2
1.3 Principios.....	8
1.4 Sujetos del derecho de trabajo.....	25

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales.....	29
2.1 Antecedentes.....	29
2.2 Definiciones.....	30
2.3 Fuentes.....	32
2.4 Características.....	39
2.5 Derechos sociales mínimos.....	30
2.6 Irrenunciabilidad.....	40

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico y doctrinario de las vacaciones.....	43
3.1 Definiciones.....	43
3.1.1 Finalidad de las vacaciones.....	51
3.1.2 Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las vacaciones anuales pagadas.....	54
3.2 Principios en que se rige el derecho a vacaciones.....	59

	Pág.
3.3 Duración mínima de las vacaciones.....	60
3.4 Compuo legal de las vacaciones.....	61
3.5 Requisitos para gozar de las vacaciones.....	62
3.6 Compensación en dinero de las vacaciones.....	63
3.7 Determinación del tiempo de vacaciones.....	66
3.8 Garantías protectoras de las vacaciones.....	66
3.8.1 Prohibición de trabajar para otro patrono.....	67
3.8.2 No descontar faltas.....	67
3.9 Goce ininterrumpido de vacaciones.....	68
3.10 Las vacaciones no son acumulables.....	69
3.11 Prescripción de las vacaciones.....	69
3.12 Constancia de concesión de las vacaciones.....	70
3.13 Sanciones.....	70

CAPÍTULO IV

4. Inspección General de Trabajo.....	73
4.1 Antecedentes	73
4.2 Misión.....	77
4.3 Visión.....	78
4.4 Objetivo.....	78
4.5 Funciones.....	78
4.6 Definición.....	79
4.7 Funciones del inspector general de trabajo.....	79
4.8 Actividades de inspector general de trabajo.....	80
4.8.1 Subinspectores generales de trabajo... ..	81
4.8.2 Funciones de los subinspectores generales de trabajo.....	81

CAPÍTULO V

5. Propuesta para la creación de un reglamento en la Inspección General de Trabajo.....	83
5.1 Definición de reglamento.....	83
5.2 Clasificación.....	84
5.3 Proyecto de reglamento.....	84
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal, analizar la institución de las vacaciones; así como establecer, desde un punto de vista crítico jurídico, que este derecho no debe ser restringido por ningún motivo, ya que es inherente al trabajador, en el surgimiento del derecho de trabajo; se luchó para obtener mejores condiciones laborales; por mencionar algunas, podemos decir que se limitó la jornada de trabajo, se estableció el descanso semanal, se reguló un período mínimo de vacaciones; dichas condiciones se encuentran plasmadas en las legislaciones laborales y tienen como fin primordial el descanso de los trabajadores para la recuperación de energías y mejorar la salud física y mental de éstos.

En Guatemala, es normal escuchar a los trabajadores hacer comentarios relacionados con que no gozan de sus vacaciones, algunos manifiestan que es por la necesidad que tienen de agenciarse de más ingresos, cuando los patronos compensan con dinero las vacaciones; otros esperan acumular el goce del período vacacional con ánimo de gozar de un período mayor de descanso y, en algunos casos, los trabajadores solicitan a los patronos anticipar días a cuentas de las vacaciones, lo cual es incumplimiento total a los principios de: incompensabilidad, el cual impide que el goce del descanso vacacional sea compensado en dinero, pues esa compensación desnaturalizaría la finalidad teleológica del descanso anual; el principio de inacumulabilidad, que determina la prohibición legal para que se acumule el goce de un período vacacional en el del año siguiente y, así sucesivamente; y el principio de unicidad, que impone que el goce del

período vacacional debe hacerse sin interrupciones o fraccionando el disfrute en diversos períodos, en que se fundamenta el derecho de vacaciones.

La investigación parte de la hipótesis siguiente: Es necesario crear un reglamento en la Inspección General de Trabajo, para comprobar el estricto cumplimiento de la obligación de los patronos, a otorgar vacaciones a sus trabajadores porque actualmente no existe ningún control para requerir su observancia.

Como objetivo general del presente estudio se trazó, determinar la necesidad de crear un reglamento en la Inspección General de Trabajo para comprobar el estricto cumplimiento de la obligación de los patronos a otorgar vacaciones a sus trabajadores; explicar por qué en la práctica es común que las vacaciones les sean compensadas a los trabajadores, de alguna forma contraria a la establecida en la ley; fijar las responsabilidades en que incurren los patronos al no otorgar las vacaciones a sus trabajadores; establecer cuál es la función de la Inspección General de Trabajo para verificar que los trabajadores gocen efectivamente del derecho de vacaciones.

La redacción de este trabajo es sencilla, para su investigación se utilizaron como métodos específicamente el analítico-sintético e inductivo-deductivo; se usaron en forma correlacionada, tratando en lo posible la integración de éstos. Para el análisis de la bibliografía a consultar, se tomaron en cuenta técnicas bibliográficas y documentales, las cuales permitieron recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Esta tesis fue desarrollada en cinco capítulos: El primero, hace referencia al derecho de trabajo, que regula la relación jurídica existente entre patrono y trabajadores; también comprende el origen de ese vínculo o relación. El segundo, contiene lo referente a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, sus características y su irrenunciabilidad. En el tercero, se hace un análisis jurídico y doctrinario de las vacaciones, así como su origen dentro de la evolución del derecho de trabajo. En el capítulo cuarto, se establece lo concerniente al objeto, definición y funciones de la Inspección General de Trabajo, de sus inspectores y subinspectores de trabajo. Por último, el quinto, contiene una propuesta para la creación de un reglamento en la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

1.1 Definiciones

Guillermo Cabanellas, establece que el derecho de trabajo "es aquél que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente" ¹.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que Derecho del trabajo es: "el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes."

El licenciado Echeverría Morataya lo define como: "la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo." ²

¹ Cabanellas Gulliermo, **Tratado de política laboral y social** Tomo II, Pág. 576

² Echeverría Morataya Rolando, **Derecho del trabajo I** Pág. 7

Se establece entonces que el derecho al trabajo: es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Conforme a lo establecido en el Artículo 1 del Código de Trabajo se concluye que el derecho de trabajo es: una rama del derecho público, compuesta por un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones que surgen entre patronos y trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.2 Génesis del derecho de trabajo

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se indica en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de

disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su supervivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hamurabí, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

Roma Clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etcétera) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo

una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante u ofensivo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses, "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante, "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- ❖ El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- ❖ El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de

estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- ❖ Maestro.
- ❖ Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo mas sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener

poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así, en Francia, en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia mas importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

1.3 Principios del derecho de trabajo

Puedo definir los principios generales como lo hace: Manuel Alonzo García "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"³. O como también el profesor Américo Plá Rodríguez nos dice que los principios del derecho del trabajo, son "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."⁴.

De tales definiciones puedo extraer las características que tienen dichos principios, se podría resaltar que son:

- ❖ Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.
- ❖ Propios del derecho del trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del derecho, sirven para justificar la autonomía del derecho del trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del derecho.

3 García Manuel Alonzo, **Derecho del trabajo**, Pág. 247

4 Plá Rodríguez Américo, **Principios del derecho del trabajo**, Pág. 9

Los principios tienen un sentido lógico, conexo, y poseen una armonía entre sí, entre las funciones de dichos principios se señala que cumplen con las siguientes tareas:

- ❖ Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- ❖ normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley, integran el derecho.
- ❖ interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.
- ❖ Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo, la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y,

luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Couture, estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- ❖ el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario, deber de obediencia).
- ❖ el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Posee este principio las siguientes reglas:

❖ Regla "in dubio pro operario"

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador, sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del

hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

❖ Regla de la norma más favorable

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

❖ Regla de la condición más beneficiosa

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Se diferencian dos situaciones:

La primera son aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

Y la segunda las que se otorgan por la mera generosidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de

trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

❖ Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- ❖ Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en

la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertos.

- ❖ También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo, Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

- ❖ Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el derecho del trabajo es una rama del derecho público. El derecho del trabajo es una rama del derecho privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Una definición de orden público ha sido expresada por Moraes Filho de la siguiente forma: "Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquéllo que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."⁵

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

❖ Principio de continuidad

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el que hacer humano. Esto, como lo explicaré más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio que es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

⁵ Moraes Filho, citado por Plá Rodríguez, **Principios del derecho de trabajo**, Pág. 78.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquel permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

❖ Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como se ha venido exponiendo, se acepta que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También se debe aceptar que el trabajo del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese trabajo de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

❖ Principio de la razonabilidad

Por este principio se deduce la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del derecho laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- ❖ El primero se utiliza para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del derecho laboral y se refieren a aquellas en las que se requiere un estudio para determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas se debe utilizar los principios que se han enunciado.

- ❖ También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades. La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

El *ius variandi* que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

Y el poder disciplinario nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

❖ Principio de buena fe

Esta norma exige un determinado comportamiento en ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

❖ Principio tutelar de los trabajadores

Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala.

Fundamento legal: El derecho tutelar de los trabajadores corrige la “desigualdad” económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional.

❖ Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- ❖ Mínimas.
- ❖ Protectoras del Trabajador; e
- ❖ Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones. Son

protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran 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. Estas 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:

- ❖ Contratación individual.
- ❖ Contratación colectiva.
- ❖ 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.

- ❖ El derecho de trabajo es necesario e imperativo

Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la “Autonomía de la Voluntad”.

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,

- ❖ Límite a la libertad de contratación.
- ❖ La intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

- ❖ El derecho del trabajo es realista y objetivo

Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Se enuncia de la siguiente manera:

- ❖ Realista

Porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

- ❖ Objetivo

Tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

❖ El derecho del trabajo es una rama del derecho público.

Al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

❖ 12. El derecho del trabajo es hondamente democrático.

Por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica.

Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

- ❖ 13. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

Este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose en la mayoría de las situaciones, los intereses del patrono y el trabajador son muy distintos y es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero lamentablemente en perjuicio de éstos últimos.

1.4 Sujetos del derecho de trabajo

1.4.1 Sujetos individuales

Se encuentran definidos expresamente en el Código de Trabajo y en la doctrina podemos definirlo como:

1.4.1.1 Trabajador

Según el novísimo diccionario de la lengua castellana, "trabajador es el que trabaja"⁶, de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero para efectos del derecho del trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes también llamados subordinados; y para el derecho individual

⁶ Novísimo **Diccionario de la lengua castellana**, Paris librería de Garnier hermanos, Pág. 59.

de trabajo solamente interesa el que define el Artículo 3, del Código de Trabajo, que establece; trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, es decir el trabajador subordinado el que tiene relación de dependencia. También podemos definir al trabajador como “Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo.”

1.4.1.2 Patrono

El término patrono proviene del término patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo de comercio; etcétera, en fin aquel que ejerce una función principal.

Actualmente el uso del término patrono es cada vez más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores sin destacar por supuesto que en nuestro país al santo protector de determinado lugar o determinada actividad.

El Artículo 2 del Código de Trabajo dispone: “La persona individual o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo,” puede afirmarse que existe sinonimia entre los

términos: patrono y empleador, también se usa como sinónimo los términos: patrono y empleador, lo cual es aceptable, sin embargo es más técnico el término patrono, ya que en Guatemala patrón se utiliza con mucha frecuencia como sinónimo de medida.

Aun cuando en la mayoría de las ocasiones el empleador reviste la forma jurídica de una empresa, por ejemplo ello no ocurre en el caso del contrato de los trabajadores de casa particular, razón por la cual no cabe asimilar ambos conceptos, que además, a nuestro entender, atienden a dos cuestiones distintas, ya que, además, como veremos, habiendo nuestra legislación adoptado un concepto institucional de la empresa, entendiéndose que los trabajadores también forman parte de ella, ya que serían parte de los medios “personales”.

1.4.2 Sujetos colectivos

1.4.2.1 El Estado

A pesar que algunos autores lo incluyen dentro de los sujetos del derecho del trabajo por cuanto en virtud de su actividad legislativa dicta las normas laborales; de su actividad administrativa controla y fiscaliza la aplicación de la legislación laboral por medio de órganos especialmente creados para esta finalidad; y que por su acción jurisdiccional mediante tribunales especiales resuelve las contiendas laborales, nosotros estimamos que el Estado no es propiamente un sujeto de la relación laboral, por cuanto no interviene directamente en la relación jurídica laboral.

1.4.2.2 La empresa

El término empresa para usos de la rama de trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario o sea este una persona individual o una persona jurídica, y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto central, prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no este descartando el lucro.

Dependiendo del crecimiento de la empresa se puede encontrar casos en los cuales se este ante la figura de un patrono que no atiende directamente todas sus atribuciones de patrono, y que delega todas o parte de esas atribuciones en otras personas (trabajadores o mandatarios) que lo representan. También se puede definir “para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales

2.1 Antecedentes

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la segunda guerra mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

La primera concepción de derecho laboral la podemos entender como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de normas positivas, el derecho laboral se puede entender como el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo."

2.2 Definición de derecho laboral

El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al

trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

Los derechos surgen dentro de una relación jurídica; son los que en técnica jurídica se denominan derechos subjetivos; que consisten en la facultad otorgada por el derecho objetivo o una persona para que actúe de determinada manera, se abstenga de hacerlo o exija el cumplimiento de un deber de otra persona. Puedo decir entonces que los derechos subjetivos laborales son facultades otorgadas por el derecho objetivo laboral a los trabajadores, para actuar de determinada forma, abstenerse de hacerlo o exigir o no el cumplimiento de una prestación debida por parte del patrono.

La obligación puede ser definida como la relación jurídica que se establece entre dos personas, una de las cuales se denomina acreedor, y tiene la facultad de exigir de otro denominado deudor, el cumplimiento de una prestación, que puede ser de dar, hacer o no hacer.

Entre patrono y trabajador existe un vínculo jurídico del cual devienen derechos y obligaciones para los mismos en forma personal y reciproca, lo que significa que el patrono es deudor y acreedor del trabajador y viceversa. Los derechos subjetivos que tienen las partes en la relación jurídica laboral pueden exigirse, pero también deben cumplirse las obligaciones

2.3 Fuentes del derecho laboral

❖ Constitución

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores

que proveen servicios públicos trascendentales. Derecho a negociar colectivamente.

❖ Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del derecho internacional del trabajo se encuentran:

- ❖ La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ❖ Los pactos o convenios de las Naciones Unidas

- ❖ Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

- ❖ Ley

La ley es la más importante de las fuentes del derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

- ❖ Códigos laborales

Muchos ordenamiento jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El Código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y

trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

❖ Leyes especiales

En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.

También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

❖ Leyes no laborales

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

❖ Reglamentos

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la constitución y las mismas leyes.

❖ Jurisprudencia

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar

de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la edad media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la segunda guerra mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Contratos de trabajo

❖ Contrato individual de trabajo

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

❖ Contratos colectivos de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

❖ Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las

condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores

2.4 Características:

- ❖ Las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo son de carácter personal;
- ❖ Por la naturaleza sinalagmática del contrato nacen en forma recíproca por patrono y trabajador;
- ❖ El patrono es a la vez deudor y acreedor del trabajador y viceversa;
- ❖ La prestación de dichas obligaciones puede ser de dar, hacer y no hacer;
- ❖ Las partes pueden pactar el contenido de las obligaciones, siempre deben tomar en cuenta que el contenido de la legislación laboral se aplica automáticamente.

2.5 Derechos sociales mínimos

Es un conjunto de derechos que deben cumplirse independientemente de la voluntad o acuerdo entre las partes, en materia laboral debe entenderse que las condiciones de trabajo nunca podrán ser menores a las condiciones que la ley establece. Se consideran de carácter mínimo porque es lo menos que el Estado debe garantizar a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se pretenden proteger a los trabajadores, en virtud de ser este la parte más débil de la relación laboral y son irrenunciables únicamente al trabajador, el patrono si puede renunciar, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos a los trabajadores.

Estos derechos mínimos por su naturaleza son susceptibles de ser superados a través de la contratación individual, de la contratación colectiva y de manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, siempre por acuerdo entre patronos y trabajadores. Dentro de estos derechos podemos mencionar: una jornada de trabajo de ocho horas diarias, las prestaciones laborales, vacaciones mínimas de quince días al año, descansos semanales, asuetos, el salario mínimo el bono incentivo, bono por productividad, ventajas económicas, etc.

Sin embargo enumerar los derechos mínimos es imposible ya que son todos lo que la Constitución Política de la República de Guatemala, Leyes de Trabajo y Previsión Social, reglamentos, Pactos, Contratos Colectivos de trabajo.

2.5 La irrenunciabilidad de los derechos laborales

En el derecho del trabajo se afirma que los derechos del trabajador son irrenunciables. La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Este principio de la irrenunciabilidad es propio del derecho del trabajo, ya que en el derecho común rige el principio opuesto.

Fundamento teórico: la irrenunciabilidad de los derechos ha concitado varias teorías con respecto a su naturaleza o fundamento:

- ❖ **Carácter de orden público:** la mayor parte de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se desprende del carácter de orden público que tiene las normas laborales. En razón de esta naturaleza, las normas laborales son imperativas, en el sentido de que deben cumplirse cualquiera que sea la voluntad de las partes.

- ❖ **Vicio del consentimiento:** la minoría de la doctrina sostiene que la irrenunciabilidad se fundamenta en un presunto vicio del consentimiento, es decir, el trabajador no puede renunciar a sus derechos porque al estar subordinado a su empleador, su libertad está condicionada; si renuncia a sus derechos, es por la situación preeminente que ocupa el empresario.

Por lo anterior se infiere que el temor de un trabajador a perder su empleo, lo llevaría a renunciar de algunos derechos, por lo que su consentimiento estaría viciado, lo que invalida cualquier renuncia.

Problemas que se presentan con la irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad de los derechos ha planteado una serie de teorías en cuanto a su aplicación en diversas situaciones, como:

- ❖ Titular de los derechos renunciados: la irrenunciabilidad ha sido consagrada exclusivamente en favor del trabajador, con la finalidad de evitar que su situación de debilidad económica lo impulse a renunciar o aceptar limitaciones en los derechos que le son otorgados, a fin de mantener u obtener un empleo. Definitivamente los únicos que no pueden renunciar a sus derechos son los trabajadores.
- ❖ Naturaleza de la norma a renunciar: No todas las normas en principio son irrenunciables. Vistos los diferentes tipos de normas que pueden regular una relación laboral.

Por argumento al contrario, y por ausencia de prohibición legal, son renunciables los derechos reconocidos por el contrato de trabajo y los derechos reconocidos por un convenio colectivo, modificado posteriormente, disminuyendo los derechos reconocidos en el primero.

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico y doctrinario sobre el derecho de las vacaciones

3.1 Definiciones

Al establecer el derecho de las vacaciones según la doctrina es necesario hacer mención a su naturaleza jurídica, y así diremos que la naturaleza jurídica según Cabanellas: “Se trata de un salario diferido que el trabajador recibe en el sentido que es un derecho a percibir la remuneración sin prestar el servicio, pero con la obligación de aplicar dicho lapso de tiempo a su reposo lo que configura para el patrono un beneficio indirecto que obtiene al acentuar la productividad de trabajo.”⁷ Aceptado entonces que esta en presencia de un derecho a favor del trabajador y no de un acto graciable del empresario, corresponde reconocer cual es su naturaleza jurídica y me auxilio sin vacilaciones y como mejor aporte a lo que enseña ha este respecto Cesarino Junior cuando indica “La naturaleza jurídica de las vacaciones es doble para el empleador constituye una obligación de hacer y de dar: de hacer, consintiendo en el alejamiento del empleado durante el mínimo fijado por la ley; y de dar pagándole la remuneración equivalente. Para el trabajador es al mismo tiempo un derecho el de exigir cumplimiento de las mencionadas obligaciones del patrono. Y una obligación la de abstenerse de trabajar durante el periodo de vacaciones. ⁸

⁷ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, vol. III, Pág. 135

⁸ Deveali, Mario L., **Tratado del derecho de trabajo**, Pág. 222

Es lógico que de esa obligación la de no trabajar surge para el patrono un derecho que es el de exigir su cumplimiento. En resumen la naturaleza de las vacaciones es una prestación que el trabajador recibe, definiéndolas como el descanso al cual el trabajador tiene derecho para recuperar las energías perdidas durante un periodo determinado de trabajo y así recuperarse en forma física y mental.

Para completar el verdadero significado y finalidad de las vacaciones el trabajador debería ser retribuido en forma distinta al que realmente recibe por su trabajo.

Efectos jurídicos de las vacaciones: Durant, dice "que el empleador esta obligado a reincorporar al asalariado al fin de las vacaciones en el mismo empleo que ocupaba antes de tomar la vacación."⁹ Krotoschin, establece que la vacación anual es "una liberación temporaria del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición del patrono".¹⁰ Puedo establecer que según la doctrina las vacaciones son lisa y llanamente un accidente una interrupción periódica y determinada por la ley o por el contrato que sufre este durante su cumplimiento.

Nuestra legislación comprende a las vacaciones como una suspensión individual parcial del trabajo.

Es importante señalar que las vacaciones anuales pagadas aun constituyendo también descanso físico e intelectual son distintas de los descansos de fin de semana y asuetos que se conceden también con el objeto de que el trabajador reponga sus fuerzas más imprescindibles.

⁹ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 199.

¹⁰ Revista derecho del trabajo, Tomo I citado por Devali, Mario L. **Ob. Cit.** Pág. 222

Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocida e irrenunciable. El importe de la retribución será la remuneración normal o media que estuviere percibiendo el trabajador en la jornada ordinaria. Las vacaciones deben ser disfrutadas necesaria y obligatoriamente, no siendo posible su compensación económica, únicamente contendría la compensación económica de vacaciones no disfrutadas en el supuesto que se haya producido el cese del trabajador antes de haber agotado el período vacacional completo, o en el caso de no haber llegado todavía la época de producirse dicho disfrute.

Las vacaciones deben ser disfrutadas por el trabajador dentro del año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro.

La finalidad de las vacaciones esta dirigida a descansar, por ello esta prohibida la realización de trabajos durante las vacaciones que contrariasen esta finalidad de descanso.

El derecho a las vacaciones se genera día a día, pero su disfrute no esta supeditado a la fecha de su total devengo. La fijación del período de vacaciones no puede ser adoptada ni modificada unilateralmente por el empleador. El calendario de vacaciones debe fijarse en cada empresa ya que todo trabajador tiene derecho a conocer con dos meses de antelación la fecha de comienzo y disfrute de sus

vacaciones. La falta de comunicación con la suficiente antelación faculta al trabajador para reclamar los perjuicios acreditados.

El trabajador tiene derecho a percibir durante las vacaciones la misma retribución que se le abona durante los restantes meses del año. Si el trabajador deja de prestar servicios antes de haber disfrutado de sus vacaciones, tiene derecho a percibir la parte proporcional que le corresponde. Los derechos que surgen dentro de una relación jurídica son los que en técnica jurídica se denominan subjetivos; que consisten en la facultad otorgada por el derecho objetivo a una persona para que actúe de determinada manera, se abstenga de hacerlo o exija el cumplimiento de un deber de otra persona. Puedo decir entonces que los derechos subjetivos laborales son las facultades otorgadas por el derecho objetivo laboral a los trabajadores, para actuar de determinada forma, abstenerse de hacerlo o exigir o no el cumplimiento de una prestación debida por parte del patrono.

La obligación puede ser definida como la relación jurídica que se establece entre dos personas una de las cuales se denomina acreedor, y tiene la facultad de exigir de otra, denominada deudor, el cumplimiento de una prestación, que puede ser de dar, hacer o no hacer. Entre patrono y trabajador existe un vínculo jurídico del cual devienen derechos y obligaciones para los mismos en forma personal y reciproca, lo que significa que el patrono es deudor y acreedor el trabajador y viceversa. Los derechos subjetivos que tienen las partes en la relación jurídica laboral pueden exigirse, pero también deben cumplirse las obligaciones. Erróneamente se ha considerado que el derecho de trabajo confiere únicamente derechos a los trabajadores y no obligaciones lo que ha fomentado que los trabajadores exijan cada vez mas

derechos pero se olviden del cumplimiento de sus obligaciones, si a cada derecho conferido corresponde una obligación, si son más los derechos de los trabajadores más son las obligaciones que deben cumplir.

Hasta hace poco, si el trabajador se cansaba de un mismo trabajo, o si llegaba al límite de sus fuerzas, o si deseaba disponer de un periodo de tiempo para dedicarlo a otra actividad personal, tenía que dejar de laborar, con las consecuencias de exponer su trabajo, perder sus ingresos constantes que le permitían vivir al dejar de percibir su salario, además de la incertidumbre de encontrar un nuevo trabajo, ya que el sistema civil imperaba en la prestación de servicios.

"El descanso continuado que se concede en las vacaciones al trabajador es una conquista reciente, no se encuentran antecedentes históricos de mayor significación, ya que el reposo se practicaba solamente los días domingos y feriados, que aunque eran numerosos, cumplían parcialmente con la finalidad del reposo".¹¹

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo a comienzos del siglo XX, las vacaciones constituían un privilegio, del que disfrutaban principalmente, ciertos funcionarios públicos, personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunos asalariados, eran muy pocos a quienes se les concedía un descanso anual pagado.

Antes de la primera guerra mundial eran muy pocas las disposiciones legales que prescribían vacaciones anuales pagadas y en donde existían, abarcaban usualmente categorías especiales de trabajadores. Los acontecimientos en el campo de las vacaciones pagadas se precipitaron dentro de los años siguientes,

¹¹ Deveali, Mario, **Tratado de derecho de trabajo. Tomo II** pág. 218

terminada la primera guerra mundial, no se contaba con una reglamentación que normara lo relativo a las vacaciones, en Italia encontramos las primeras normas que la regulan, posteriormente en España, en Francia; sin embargo, antes de la segunda guerra mundial, eran muy pocos los países que establecían el derecho de vacaciones para los trabajadores, sin embargo en un periodo aproximado de 15 años se desarrolló en las legislaciones. En 1952, 54 países contaban con disposiciones legales, posteriormente fue incluido dentro de las constituciones de algunos países, así también en la Declaración Universal sobre los Derechos del Hombre, adoptadas por la Asamblea de las Naciones Unidas.

"En Guatemala no se encuentran antecedentes que hubieran dado base a la legislación para regular dicha institución, no fue incluido sino hasta en la Constitución Política de 1945, dentro del capítulo de "ganancias sociales", en el cual se sentaron las bases y establecieron los mecanismos que posteriormente desarrollo la legislación, ese es el origen y punto de partida para regular el descanso que se otorga en las vacaciones con la característica esencial de ser remuneradas"¹²

Esta institución es regulada en 1947, en el primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, el cual se inspiró en Códigos de otros países latinoamericanos, en el cual se reguló el derecho de vacaciones, Este derecho fue incluido dentro de la Constitución de 1956, en la sección denominada "Trabajo", en la Constitución de 1965 fue incluido también. A través de nuestra vida política se han venido suscitando una serie de acontecimientos que dieron lugar a una serie de modificaciones a la legislación laboral, en 1965 se emitió un nuevo Código de Trabajo,

¹² **Ibid** Pág. 630

el Decreto 1441 del Congreso de la República regula lo referente a las vacaciones con algunas modificaciones, destacando que el mismo es el que encuentra vigente, respecto a las vacaciones, cambió el significado que de las mismas se tenía en el inicio de su regulación. Hay que destacar que el Decreto 1441 sufrió reformas significativas por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República, destacando que el mismo es el que se encuentra vigente, respecto a las vacaciones.

El derecho de trabajo como producto de esfuerzos y luchas de los trabajadores a través del desarrollo de la sociedad, ha configurado instituciones que tienen como finalidad la protección de los mismos ante el patrono, y que al mismo tiempo el trabajador acceda a su desarrollo dentro de la sociedad como ser humano que debe desenvolverse en distintos ámbitos.

Dentro de los ámbitos en que el ser humano se desenvuelve podemos mencionar el ámbito económico, razón por la cual la persona individual trabaja, pero ese es un solo aspecto de su vida, existen otros no menos importantes como los siguientes: el político, que le permite su participación como ciudadano dentro de un Estado, que le permite relacionarse con los demás seres humano que conforman la sociedad, el de desarrollo personal como padre o madre, hijo o hija dentro de una familia y además el aspecto espiritual que puede o no complementar su vida.

La razón fundamental por la cual los trabajadores lucharon por su inclusión en la legislación laboral como un derecho de los trabajadores es esencialmente el descanso, la necesidad que tiene una persona de distraerse y desarrollarse en otros ámbitos distintos al trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo señala que por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

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

Intentando esbozar una definición, podemos decir que las vacaciones son un derecho social mínimo que consiste en un período de descanso, no menor de 15 días hábiles, que se otorga al trabajador después de un año de servicios continuos para el mismo patrono y se le remunera como si hubiera laborado, con la finalidad de recuperar sus energías físicas y mentales. Es la liberación que tiene el trabajador con relación a las obligaciones que tiene frente al patrono, quien debe pagarle ese tiempo, como si hubiere trabajado.

❖ Fundamento

El derecho de trabajo como producto de esfuerzos y luchas de los trabajadores a través del desarrollo de la sociedad, ha configurado instituciones que tienen como finalidad la protección de los mismos ante el patrono, y que al mismo

tiempo el trabajador acceda a su desarrollo dentro de la sociedad como ser humano que debe desenvolverse en distintos ámbitos.

En el inicio del derecho de trabajo por supuesto no se tomaban en cuenta estos aspectos del ser humano mucho menos el de las personas que se encontraban en situación de trabajadores, se mencionó dentro del origen del derecho de trabajo que en un principio esta ciencia jurídica no existía y por lo tanto el ser humano que aun no esta considerado trabajador carecía de consideraciones y es mas de derechos que le reconocieran la calidad del ser humano, se le consideraba una máquina que únicamente trabajaba, era una explotación del hombre por el hombre.

3.1.1 Finalidad de las vacaciones

La licencia anual por vacaciones, o simplemente vacaciones, son el período de descanso anual, continuo y remunerado, otorgado por el empleador al trabajador que ha prestado servicios por el tiempo que establece la ley al efecto.

Del concepto anterior se desprenden varias cuestiones a tener en cuenta y que hacen a la naturaleza de esta licencia.

Así, el objetivo principal de las vacaciones es proteger la integridad psicofísica del trabajador, cumpliendo con una finalidad higiénica, permitiéndole disfrutar plenamente de la vida familiar, del esparcimiento y proteger su salud; por ello, tal descanso debe ser efectivamente gozado y de aquí se desglosa otra cuestión, que las vacaciones no pueden ser suplidas con una compensación económica.

Se trata de un descanso anual obligatorio pagado, el trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales.

Este descanso anual tiene por objeto que el trabajador logre un restablecimiento psicofísico integral, es decir, que cumple con una función higiénica y biológica.

La ley establece mecanismos basados en la antigüedad y en el tiempo mínimo trabajado en un año para fijar la cantidad de días de vacaciones de cada trabajador. En la práctica, los cargos jerárquicos pueden “negociarla” de manera distinta; incluso algunas empresas tienen establecido que los niveles gerenciales siempre tengan 30 días de vacaciones.

Las vacaciones son un descanso remunerado durante el cual el trabajador conserva todos los derechos propios de una relación laboral.

Las vacaciones no suspenden el contrato de trabajo, y por tanto no se deben computar para todos los efectos.

Los únicos días que se pueden descontar cuando se vayan a calcular y pagar las prestaciones laborales, son los días durante los cuales estuvo suspendido el contrato de trabajo, y entre las causales de suspensión del contrato de trabajo no figuran las vacaciones.

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualquiera que sea la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo periodo, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el durante los últimos seis meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

¿Qué son las vacaciones? Las vacaciones son una simple palabra en el mundo de hoy, o son parte del descanso real que necesita la mente, cuerpo y alma, para poder rendir satisfactoriamente todos los años.

La concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente.

3.1.2 Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las vacaciones anuales pagadas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, realizó un convenio en el cual se encuentra regulado el derecho a vacaciones pagadas y los motivos por los cuales es importante que los trabajadores gocen de este derecho establecido en la legislación nacional, para lo cual citaremos los siguientes artículos relacionados:

Artículo 3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

Artículo 4. Todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.

Artículo 4.1. Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

4.2. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión año significa año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

Artículo 5. 1. Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.

2. La duración de dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.

3. La manera de calcular el período de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

4. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios.

Artículo 6. 1. Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el presente convenio.

2. En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas en el presente convenio.

Artículo 7. Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

Artículo 8. 1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

2. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas.

Artículo 9. 1. La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha.

2. Con el consentimiento de la persona empleada interesada, se podrá autorizar que se aplaze por un período superior al indicado en el párrafo 1 del presente artículo, y hasta un límite determinado, el disfrute de cualquier fracción de las vacaciones anuales que exceda de cierto mínimo que se determine al efecto.

3. El límite del período y el mínimo mencionados en el párrafo 2 del presente artículo serán determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o por medio de negociaciones colectivas o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

Artículo 10. 1. La época en que se tomarán las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes.

2. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada.

Artículo 11. Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios que corresponda al que se requiera de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del presente convenio tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del

servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.

Artículo 12. Los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas prescritas como mínimo en el presente convenio o por los que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización o de otro modo serán nulos y sin efectos o prohibidos, según sea apropiado a las condiciones nacionales.

Artículo 13. En cada país, la autoridad competente o el organismo apropiado podrán adoptar reglas especiales relativas a los casos en que una persona empleada ejerza durante sus vacaciones una actividad remunerada incompatible con la finalidad de dichas vacaciones.

Artículo 14. Se tomarán medidas efectivas, apropiadas a los medios por los que se dé efecto a las disposiciones del presente convenio, para asegurar, por medio de una inspección adecuada o en otra forma, la aplicación y observancia correctas de los reglamentos o disposiciones sobre vacaciones pagadas.

3.2 Principios en que se rige el derecho a vacaciones

3.2.1 Principio de incompensabilidad

El cual prohíbe que el goce del descanso vacacional sea compensado en dinero, pues esa compensación desnaturalizaría la finalidad teleológica del descanso anual. La única excepción a este principio se observa en el caso de que terminara la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de su descanso anual. En este caso el trabajador adquiere el derecho a cobrar el importe de hasta los últimos cinco periodos de vacaciones no disfrutadas.

3.2.2 Principio de inacumulabilidad

Es el que determina la prohibición legal para que se acumule el goce de un periodo vacacional en el del año siguiente, y así sucesivamente, con el ánimo de gozar de un periodo mayor de descanso. La finalidad del principio es también evitar que se desvirtuara la naturaleza de las vacaciones, que consiste en obligar al trabajador a descansar durante quince días hábiles después de cada año de servicios continuos de labores al servicio del mismo empleador. Por consiguiente el que el trabajador acumule dos o tres periodos de vacaciones para gozarlos juntos posteriormente desnaturaliza la finalidad de esta clase de descanso que es precisamente que el trabajador descanse durante aquel periodo una vez cada año y no cada dos o tres años.

3.2.3 Principio de unicidad

Es el que impone que el goce del periodo vacacional debe hacerse sin interrupciones o fraccionando el disfrute del mismo en diversos periodos. De este principio deriva el que sea ilegal lo que hacen muchos empleadores con sus

trabajadores de anticipar días a cuentas de las vacaciones con el objeto de evitar conferirles el disfrute completo de aquel descanso. Sin embargo, el Código de Trabajo regula una sola excepción a este principio, la cual consiste en que se permita a los trabajadores que laboren en centros de trabajo cuya naturaleza de la actividad es continua y no permite que se pueda fraccionar el goce del periodo vacacional en un máxima de dos períodos.

3.3 Duración mínima de las vacaciones

El período de tiempo que se le otorga al trabajador para descansar varía de país a país, de acuerdo a su legislación laboral vigente y además los convenios intencionales ratificados por los mismos relativos a las vacaciones. En algunos países se otorga el periodo de descanso dependiendo de la actividad que se realiza, en el comercio 15 días, en la industria 10 días, en otras actividades 6 días, en México por el ejemplo se van aumentando los días de vacaciones, con los años de servicio, es un estímulo para el trabajador, en Honduras existe un sistemas similar.

En nuestro caso la legislación aplicable por principio y en primer lugar es la Constitución Política de la República de Guatemala que establece el derecho de vacaciones como un derecho social mínimo en el Artículo 102 inciso i); al respecto regula que es el derecho de los trabajadores a gozar de 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, erróneamente establece una excepción para los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a 10 días hábiles. El Código de Trabajo por su parte determina que el periodo es de 15 días hábiles, sin hacer diferencias, en el Artículo 130. En este caso se debe entender que se aplica en general el periodo de 15 días de vacaciones, tanto para

trabajadores del sector agropecuario como para trabajadores que no pertenezcan a este sector, por ser una norma más favorable para trabajadores.

El Convenio de la Organización Internacional de Trabajo ratificado por Guatemala, número 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura), no establece la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas y deja en libertad a los países contratantes para establecer en las legislaciones el periodo mínimo de vacaciones pagadas en la agricultura.

3.4 Computo legal de las vacaciones

Han existido en la práctica algunas discrepancias respecto a la forma de computar el periodo de vacaciones, derivadas de la poca claridad de algunos textos normativos, por ejemplo diez días, dos semanas, ocho días, estos casos originaron diferencia respecto a la inclusión o no de séptimo día, o sea, día de descanso, descanso semanal y los asuetos. Si se incluyen esos días se perjudica al trabajador, dependiendo de la fecha en la que se le otorgue el periodo vacacional, si dentro de ese periodo existen días de asueto.

En la legislación Guatemalteca ya se superó esa divergencia ya que hace medio siglo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el 26 de agosto de 1958 una resolución en la cual declaraba que las vacaciones comprendían días hábiles únicamente, dicha resolución sirvió de base para modificar el Código de Trabajo en 1961, que a diferencia del código original incluyó la palabra "hábiles" Además la Constitución Política de 1985 establece que son días hábiles. En conclusión el cómputo

del período de vacaciones comprende desde la fecha en que son otorgadas, un mínimo de quince días hábiles, excluyendo asuetos y séptimos días.

3.5 Requisitos para gozar de las vacaciones

El derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas, se adquiere generalmente, por un año de servicios ininterrumpidos para el mismo patrono, este requisito se encuentra regulado de la misma forma en varias legislaciones; sin embargo, existen algunos países en los cuales además se necesita que se haya cumplido con un mínimo de trabajo efectivo, como en el caso de Japón, país en el cual se requiere que se haya empleado a la persona por un año continuo de servicios y que además se cumpla con trabajar 80% de los días laborables; En Francia se establecía que se otorgaba el derecho, después de un año continuo de servicios, lo cual fue sustituido posteriormente por un año de trabajo efectivo.

Como nos dice el tratadista Francisco de Ferrari, establece que "en realidad, parece más lógico desde el punto de la necesidad del descanso tomar en cuenta, no la continuidad del contrato de trabajo, sino la efectividad del servicio, ya que el trabajo efectivo es lo que desgasta física y mentalmente al trabajador".¹³ La legislación guatemalteca establece el principio de la continuidad de la relación de trabajo.

Según establece, el Artículo 130 del Código de Trabajo, el requisito para que al trabajador se le otorguen los 15 días de vacaciones retribuidas, es que haya laborado continuamente para un mismo patrono durante un año, deben tomarse en cuenta, las

¹³ De Ferrari Francisco, **Derecho de trabajo** pág. 125

reglas sobre la continuidad en el trabajo reguladas en el Artículo 82 incisos c y de, las cuales establecer que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas y según establece el propio Código suspenden y no terminar el contrato de trabajo y que además, es nula toda cláusula que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Lo que las leyes de esta materia pretenden es que el descanso sea anual; sin embargo, si el trabajador se considera excesivamente fatigado por su trabajo, en el caso de Guatemala, el Código de Trabajo en el Artículo 131, establece un tiempo mínimo de trabajo mínimo continuo de ciento cincuenta días laborados para gozar de las vacaciones, y se computan como laborados los días en que el trabajador no preste sus servicios por gozar de licencia retribuida, en los casos que se encuentren establecidas en la ley, como por ejemplo, matrimonio del trabajador, muerte de padres o hijos, o aquellas licencias que se encuentren establecidas en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

3.6 Compensación en dinero de las vacaciones

El descanso que se otorga en las vacaciones satisface la necesidad que tiene el trabajador de descansar, después de trabajar durante un año, por lo tanto estas deben ser disfrutadas efectivamente, por lo tanto esta institución es alterada cuando en vez, de otorgar la licencia se pretende dar al trabajador una compensación en dinero. Este derecho es irrenunciable, como la mayoría de los derechos que integran la legislación

laboral, y nadie puede dejarlos sin efecto, es obligación del patrono otorgar el descanso y el trabajador esta obligado a descansar.

El principio general con respecto a las vacaciones es que estas deben ser gozadas efectivamente y por lo tanto no son compensables en dinero ya que esto perjudicaría el fundamento y objetivo de las mismas que es el descanso y recuperación de energías del trabajador; Lo anterior se encuentra regulado en primer lugar en la Constitución Política del la República en el Artículo 102 literal i) y en el Artículo 133 del Código de Trabajo; sin embargo, estos cuerpos legales establecen las excepciones a la prohibición de la compensación; la primera cuando el trabajador haya adquirido el derecho y no las haya gozado por cesar en labores cualquiera que sea la causa, y la segunda cuando cese en sus labores antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho se compensan en forma proporcional.

El principal problema para el cómputo de las vacaciones gira en torno al pago del período vacacional, si la relación de trabajo es continua debe pagarse al trabajador el salario que devenga normalmente, y únicamente se le señalan los días en que no debe presentarse a trabajar. Sin embargo si la relación de trabajo ha terminado, las vacaciones proporcionales deben compensarse en dinero. El que un trabajador tenga quince días hábiles de vacaciones no quiere decir que le corresponde medio salario. Debido a que la regulación legal nada nos aclara sobre el cálculo del pago del salario durante las vacaciones o la forma en que han de ser canceladas cuando termina la relación laboral, por lo tanto los cálculos difieren dependiendo la interpretación que se de a las normas que regular dichas situaciones.

La legislación guatemalteca establece que el pago del salario, durante las vacaciones se calcula tomando como base el promedio del salario del último año, debe incluirse en el cálculo tanto el salario ordinario como el salario extraordinario. Es decir el promedio de los salarios anteriores a la fecha de adquisición del derecho. Por ejemplo: un trabajador que gana un promedio de tres mil quetzales durante un año, incluyendo el salario ordinario y extraordinario, debe percibir durante los quince días de vacaciones, tres mil quetzales. Hay que aclarar que este pago debe hacerse por anticipado.

En el caso de adquirir el derecho, pero la relación de trabajo termina, se le paga igualmente tres mil quetzales. El problema surge cuando se desea calcular la compensación que se otorga al trabajador si la relación de trabajo termina, antes de adquirir el derecho a las vacaciones, la ley nada nos aclara respecto a la forma en que debe de calcularse la compensación de las vacaciones en estos casos, únicamente establece que deben compensarse, y el caso de que la relación termina antes de la adquisición del derecho se hace en forma proporcional.

En la práctica los patronos, calcular este pago de distintas formas, la primera es determinar el número de días de vacaciones que le corresponderían y lo que devengaría de salario por día. Otra forma es, calcular cuanto se le paga por día, en concepto de vacaciones y se multiplica este resultado por el número de días que laboró antes de terminar la relación de trabajo. En el ejemplo anterior tendrá que dividirse tres mil quetzales dentro de 365 días, lo que nos da como resultado Q.8.21 quetzales por día y en el caso de haber laborado seis meses, se multiplica esa cantidad por 180 días. Lo cual nos da como resultado un total de Q. 1,479.45 quetzales que deben

cancelarse al trabajador cuando termina la relación de trabajo antes de adquirir el derecho.

3.7 Determinación del tiempo de las vacaciones

El ciclo de vacaciones es anual, se completa cumpliendo un año de servicios continuos para el mismo patrono, el cómputo del año de iniciada desde el día en que se inicia la relación laboral; por lo tanto, el descanso debe darse en los subsiguientes días de cumplirse el año de trabajo continuo, sin embargo el goce de las vacaciones puede no ser inmediatamente a la adquisición del derecho.

En virtud de lo anterior en el Artículo 130 del Código de Trabajo establece la facultad del patrono de establecer la fecha en que el trabajador debe gozar de las mismas, dentro de los sesenta días subsiguientes a la fecha en que el trabajador cumplió el año de servicios. Esta facultad del patrono le permite no afectar o alterar la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, lo que quiere decir el patrono debe tomar en cuenta no acumular el trabajo a los demás trabajadores, ni afectar el derecho al descanso de quien gozara de sus vacaciones.

3.8 Garantías protectoras de las vacaciones

Dentro de nuestra legislación laboral se establecen un conjunto de garantías del derecho de vacaciones que tiene como finalidad, proteger este instituto y por ende al

trabajador, para que éste goce efectivamente de sus vacaciones, dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

3.8.1 Prohibición de trabajar para otro patrono

El Artículo 133 del Código de Trabajo establece claramente la prohibición al trabajador de prestar sus servicios a cualquier otra persona durante el periodo de vacaciones, si a todo derecho otorgado corresponde una contraprestación, en el caso de las vacaciones el derecho de vacaciones otorgado al trabajador, trae como consecuencia para este la obligación de descansar, es obvio el objetivo de tal prohibición, el fundamento y finalidad de las vacaciones es que el trabajador recupere sus energías, que regrese con mas animo para trabajar y beneficie al patrono al aumentar su productividad, ese es el incentivo para el patrono al otorgar las vacaciones, que después del descanso el trabajador sea mas productivo.

3.8.2 No descontar faltas

El periodo de vacaciones debe gozarse en forma integra, el patrono no debe descontar al trabajador, de los días de vacaciones, aquellos días en que no se presento a trabajar sin causa justificada, licencias o permisos que le otorgo, y que no están establecidas en la ley. Sin embargo, la ley establece la excepción en el Artículo 135 del Código de Trabajo, si el patrono pago esas faltas injustificadas al trabajador en tal situación puede descontarlas de los días de vacaciones. En el caso de los

trabajadores que tienen establecido el salario por quincena o por mes, tampoco deben descontárseles las faltas injustificadas que haya pagado, si exceden de la tercera parte del correspondiente periodo, es decir si un trabajador durante el año se ausenta de sus labores por un total de siete días, y le corresponden 15 días de vacaciones, no debe descontarle los siete días únicamente puede descontarle cinco días, el excedente no puede descontárselo.

3.9 Goce ininterrumpido de vacaciones

Las vacaciones deben ser gozadas sin interrupciones, lo que quiere decir es que no puede dividirse el periodo de vacaciones, si la finalidad es otorgarle al trabajador un descanso prolongado, distinto del descanso semanal y los asuetos, que le permita desligarse de su actividad laboral y recuperar sus energías, no es congruente con esta finalidad que el descanso se otorgue al trabajador un descanso prolongado, distinto del descanso semanal y los asuetos, que le permita desligarse de su activada laboral y recuperar sus energías, no es congruente con esta finalidad que el descanso se otorgue al trabajador en forma fraccionada. Por lo mismo, el Código de Trabajo en el Artículo 136, establece que los trabajadores deben gozar de su periodo de vacaciones sin interrupciones, además como para regla, existe una excepción en este caso puede dividirse en dos el periodo de vacaciones como máximo, cuando las labores sean de índole especial que no permitan una ausencia prolongada.

3.10 Las vacaciones no son acumulables

Esta prohibición es para los trabajadores, se encuentra regulara en el Artículo 136 del Código de Trabajo "Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años." Según lo establecido entendemos que las vacaciones deben gozarse inmediatamente después de adquirido el derecho o dentro del plazo que la ley le concede al patrono para que otorgue el disfrute, por lo tanto los trabajadores no pueden dejar de disfrutar de un periodo de vacaciones para disfrutarlo posteriormente y sumar el periodo no gozado, al nuevo periodo, así de esta forma pretender prolongarlo.

3.11 Prescripción de las vacaciones

La reforma introducida al Artículo 136 del Código de Trabajo por medio del Decreto 64-94 del Congreso de la República es un beneficio laboral, según el cual el trabajador puede reclamar que le sean compensados, al terminar el contrato o relación de trabajo, los periodos, de vacaciones no otorgados por el patrono, correspondientes a los últimos cinco años, anteriormente prescribía a los dos años, actualmente entonces, el trabajador puede reclamar la compensación de los cinco últimos periodos de vacaciones que no hubiere gozado. Y según establece el Artículo 264 del Código de Trabajo el plazo para reclamar esta compensación es de dos años.

3.12 Constancia de concesión de las vacaciones

El patrono o el trabajador pueden solicitar se deje por escrito del otorgamiento de las vacaciones, hay que tener presente que el patrono debe ser él mas interesado en la existencia de esta constancia, ya que el Artículo 137 del Código de Trabajo, establece de la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, sino sabe hacerlo, se presume que éstas no han sido otorgadas al trabajador.

3.13 Sanciones

Al no cumplir con las obligaciones que la legislación laboral impone, se incurre en faltas de trabajo, y según establece el Artículo 269 del Código de Trabajo, es falta de trabajo las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del código de Trabajo, es falta de trabajo las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones del código y demás leyes de trabajo o previsión social. Si están sancionadas con multa.

Dichas faltas de trabajo deben ser establecidas por la Inspección General de Trabajo y ésta dictara una resolución imponiendo la sanción o multa, fijando el plazo para su cumplimiento. El Artículo 271 establece algunas reglas para la imposición de las sanciones, como la prescripción de seis meses para iniciar el procedimiento

administrativo, que al imponer la sanción la Inspección General de Trabajo debe tomar en cuenta las circunstancias económicas y de subsistencia del sancionado, así como antecedentes y condiciones personales, y que cuando el sancionado sea el patrono, son solidariamente responsables los representantes de éste.

Por último el Artículo 272 del mismo cuerpo legal establece las faltas de trabajo y las sanciones a imponer a cada una. Para el tema que nos interesa, la sanción a imponer al patrono, con motivo de no otorgar el goce efectivo de las vacaciones se encuentra en el literal c); la cual establece que toda violación a una disposición preceptiva del título tercero, dicho título comprende todo lo relativo a salarios, jornadas y descansos, en el capítulo cuarto de dicho título encontramos lo relativo a descansos semanales, asuetos y vacaciones anuales. En caso de violación de cualquier obligación referente a estos tópicos, el patrono se hace acreedor a la imposición de una multa de entre tres y doce salarios mínimos en vigencia para actividades no agrícolas.

Es necesario aclarar que para que dichas multas se impongan a los patronos, los trabajadores deben denunciar su violación a la Inspección General de Trabajo y ésta, inicie el procedimiento administrativo. En la legislación administrativa de la Inspección General de Trabajo actualmente no existe un reglamento mediante el se establezca que los inspectores puedan obligatoriamente acudir a las empresas y solicitar a los patronos la constancia de que han cumplido con la obligación de otorgarle vacaciones a sus trabajadores, y así pueda realmente imponerse la sanción correspondiente por el incumplimiento.

CAPÍTULO IV

4. La Inspección General de Trabajo

4. 1. Antecedentes

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social. Le corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que ha de efectuar de conformidad con los principios del Estado social y democrático de derecho que consagra la Constitución, y con los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

La Inspección es fruto del nacimiento del derecho del trabajo y de la constatación de la necesidad de garantizar su cumplimiento mediante la coerción pública.

En España el servicio de la Inspección de Trabajo se crea por el real Decreto de 1 de marzo de 1906, como órgano técnico encuadrado en el Instituto de Reformas Sociales, que constituye la primera organización administrativa propiamente laboral.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, el Tratado de Versalles proclama en todo el mundo la necesidad de que cada Estado tenga organizado un servicio de inspección, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

El sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se regula por la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ley 42 1997 de 14 de noviembre y el reglamento aprobado por Real Decreto 138 2000, de 4 de febrero.

La actividad inspectora se realiza por funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, cuya situación jurídica y condiciones de servicio han de garantizar la independencia técnica, objetividad e imparcialidad prevista en los Convenios 81 y 129 de la O.I.T.

Las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión se desarrollan por los funcionarios del cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

La organización del sistema se estructura sobre la base de una Autoridad central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales, agrupadas en cada comunidad autónoma, cuya organización está supeditada a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La colaboración, coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones se encomienda a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El ámbito de actuación de la Inspección se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, como sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, ámbito más amplio que el estricto referido al empleador como sujeto de la relación laboral.

Este ámbito abarca a: las empresas, centros de trabajo y lugares donde se ejecuta la relación laboral, incluidos los regidos o administrados por las Administraciones públicas o entidades de derecho público. Los vehículos y medios de transporte e instalaciones auxiliares en los que se preste trabajo, incluidos puertos, aeropuertos, y puntos de salida, escala y destino en España, en lo relativo a viajes de emigración y migración interior. Entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, así como las entidades públicas y privadas colaboradoras en materia de protección y promoción social. Sociedades cooperativas, en relación con su constitución, funcionamiento y cumplimiento de las normas de orden social en relación con sus socios trabajadores.

Se exceptúan los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las administraciones públicas, que se rigen por su normativa específica.

La actuación de la Inspección se inicia de oficio, bien por propia iniciativa del inspector, orden superior o a petición de determinados órganos o instituciones o previa denuncia, cuya acción es pública, debiendo identificarse el denunciante.

Se realiza mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso para efectuar las aclaraciones pertinentes, y en virtud de expediente administrativo cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla, tras cuya

actuación, el funcionario actuante ha de extender diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Como consecuencia de la actividad comprobatoria, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, pueden adoptar diversas medidas:

- ❖ Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
- ❖ Requerir al sujeto inspeccionado para que cumpla en un plazo determinado las medidas que garanticen el cumplimiento de obligaciones inobservadas y a las Administraciones que hubieran incumplido normas de seguridad y salud laborales respecto de sus servicios públicos.
- ❖ Extender Actas de infracción y/o liquidación.
- ❖ Promover procedimientos en materia de seguridad social para la inscripción y encuadramiento de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, suspensión y cese de prestaciones disfrutadas indebidamente, recargo de las prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad e higiene, recargo de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con el comportamiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.
- ❖ Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas que revistan riesgo grave e inminente.

- ❖ Denunciar los incumplimientos en materia de subvenciones de empleo, formación y promoción social y
- ❖ Proponer la formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción Social.

4.2 Misión

De Acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro en el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se encarga de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.3 Visión

Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social

4.4 Objetivo

Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

4.5 Funciones

Realizar auditorias laborales, auditorias administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora. Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate

de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

4.6 Definición

El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley 1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

4.7 Funciones del inspector general de trabajo

Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala. Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de su procedimiento de trabajo.

Vela por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

Sancionar jurídicamente y aprobar los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores.

Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su Cargo.

4.8 Actividades del inspector general de trabajo:

Analiza diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Planifica anualmente con el apoyo del subinspector general de trabajo, y jefes de departamento la operación anual de la dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asigna actividades a los funcionarios de su dirección. Analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona dictámenes de inspecciones realizadas.

Aprueba reglamentos internos. Aprueba convenios colectivos y de pago. Emite instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo, asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participa en las sesiones de trabajo del despacho. Presenta informes al despacho superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultados de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.

4.8.1 Subinspectores generales de trabajo

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del inspector general, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

4.8.2 Funciones de los subinspectores generales

Las mismas del Inspector de trabajo. Dentro del nivel de su jerarquía. Representar al inspector general en ausencia de este. Asesorar al inspector general en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral. Asesorar a los empleados de la Inspección en las funciones administrativas y de orden laboral. Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el inspector general de trabajo.

Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo. Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo. En coordinación con el inspector general, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General. Mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de Trabajo. Resuelven con el inspector general de trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.

CAPÍTULO V

5. Propuesta para la creación de un reglamento en la Inspección General de Trabajo

5.1 Definición de reglamento

Reglamento es toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que sobre una materia, y a falta de ley o para completarla, dicta un poder administrativo. Según la autoridad que lo promulga, se esta ante una norma con autoridad de decreto, ordenanza, orden o bando.

También podemos definirlo como una norma jurídica de carácter general dictada por el poder ejecutivo; su rango en el orden jerárquico es inmediatamente inferior a la ley, y generalmente la desarrolla.

Su creación corresponde tradicionalmente al Poder Ejecutivo, aunque los ordenamientos jurídicos actuales reconocen potestad reglamentaria a otros órganos del Estado.

Por lo tanto, según la mayoría de la doctrina, se trata de una de las fuentes del derecho, formando pues parte del ordenamiento jurídico. La titularidad de la potestad reglamentaria viene recogida en las constituciones

5.2 Clasificación

Los reglamentos se pueden clasificar en:

- ❖ Estatales o no estatales, en función de qué administración territorial los dicta.
- ❖ Ejecutivos, que son aquellos que desarrollan una norma legal ya existente;
- ❖ Independientes, que son los que, aún no existiendo una norma legal, regulan una actividad que merece atención jurídica, y los llamados
- ❖ De necesidad, son aquellos dictados como consecuencia de un estado extraordinario para el cual se necesitan disposiciones rápidas.

5.3 Proyecto de reglamento

INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
REGLAMENTO PARA LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y APLICACIÓN
DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN QUE CONTIENE EL
DERECHO DE LOS TRABAJADORES A GOZAR DE UN PERIODO DE
VACACIONES

Palacio Nacional: Guatemala 3 de julio de 2008.

El Presidente de la República.

CONSIDERANDO

Que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, pactos colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

CONSIDERANDO

Que la Inspección General de Trabajo busca fiscalizar el cumplimiento administrativo de las normas laborales y la armonización de las relaciones laborales; previendo mecanismos de control, que procuren la erradicación y eliminación de las formas de discriminación laboral.

Con fundamento en las anteriores consideraciones de hecho y de derecho, se emite el siguiente:

REGLAMENTO PARA COMPROBAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE LOS PATRONOS A OTORGAR VACACIONES A SUS TRABAJADORES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO

TÍTULO PRIMERO

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1o.- El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la obligación de los inspectores de trabajo de practicar visitas de inspección a los centros de trabajo y la aplicación de sanciones por violación a lo establecido en los artículos 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136 y 137 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.

ARTÍCULO 2o.- Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

I. Autoridades del trabajo:

Los órganos administrativos, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en los casos que procedan;

II. Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, comercialización o prestación de Servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una Relación de Trabajo o Contrato de Trabajo.

III. Inspector: El servidor público encargado de practicar visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo y que cuente con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la Ley.

ARTÍCULO 3º El Estado, podrá celebrar convenios para establecer la coordinación, auxilio y unificación de criterios, programas, sistemas y procedimientos de inspección y aplicación de sanciones que permitan la adecuada vigilancia y cumplimiento de los preceptos jurídicos en materia de trabajo.

Los inspectores de trabajo remitirán a la Inspección General de Trabajo la documentación y las actas en las que se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral.

ARTÍCULO 4o.- Las autoridades del trabajo en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, promoverán la integración de padrones de centros de trabajo, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección a los centros de trabajo.

ARTÍCULO 5o.- Las notificaciones de las actuaciones que se realicen para la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, se practicarán en la forma y términos que al efecto señale la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable.

ARTÍCULO 6o.- Serán objeto de notificación:

- I. Las comunicaciones por virtud de las cuales se concedan plazos a los patronos, para que adopten las medidas procedentes respecto de violaciones a la legislación laboral en materia de vacaciones a sus trabajadores
- II. Los requerimientos que tengan por objeto constatar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley y demás disposiciones aplicables en la materia;
- III. Los emplazamientos a los presuntos infractores, a efecto de que concurran a la audiencia o, en su caso, comparezcan al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;
- IV. Los acuerdos dictados dentro del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;
- V. Las resoluciones en las que se imponga la sanción correspondiente;
- VI. Las resoluciones absolutorias;
- VII. Las resoluciones que se emitan con motivo de la sustanciación de los recursos administrativos, y
- VIII. Cualquier otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de los ordenamientos jurídicos en materia laboral.

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS VISITAS DE INSPECCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7o.- Para ser inspector se requiere satisfacer los requisitos que señala la Ley y aprobar los exámenes correspondientes de aptitud que apliquen las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

ARTÍCULO 8o.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores a gozar de sus vacaciones y patronos a otorgarle vacaciones a sus trabajadores;

II. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;

III. Remitir a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de la inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;

IV. Sugerir la adopción de medios adecuados, para proporcionar las vacaciones a sus trabajadores en diferentes épocas del año en las cuales no se perjudique las actividades de la Empresa, siempre y cuando se cumpla con la obligación.

V. Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patronos, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades;

VI. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;

VII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos.

ARTÍCULO 9o.- Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que:

I. Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos en materia laboral.

II. En cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las normas laborales, así como su correcto funcionamiento;

III. Los patronos cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y

IV. Los patronos realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de dar cumplimiento a el derecho de vacaciones y así cumplir con el fin que establece este derecho que es que el trabajador pueda alejarse de sus funciones laborales por un tiempo y recuperar tanto energías físicas como mentales y poder desempeñar sus funciones de una mejor forma al retomar sus actividades laborales.

ARTÍCULO 10.- Los inspectores, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras autoridades, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patronos respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

- I. Condiciones generales de trabajo;
- II. Obligaciones de los patronos;
- III. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y
- IV. Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

La información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores, patronos o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA PRÁCTICA DE LAS INSPECCIONES

ARTÍCULO 11.- Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo establecidos.

ARTÍCULO 12.- Las autoridades del trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas de inspecciones ordinarias, mismas que podrán ser:

- I. Iniciales.- Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;
- II. Periódicas.- Las que se efectúan con intervalos de seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar el turno en que deban ser visitados los centros de trabajo. El órgano de control interno verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema.

III. De comprobación.- Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las obligaciones, principalmente de otorgar vacaciones a los trabajadores.

ARTÍCULO 13.- Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

I. Tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral;

II. Al revisar la documentación presentada y constatar que no se encuentran las constancias de que los trabajadores han gozado de su derecho a vacaciones por un año de servicio prestado.

III. En una visita de inspección ordinaria, el patrono visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;

IV. Tenga conocimiento de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores;

V. Existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares.

ARTÍCULO 14.- Las autoridades del trabajo también podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de formularios,

exámenes o requerimientos análogos que enviarán a los centros de trabajo para que los patronos o sus representantes, los trabajadores y los integrantes de las comisiones respectivas, proporcionen la información requerida, misma que podrá ser verificada a través de una inspección.

ARTÍCULO 15.- Los inspectores, para practicar las visitas ordinarias correspondientes, lo harán previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán, en el que se especificará el nombre del patrono, domicilio del centro de trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de inspección, el número y fecha de la orden de inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que deberá exhibir el patrono, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten.

Tanto en las visitas ordinarias como en las extraordinarias, al inicio de la visita de inspección, el inspector deberá entregar al patrono visitado o a su representante o a la persona con quien se entienda la diligencia, original de la orden escrita respectiva, con firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado. Dichas órdenes de inspección deberán precisar el centro de trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objeto y alcance de la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el patrono visitado podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El inspector deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los

inspectores deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: “Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente”.

Las autoridades del trabajo utilizarán un sistema de información telefónico, que podrá contar con métodos de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación. El patrono podrá utilizar este sistema para corroborar la autenticidad del inspector así como los datos contenidos en la orden de visita de inspección. En caso de que la información no coincida, la visita de inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrono podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente. En el supuesto de que el patrono faltare a la verdad respecto de los datos que le sean proporcionados por el sistema de información telefónico, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables. La negativa del patrono o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la visita de inspección, lo cual se asentará por el inspector en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 16.- Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley, sus reglamentos, y demás disposiciones aplicables en la materia.

De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrono o su Representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos.

En caso de que el patrono o su representante se opongan a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en un acta.

ARTÍCULO 17.- Durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrono o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva.

ARTÍCULO 18.- El inspector requerirá a los visitados para que en las actas de inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia del contrato de trabajo y del reglamento interior de trabajo que regulen las relaciones obrero patronales en el centro de trabajo de que se trate, cuando de la inspección se desprendan violaciones a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 19.- Si durante la inspección se identifica que la documentación con que cuenta el centro de trabajo desvirtúa las violaciones detectadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta, y de resultar procedente, agregará a ésta copias de tal documentación. Asimismo, deberá hacer del conocimiento del patrono o su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos

en ella, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. Igualmente, los representantes de los trabajadores que hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el inspector asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de inspección.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el inspector invitará a que la firmen y la reciban las personas que hayan intervenido en la diligencia; en caso de negativa, se harán constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma. El inspector deberá entregar copia del acta al patrono o a su representante, así como al de los trabajadores, haciendo constar en el propio centro de trabajo.

ARTÍCULO 20.- Las autoridades del trabajo podrán acordar el archivo definitivo de las actas de inspección, cuando no contengan los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables. Una copia de dicho acuerdo se enviará al interesado.

ARTÍCULO 21.- Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria.

CAPÍTULO TERCERO

DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

A LOS INSPECTORES

ARTÍCULO 22.- Son causas de responsabilidad de los inspectores:

- I.** Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros de trabajo en los que tengan interés personal directo o indirecto;
- II.** Revelar los secretos industriales, comerciales o de servicios y los procedimientos de administración, de fabricación o de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;
- III.** Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patronos o de sus organizaciones;
- IV.** Asentar hechos falsos en las actas de inspección;
- V.** Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados;
- VI.** Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;
- VII.** Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;
- VIII.** Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;
- IX.** Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral, y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y de consecuencias semejantes en lo que a sus funciones se refiere, así como las demás que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 23.- En términos de lo dispuesto por la Ley y las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos aplicables, las autoridades del trabajo quedan facultadas para aplicar a los inspectores las siguientes sanciones:

I. Amonestación verbal o por escrito.

II. Suspensión hasta por tres meses en caso de reincidencia, y

III. Destitución del cargo

TÍTULO TERCERO

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

CAPÍTULO PRIMERO

DE LA INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 24.- Recibidas de la Inspección del Trabajo o de cualquier otra autoridad el acta, expediente o documentación en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo procederá a su valoración y calificación.

ARTÍCULO 25.- Si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo emplazará al patrono o a la persona que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, en su caso.

Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que el dictaminador encargado de la sustanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, reciba el acta de inspección y documentación relativa, en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral.

ARTÍCULO 26- El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá contener:

- I. Lugar y fecha de su emisión;
- II. Nombre, razón o denominación social del presunto infractor;
- III. Domicilio del centro de trabajo;
- IV. Fecha del acta de inspección;
- V. Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento;
- VI. Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como los preceptos legales que se consideren transgredidos;
- VII. Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en su caso, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento. Dicho término en ningún momento podrá ser inferior a quince días hábiles;
- VIII. En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos asentados en el acta de inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas, y
- IX. Apercibimiento de que si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 27- El emplazado podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Personalmente o por conducto de apoderado, tratándose de personas físicas, y
- II. A través de representante legal o apoderado, tratándose de personas morales.

ARTÍCULO 28.- La acreditación de personalidad se realizará conforme a las disposiciones del procedimiento administrativo que resulten aplicables; en todo caso, las autoridades del trabajo tendrán por acreditada la personalidad de los comparecientes, siempre que de los documentos exhibidos, de las actuaciones que obren en autos o de los registros para acreditar personalidad que al efecto se establezcan, se llegue al pleno convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

ARTÍCULO 29.- El emplazado podrá ofrecer pruebas para demostrar que no son ciertos los hechos, actos u omisiones que se le imputan.

Para la admisión de pruebas, las autoridades del trabajo se ajustarán a las siguientes reglas:

- I. Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado;
- II. Tratándose de hechos, actos u omisiones de posible reparación, sólo se admitirán aquéllas que se ofrezcan para demostrar que en la fecha de la inspección sí se cumplieron las normas presuntamente violadas;

III. En caso de infracciones de imposible reparación, sólo se admitirán las tendentes a demostrar que en el momento de la visita de inspección no se cometieron los hechos, actos u omisiones materia del emplazamiento;

IV. La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación;

V. Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo, y

VI. La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del centro de trabajo.

ARTÍCULO 30.- Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán los autos para resolución. Del auto en que conste esta diligencia, se entregará copia al compareciente o, en su caso, se notificará al interesado.

CAPÍTULO TERCERO

DE LAS RESOLUCIONES

ARTÍCULO 31.- Las resoluciones que emitan las autoridades del trabajo en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral, contendrán:

I. Lugar y fecha de su emisión;

II. Autoridad que la dicte;

III. Nombre, razón o denominación social del infractor;

IV. Domicilio del centro de trabajo;

V. Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas;

VII. Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución;

VIII. Puntos resolutivos;

IX. Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas;

X. Mención del derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa correspondientes, y

XI. Nombre y firma del servidor público que la dicte.

Al emitir las resoluciones, no se dará valor probatorio a las pruebas consistentes en datos o documentos que conforme a las disposiciones aplicables debieron ser aportados durante la visita de inspección, salvo cuando se justifiquen fehacientemente las razones por las cuales no se pudieron aportar.

Las resoluciones se deberán dictar dentro de los tres días hábiles siguientes a aquél en que se hayan desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas por el patrón.

ARTÍCULO 32.- Para la cuantificación de las sanciones, las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, se sujetarán a las disposiciones aplicables de la Ley, de la ley que regule el procedimiento administrativo aplicable y

I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II. La gravedad de la infracción;

III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse los trabajadores;

IV. La capacidad económica del infractor, y

V. La reincidencia del infractor.

Para los efectos del presente Reglamento, las autoridades del trabajo podrán valorar la capacidad económica de los infractores, tomando en cuenta, indistintamente, los siguientes elementos: la información relacionada con las cantidades que el patrón haya otorgado a sus trabajadores por concepto de participación de utilidades; el capital contable de las empresas en el último balance; el importe de la nómina correspondiente, o bien, cualquier otra información a través de la cual pueda inferirse el estado que guardan los negocios del patrono.

ARTÍCULO 33.- La imposición de sanciones no libera a los infractores del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron.

ARTÍCULO 34.- Las autoridades del trabajo remitirán a la autoridad fiscal competente, las copias necesarias con firmas autógrafas de las resoluciones que se dicten, a fin de que ésta proceda a hacer efectivas las multas impuestas.

Las autoridades fiscales competentes deberán informar a las autoridades del trabajo de las multas que bimestralmente hagan efectivas, a través de los mecanismos conducentes que permitan identificarlas y darles seguimiento.

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

ARTÍCULO 35.- Las resoluciones que pongan fin al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, podrán ser impugnadas en los términos que dispongan las leyes que regulen el procedimiento administrativo que resulten aplicables.

ARTÍCULO 36.- Las normas del presente reglamento son aplicables a los patronos, trabajadores e inspectores generales de trabajo.

ARTÍCULO 37.- El presente reglamento entra en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial.

Publíquese y cúmplase.

Edgar Alfredo Rodríguez

Ministro de Trabajo y Previsión Social

CONCLUSIONES

1. La Inspección General de Trabajo tiene por objeto velar por que los patronos cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, reglamentos, convenios y tratados internacionales, que norman las condiciones laborales en vigor o que se emitan en el futuro.
2. El derecho de vacaciones en la actualidad, es entendido como una concesión del patrono al trabajador, o como un acto agraciado; por el contrario, es un derecho adquirido por el trabajador, quien tiene la obligación de exigir al patrono, el cumplimiento del mismo.
3. Los inspectores de trabajo tienen dentro de sus funciones, acudir a las empresas y verificar que se este cumpliendo con otorgar vacaciones a los trabajadores, solicitando la constancia debidamente firmada por el trabajador, en donde se establezca que las vacaciones fueron efectivamente gozadas, en la actualidad no se esta cumpliendo con esta función.
4. El trabajador desconoce el derecho que tiene de exigir al patrono que le conceda sus vacaciones después de un año de servicio prestado, también no posee el

conocimiento de que existe una institución que vela por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

5. El derecho de vacaciones es una institución creada para que el trabajador se restablezca del desgaste físico y mental, que durante el transcurso de cierto tiempo ha sufrido y que, a la vez, le sirve para recuperar las energías perdidas durante un período determinado de labores.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, como ente encargado de la Inspección General de Trabajo, debe promover la creación de un reglamento interior, en el cual se establezca la obligación de los inspectores de trabajo de acudir a realizar visitas a las empresas, y comprobar el cumplimiento del goce de vacaciones de los trabajadores y así se llegue al fin de dicha institución.
2. Que la Inspección General de Trabajo establezca un mecanismo de control interno que permita establecer, de manera documental e informática, la programación que realizan los patronos, de las vacaciones que gozarán sus trabajadores en forma anual.
3. El Inspector General de Trabajo debe promover sanciones a los inspectores de trabajo que incumplan con el reglamento, en su función de visitar a los patronos y corroborar el efectivo cumplimiento de la obligación patronal de otorgar vacaciones a sus trabajadores.
4. Al Ministerio de Trabajo le corresponde realizar campañas de información para que los trabajadores conozcan acerca de sus derechos, principalmente del

derecho que tienen de exigir al patrono que les otorgue el período de vacaciones y denuncia acerca del incumplimiento ante la Inspección General de Trabajo.

5. Que la Inspección General de Trabajo cumpla efectivamente con su función de velar por los derechos de los trabajadores, exigiéndoles a los patronos cumplir con el derecho que tienen a gozar de sus vacaciones; esto ayudará a que se cumpla con el objetivo de esta institución, el cual consiste en un descanso real, necesario para la mente, cuerpo y alma de los trabajadores, y así para rendir satisfactoriamente con el trabajo encomendado.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS Guillermo. **Derecho de los riesgos del trabajo**. Bibliografía Ameba, Editores Lavalle. (s.e.) Buenos Aires, Argentina 1983.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L., 10ª. ed. Buenos Aires, República de Argentina, 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral tomos I y IV**. Ediciones El Grafico (s.E.) Impresores Buenos Aires. (s.f.)

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual de trabajo**. (s.e.) (s.E.) México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Décimocuarta edición Editorial Porrúa, S.A. Tomo I Página 71. México 1984.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.E.) (s.e.) Guatemala, (s.f.).

Novísimo diccionario de la lengua castellana, París, Francia. Librería de Garnier Hermanos calle Des Saints 6, 1986.

Océano Conciso, **Diccionario de sinónimos y antónimos**, Océano Grupo Editorial, S.A. (s.e.) (s.f.).

Océano Práctico. **Diccionario de la lengua española y de nombres propios**. Océano Grupo Editorial, S. A. (s.e.) (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27ª. Edición; Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, República de Argentina, 2000.

Legislación:

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

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

Convenio 132. (Vacaciones pagadas) de la Organización Internacional del Trabajo.