

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

**OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL
MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO**

LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009

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

**OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL
MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 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 Enríquez
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:

Presidente:	Lic. Rafael Morales
Vocal:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
Secretario:	Lic. Artemio Rodolfo Tánchez Mérida

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo de León Estrada
Vocal:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Secretario:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón

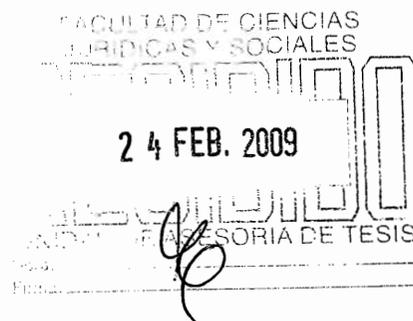
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

BUFETE JURÍDICO
1era. calle 3 – 88 zona 4
Chimaltenango
Tel. 78392086. Cel. 41507276



Guatemala, 24 de febrero del año 2009

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
Ciudad



Atentamente:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por designación de dicha Unidad en fecha veintiséis de agosto del año dos mil ocho, se me nombró como Asesor de Tesis del Bachiller LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOPI, quien elaboró el trabajo intitulado “OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO”.

Al estudiante en mención se le brindó la orientación y la asesoría que se requiere para la elaboración de este tipo de trabajo, el desarrollo del tema propuesto se efectuó mediante un trabajo que evidencia un contenido científico y técnico a estudios del Derecho, para su realización se utilizaron los métodos inductivos y deductivo, la técnica de investigación utilizadas fueron de carácter documental, bibliográfico y de campo, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando en su redacción un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado en forma clara, el trabajo desarrolla cuatro capítulos y un anexo.

En tal virtud concluyo, que es un buen trabajo elaborado por el estudiante Tucubal Socop, el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico, así como los requerimientos metodológicos, jurídicos y las técnicas de investigación adecuadas. La bibliografía utilizada por el estudiante Tucubal Socop, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del referido análisis jurídico de la investigación realizada. Por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de investigación realizado, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente.

Id y Ensañad a Todos.

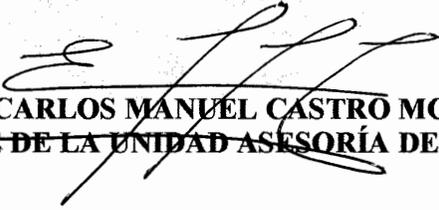
Lic. César Augusto Pérez Lorenzo
Colegiado No. 3,967
Asesor de tesis



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de febrero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP, Intitulado: "OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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/sllh



LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664



Guatemala, 10 de marzo de 2009. FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

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



Licenciado:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP, intitulado "OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

1. Considero que el tema investigado por el estudiante Luis Romego Tucubal Socop, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para reconocer que tanto el magisterio público como el privado, tienen los mismos derechos. Y concluye que es necesario que exista una ley que ampare a los maestros del sector privado, concediéndoles un descanso justo y equitativo.
2. La bibliografía empleada por el estudiante Tucubal Socop, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada; habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, anexos, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
3. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión de mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima. Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.-

F)

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
COL. 2661

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
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 dieciséis de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP, Titulado OBLIGATORIEDAD DEL ESTADO DE RECONOCER LAS VACACIONES PARA EL MAGISTERIO DEL SECTOR PRIVADO. 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/sllh

DEDICATORIA



- A Dios:** Que da la sabiduría, el conocimiento, la inteligencia; por permitir que cumpla esta meta.
- A mis padres:** Joaquín, muchas gracias por sus sabios consejos y en especial a María, mil gracias por su apoyo incondicional moral y económicamente.
- A mis hermanos:** Odilia, Benigno (Q.E.P.D.), Amalia, Leticia, Esequías, Poli y Esdras, porque son el motor de mi inspiración.
- A mi cuñado:** Edgar Ordoñez, en agradecimiento por su ayuda
- A mis sobrinos:** Brenda, Marleny, Edin, William, Waldemar, Kimberly, Hilka, Gerber, Lilian y Marlyn, con mucho cariño.
- A:** Proyecto Apoyo para la Educación Capacitación e Investigación de Derechos Humanos en Centroamérica, patrocinado por el gobierno de Finlandia y el Decano Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana en el área de formación profesional para hombres y mujeres Indígenas, "Jorge Luis Granados Valente".
- A los profesionales del derecho:** Por su colaboración y apoyo; con sincero aprecio.
- A:** Todos mis compañeros de estudio, amigos y amigas que de una u otra manera me ayudaron dentro y fuera de la universidad.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.1.1. Época anterior a la formación del derecho laboral.....	1
1.1.2. Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta tener la configuración que actualmente tiene el derecho laboral.....	2
1.2. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo.....	3
1.3. Concepto de derecho laboral.....	4
1.4. Características del derecho laboral.....	5
1.5. El derecho del trabajo y la justicia social.....	6
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	8
1.6.1. Corriente negativa	9
1.6.2. Corriente clásica	10
1.6.2.1. Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas.....	10
1.6.2.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos.....	11
1.6.3. Concepto de derecho público y derecho privado.....	12
1.6.3.1. El derecho de trabajo es derecho privado.....	13
1.6.3.2. El derecho de trabajo es derecho público.....	14
1.6.4. El derecho de trabajo es derecho social.....	14
1.7. Ubicación del derecho laboral guatemalteco.....	15
1.7.1. Derecho público.....	16
1.7.2. Derecho privado.....	17
1.8. Importancia de la tutelaridad de los derechos laborales	17
1.8.1. Razón de ser de la tutelaridad	18

	Pág.
1.8.2. Evolución de la tutelaridad	20
1.8.3. Aplicación del principio de tutelaridad	21
1.9. Situación jurídica de los derechos laborales	23
1.9.1. En relación con la jurisdicción laboral	24

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral	25
2.1. Concepto de derecho.....	25
2.2. Concepto de obligación	26
2.3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo	27
2.3.1. Derechos del empleador	28
2.3.2. Derechos de los trabajadores	33
2.4. Obligaciones de los patronos	34
2.4.1. Por su contenido.....	35
2.4.2. Por su origen.....	39
2.4.2.1. Obligaciones legales.....	39
2.4.2.2. Obligaciones contractuales.....	40
2.4.2.3. Por su beneficio o acreedor.....	41
2.5. Obligaciones de los trabajadores	43
2.5.1. Obligaciones de los trabajadores según la legislación laboral vigente.....	46

CAPÍTULO III

3. Vacaciones	51
3.1. Evolución histórica.....	51
3.2. Concepto de las vacaciones	53
3.3. Clasificación doctrinaria de las vacaciones	55
3.4. Fundamentación de las vacaciones.....	56
3.4.1. Descanso	57

	Pág.
3.4.2. Remuneradas.....	57
3.5. Duración de las vacaciones.....	58
3.5.1. Por el trabajo realizado.....	59
3.5.2. Antigüedad del trabajador.....	60
3.6. Duración del período vacacional	61
3.6.1. Fraccionamiento y acumulación del período vacacional	62
3.6.2. Prohibición de trabajar	63
3.7. Compuo de las vacaciones.....	64
3.8. Requisitos para poder gozar el derecho de vacaciones	66
3.8.1. Derecho a vacaciones.....	67
3.8.2. Ocasión del disfrute.....	68
3.9. Prescripción del derecho a Vacaciones.....	70
3.10. Interrupción de la prescripción.....	71

CAPÍTULO IV

4. El derecho de las vacaciones en Guatemala.....	73
4.1. Necesidad de crear una norma legal que respalde el derecho de vacaciones para el magisterio del sector privado de Guatemala.....	74
4.2. Importancia de la protección del magisterio del sector privado	79
4.3. Naturaleza jurídica de las vacaciones.....	80
4.4. Características de las vacaciones	82
4.5. Regulación legal de las vacaciones.....	83
4.6. La implementación de una norma jurídica como el medio idóneo para el respaldo y cumplimiento a dos meses de vacaciones para el magisterio del sector privado.....	89
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
ANEXO.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	105



INTRODUCCION

El presente estudio abarca la problemática que deriva de la exclusión de los maestros que trabajan en instituciones de educación privada, que son vulnerados, existe una desigualdad del Estado al no reconocer el derecho de vacaciones, el Acuerdo Gubernativo Número 534, de fecha diecisiete de noviembre de 1963, establece el Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, este acuerdo presenta la excepción, el personal docente que preste sus servicios en establecimientos de enseñanza privada no se rigen por esta normativa, los habitantes desconocen de cierta manera los derechos que le son inherentes a la persona humana, por la necesidad económica que poseen los maestros y para obtener un ingreso en el sustento familiar o personal, se obligan a trabajar con patronos que de una u otra manera abusan de la fuerza de trabajo. Es necesaria la modificación de la legislación vigente, cumplir con los compromisos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de igualdad, en Guatemala todos son libres e iguales en dignidad y derechos, la cual constituye un punto de partida que motivó el presente trabajo de investigación. Guatemala como Estado ha propiciado niveles de discriminación, explotación e injusticia, para que se supere este problema, se requiere el concurso de todos los ciudadanos, en la transformación de mentalidades, actitudes y comportamientos sobre el marco de la legislación, comenzando por el reconocimiento de los mismos, la exclusión que impera en el país y la necesidad de superarlas para lograr una convivencia verdaderamente pacífica.

Dentro de los métodos de investigación que se utilizaron para la elaboración de este trabajo se encuentran: el método histórico, para poder realizar un estudio de los antecedentes que se han dado en el país con respecto a las instituciones que se desarrollaron en el mismo; el método jurídico, se ha realizado un análisis y estudio de la realidad nacional en la legislación laboral vigente con respecto al tema a tratar, el método inductivo que se utilizan en los primeros capítulos al hacer un estudio amplio sobre el derecho laboral, las obligaciones que impone la

misma y las respectivas vacaciones objeto del tema tratado, el método deductivo que es utilizado al momento de emitir las conclusiones que se presentan. La exclusión de determinados grupos en el país no es reciente, en muchas ocasiones, se ven en la necesidad de efectuar choques entre la clase de trabajadores y la clase de empresarios, por incumplimiento de obligaciones de parte de los patronos, la legislación vigente da opciones para que esto suceda, en estos casos siempre es necesario la intervención de la inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo para que las partes involucradas solucionen sus controversias. El reconocimiento que el Estado de Guatemala debe hacer al derecho de las vacaciones, objeto de investigación y trabajo, es fundamental para la construcción de la unidad nacional basada en el respeto y pleno ejercicios de los derechos laborales, que son de interés social.



Es por ello que los objetivos de esta investigación son: Dar a conocer a las instituciones del Estado, encargadas de la administración pública, en materia legislativa, para que reconozcan los derechos del Magisterio del sector privado para el disfrute y cobro de unas vacaciones justas y equitativas equiparadas con las del Magisterio del sector público, establecer el grado de conocimiento que los ciudadanos tienen sobre los mismos y demostrar la realidad de la exclusión que existe en el país, sobre el tema objeto de trabajo y la necesidad de superarla para lograr un estado de derecho. En el capítulo I, se desarrolla la evolución histórica del derecho laboral para determinar sus atribuciones que han venido superando hasta nuestros días; en el capítulo II, se hace un análisis de las obligaciones y derechos que nacen de la relación laboral entre patronos y trabajadores; en el capítulo III, se detalla el derecho de las vacaciones, históricamente y cómo se plantea en la actualidad y en el capítulo IV, se analizan las necesidades y repercusiones jurídicas del derecho de las vacaciones en Guatemala, con un análisis que se realizó a través de una investigación de campo, por medio de encuestas realizadas a maestros que laboran en instituciones de enseñanza privada, en el municipio de Tecpán Guatemala departamento de Chimaltenango de conformidad con el marco jurídico.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1 Evolución histórica

Es importante y necesario formarnos una idea general de la historia del derecho laboral, la cual comprende dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del derecho laboral;
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene, el derecho laboral.

1.1.1 Época anterior a la formación del derecho laboral

“Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto en la época que podemos identificar como “prehistoria laboral” no hay derecho laboral propiamente dicho, el estudio de estas etapas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad, puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral, los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas como ligeras variantes en su regulación, aisladas referencias tenemos en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, la esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución de la esclavitud no encuadraría dentro del esquema del actual derecho laboral, que fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas las continuas guerras que en

épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos, el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo aquellos trabajos de baja categoría, pero por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es un principio, un acto de libre voluntad entre las partes”.¹

1.1.2 Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene el derecho laboral.

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes y en segundo lugar son pocas las fuentes históricas sobre la materia que han sobre vivido a la fecha, persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

“En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos, como resultado del sistema feudal existía una proliferación de pequeñas ciudades independientes entre si, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes, cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios que estaban formados por los jefes de taller y en cada taller había tres o mas categorías de trabajadores que eran:

- a) Maestros
- b) Oficiales
- c) Compañeros
- d) Aprendices

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, pág. 7.

Estas asociaciones que se denominaban gildas, corporaciones o gremios tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, en cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se trata, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz, era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados sobre todo en caso de enfermedades o accidentes, vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy día renovadas, por un lado los colegios y gremios profesionales marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades, como ejemplos en la actualidad tenemos a los colegios profesionales, cámaras de periodistas, por el otro lado la prevención social, cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades se incremento la competencia comercial y laboral”.²

1.2. Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo

“En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país que lo establece, estas etapas son:

- a) De represión
- b) De tolerancia
- c) De legalización

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

² **Ibíd.** pág. 8 y 9.

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen, sencillamente se les ignoraba no se les tomaba en cuenta, salvo cuando sus actuaciones afectaban el orden público, se empezó a aceptar el derecho a la libre asociación, también podría ser invocada por los trabajadores como por cualquier otro ciudadano, se le imponía el encuadramiento de sus actividades que perjudicaba el orden público establecido”.³

“Etapa de la legalización, a principios del siglo XX surgió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral, quizá la realidad de no poderse oponer al mismo o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados ahora serían reconocidas por la ley, ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario leyes ordinarias, aisladas reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es que los derechos se reconocía a su mas alta expresión, es decir a nivel constitucional, se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores tanto los individuales como los colectivos, en Guatemala fue técnicamente hasta en el año de 1945 cuando se plasmaron en la Constitución Política de la República de Guatemala donde comienza”.⁴

1.3 Concepto de derecho laboral

El derecho laboral existen varios conceptos pero según algunos autores derecho del trabajo es sinónimo de derecho laboral, en el minucioso concepto dado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas derecho del trabajo, dice: “derecho laboral es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre

³ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo individual del Trabajo**, pág. 12

⁴ **Ibíd.**, pág. 37.

empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto antañe a las profesiones, a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

El Licenciado César Landelino Franco López en su libro derecho sustantivo individual del trabajo da un concepto de derecho del trabajo, “es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de éstas con el estado”.⁶

Es importante y necesario formar una idea general del derecho laboral, sin que ello podemos llegar a una definición exacta siempre que estén los elementos que se consideren parte del derecho de trabajo, “para mí el concepto del derecho laboral es una rama del derecho público a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que regula la relación de patrono y trabajador con ocasión del trabajo, sus derechos, obligaciones y establece instituciones para resolver los conflictos que surge entre patronos y trabajadores”.⁷

1.4 Características del derecho laboral

“Según la doctrina las características del derecho del trabajo son:

1.4.1 Autonomía: Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador, patronos, sindicatos, entidades patronales), sus particulares principios, su normativa específica, no obstante de quien está vinculado a otras ramas del derecho y a todo el sistema jurídico en general

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, pág. 321.

⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 20

⁷ Es una rama del derecho público través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que regula la relación del patrono y trabajador con ocasión del trabajo, sus derechos, obligaciones y establece instituciones para resolver los conflictos que surge entre patronos y trabajadores, nota del autor.

resultando su autonomía relativa, en consecuencia resultan de aplicación a los problemas derivados del trabajo subordinado además de la norma específica, normas de otras disciplinas de la enciclopedia jurídica, en tanto que no sea contradictorio con el derecho laboral o bien desde el punto de vista procesal, se aplican con carácter supletorio el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contraríe los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.

a) Es un derecho conciliatorio: la normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio de quien es derivado del despido, de los accidentes y otros.

b) Es un derecho protector o tutelar: tiene como objeto fundamental la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo.

c) Autorregulación de los convenios colectivos: es característico del derecho de trabajo, que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate”.⁸

1.5 El derecho del trabajo y la justicia social.

El Licenciado Mario David García establece en su obra la muerte del derecho del trabajo en cuanto a la justicia social, es una lucha del hombre por conseguir bienestar, mayor es la historia de la propia humanidad, desde hace unos cien años el problema del desarrollo ha ocupada las mentes más lucidas del mundo, muchas de las cuales no escaparon de resentimiento, frustraciones, ambiciones, sueños o imaginación para visualizar el futuro, tampoco el destino de los hombres escapó de la política y la demagogia, pocas veces positiva, las naciones que superaron estadios de pobreza lo hicieron mediante la capacidad de líderes que supieron establecer certeza jurídica, una sociedad de confianza a la vez estimularon el irrenunciable arduo

⁸ Ídem. Pág. 22

trabajo para el efecto del desarrollo, no obstante como consecuencia de las insalvables diferencias humanas existe una natural imposibilidad de que todo los seres humanos alcancen y gocen la plena satisfacción de sus necesidades y más, por lo que las sociedades han sido tierra fecundada para pensadores y dirigentes políticos ingenuamente o de mala fe, han expuesto que dependiendo de las leyes que organicen la vida en común se puede llegar al bienestar general, dejando de lado los factores creadores de riqueza, una nivelación absoluta de los grupos humanos parece utópica efectivamente lo será en tanto no hay claras ideas de cómo generar riquezas

“El derecho de trabajo fue el producto de ideas políticas igualitarias, sustentado en el muy humano rechazo a los abusos, la explotación y el enriquecimiento de unos en detrimento de otros, particularmente por la visión marxista de la revolución industrial atacada por la entonces desconocida producción masiva, que requirió de enormes contingentes de trabajadores, se quiso por medio de esta rama jurídica promover el cambio social convirtiéndola en un instrumento de la lucha de clases, una herramienta valiosa para la construcción del capitalismo o en el más blando de los casos en expresión del llamado estado de bienestar, objetivos que no precisamente contribuyeron al desarrollo nacional, tampoco ayudó a fijar condiciones que mejoraran el nivel de vida de los obreros y trabajadores en general lo cual se advierte ahora, años después del derrumbe del estado de bienestar y la imposición del sistema del socialismo real, la visión de la vida en toda expresión fue por tanta ideológica y en seguimiento de los dogmas dialécticas, así por todas partes se advertía conflicto y lucha, con la evolución y crecimiento de la sociedad, con la expansión del maquinismo, con las grandes concentraciones de los trabajadores al servicio de un mismo empresario, con la conexión y asociación de los operarios manuales primero y luego de los subordinados laborales de toda índole, se plantea un conflicto entre quienes poco o nada tienen y aquellos otros que cuentan con algo más o con muchísimo, con un patrimonio creado o mantenido en ocasiones con la cooperación de los menos favorecidos, pero que se consideran tan capaces y merecedores de participar de esas satisfacciones de la vida como aquellos a los que su actividad o la de otros han situado en la cúspide de medios, poderes y cosas.

De esa pugna de intereses y de aspiraciones, de contenido económico, de asociado dinamismo, de posible cause jurídico y de reiterado tratamiento político surge la denominada cuestión social o problema social, que se designa además con otros términos más o menos sutiles cuyo análisis no se aborda aquí por los superfluo de extensa disquisiciones acerca de vocablos que en nuestro tiempo son de clara comprensión y de acertado empleo universal”.⁹

Uno de los aspectos más intrigantes, respecto al derecho laboral ha sido el abandono del análisis económico, a pesar de que esta rama jurídica sustenta toda su temática en la economía, la validación más socorrida e inmediata que se hace para evaluar sus efectos de existencia es, sin la normativa de trabajo, los abusos y la explotación de la revolución industrial persistirían, lo cual sin desestimarlos de entrada se antoja improbable por múltiples razones: el progreso mundial ha impuesto la preocupación en actitudes éticas, los derechos humanos es una de sus expresiones, además que malo o bueno, aún en las naciones de entorpecido progreso se han ido formando un mercado laboral, cuando no una emigración sostenida.

1.6 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

“El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, la cual es un tema de mayor trascendencia en el ámbito del derecho y por su evolución histórico los estudiosos del derecho, se plantea una serie de cuestionamientos entre ellos la determinación de su naturaleza jurídica de ser el derecho laboral según el área de su ubicación, su encuadramiento, su pertenencia, esta cuestión no se ha convertido en asunto meramente académico si no que proyecta mucha repercusión en la práctica, pertenece al derecho público o al derecho privado.

Como se ha visto con anterioridad y se repite constantemente en la evolución e implementación del derecho laboral se encuentra constantemente dos corrientes opuestas, los publicistas y los privatistas, al referirnos a lo público estamos de

⁹ David García, Mario. **La muerte del derecho de trabajo**. Pág. 24

hecho aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad, por el contrario al darle prioridad a la corriente privatista, estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual, la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad, en otras palabras para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónico o periférica, estas corrientes ideológicas se difunden en una comunidad y son absorbidas por los legisladores que a su vez las plasman en disposiciones normativas (en leyes) dependiente de que corriente predomina, así se va perfilando el derecho laboral positivo de cada país, esta misma dialéctica que se produce en la doctrina se repite en las discusiones parlamentarias, de tal suerte que se escucha argumentos encontrados que propugnan por un derecho laboral en un papel activo envolvente o por el contrario por un derecho laboral pasivo secundario, escudriñar su naturaleza jurídica redonda en el fondo en establecer una mejor definición y orientación del derecho laboral.”¹⁰

1.6.1 Corriente negativa

“Previo al analizar las teorías, cabe considerar esta postura contrario a las divisiones, niegan que en el derecho exista una marcada división, León Duguit establece: “el derecho es indivisible ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social, o el bienestar general de toda una población en determinado territorio o lugar donde se asienta un poder público, Kelsen indica: “toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del estado la promulguen a través de sus órganos encargadas de legislar, llevar toda una cadena de la aprobación de sus normas internas, donde no cabe diferenciación alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público”, esta posturas han encontrado eco en alguna medida en el estudio del derecho laboral.

¹⁰ Franco López Ob. Cit. Pág. 24

1.6.2 Corriente clásica

La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma, fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre el derecho público y derecho privado, él estableció que la diferencia se basaba en el interés que regulaba cada rama de la cosa pública o de los particulares, posteriormente se han desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación por la relación entre las partes, por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen, esta división básica del derecho se mantuvo inalterablemente hasta mediados del siglo pasado, hasta que la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamo el derecho Social, como un tercer genero del derecho, la corriente clásica no contempla otra división que la del derecho público y derecho privado”.¹¹

En relación a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo doctrinariamente se presentan las siguientes doctrinas y concepciones, que intenta cada quien abriga la pertenencia del derecho de trabajo, estas se detallan de la siguiente manera.

- a) Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas
- b) Doctrina de la naturaleza de los sujetos
- c) Concepto de derecho público y derecho privado
- d) El derecho de trabajo es privado
- e) El derecho del trabajo es derecho público
- f) El derecho del trabajo es social

1.6.2.1 Doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas

“Esta doctrina procede de los autores alemanes es expuesto por Mario de la Cueva del Cid, obra citada, de la siguiente manera: “Las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas, el análisis de las

¹¹ De la Cueva del Cid. Ob. Cit. Pág. 1980

relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes: por una parte se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son los que se dan entre los particulares y el estado, este es el caso de las relaciones autoritarias que se imponen unilateralmente por la sola voluntad del estado, esto en el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de los particulares, es el caso de los impuestos o del servicio militar, otro grupo de relaciones puede nombrarse relaciones de igualdad y comprende las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participen en la relación, este es el caso de los contratos de compraventa o de arrendamiento.”¹²

Esta teoría tiene su base en la distribución que hicieron los romanos del jus cogens y el jus dispositivum, es decir que el derecho público es derecho imperativo y el derecho privado derecho dispositivo, aunque actualmente esto no es totalmente cierto, pues las normas del derecho público puede no cumplirse o renunciarse en ciertos casos, cuando conviene al orden social en el derecho común y cuando beneficie a los trabajadores en el derecho laboral y en el caso del derecho privado, no obstante que regule intereses de particulares existen determinados requisitos que obligatoriamente deben cumplirse para ciertos actos, no obstante lo anterior puede decirse que de acuerdo a esta teoría el derecho público busca el beneficio de la colectividad, en tanto que el privado el beneficio o el orden entre particulares.

1.6.2.2 Doctrina de la naturaleza de los sujetos

“De lo anterior se originó la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un nuevo criterio de diferenciación propuesta por el maestro francés Paul Roubier entre otros autores, según Mario de la Cueva a quien seguimos en este tema, considera lo siguiente, “según esta corriente el derecho público en primer término regula la estructuración del estado y demás organismos titulares del poder público, en segundo lugar reglamenta las relaciones en que participan con ese

¹² **Ibíd.** Pág. 1985

carácter de titulares del poder público, el derecho privado por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos intervienen en su carácter de titular de poder público”¹³ se advierte que esta teoría intenta establecer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo con base al tipo de relación por la que se vinculan a los sujetos.

1.6.3 Concepto de derecho público y derecho privado

De lo anterior se puede establecer la división del derecho público y derecho privado, depende de la estructura del estado y la relación con los particulares, de la Cueva propone el siguiente concepto general “El derecho público reglamenta la estructura y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter, el derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”¹⁴ con base a esta concepción una importante área de la doctrina ha sostenido que el derecho de trabajo pertenece parcialmente a una naturaleza jurídica de derecho público y parcialmente a una naturaleza jurídica de derecho privado, tal sustentación se origina en que según los sustentadores de la teoría el derecho del trabajo se encuentra conformado por instituciones tanto del derecho público como de derecho privado, por eso se dice que su pertenencia al derecho público se da con la restricción que el estado hace por medio de la ley al principio de la autonomía de la voluntad, cuando obliga a las partes de la relación laboral a contratar con base a las condiciones previstas como mínimas en las leyes de trabajo.

Su pertenencia al derecho privado se da con la vinculación que el derecho del trabajo tendría con éste, por virtud del instituto del contrato de trabajo, su figura es nata del derecho común y por consiguiente del derecho privado, no obstante lo afirmado por quienes sostienen esta teoría, nos permite dejar constado de la discrepancia, pues aunque la figura del contrato se originó del derecho privado, la que

¹³ Ibíd. Pág. 1989

¹⁴ Ibíd. Pág. 1991.

se norma en el derecho de trabajo se encuentra directamente influenciada por principios ideológicos propios y exclusivo de esta última disciplina, lo cual determina su pertenencia al derecho público y no al derecho privado, a esta doctrina también se le denomina dualista, las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto y en las cuales consideran superadas, en respuestas a nuevos fenómenos sociológicos se han definido nuevas ramas jurídicas y dentro de esas nuevas ramas se encuentra el derecho social y el mixto.

1.6.3.1 El derecho de trabajo es derecho privado

Hasta antes de la primera guerra mundial, “el derecho de los trabajadores se considero de naturaleza privada, debido a que privaban todavía los principios de la doctrina liberal, dejaban en libertad a las partes para pactar lo relativo a la prestación de servicios, así muchas instituciones actuales del derecho del trabajo figuraban dentro de los códigos civiles anteriores, en Guatemala el Código Civil de mil ochocientos setenta y siete, regulaba el contrato de locación de servicios, que constituyó el primer antecedente del actual contrato individual de trabajo, las primeras instituciones en Europa como la asociación profesional y el pacto colectivo de condiciones de trabajo eran de instituciones de orden privado, la huelga otra vez. era una actitud de hecho no reconocida por la ley, los pactos colectivos solo obligan a los contratantes mas no poseían un fuero de extensión de sus efectos”¹⁵ en la época actual el sistema del derecho de trabajo goza de autonomía del derecho civil se ha desligado y ya no depende tanto del propio sistema civil, porque tiene instituciones propias que lo rigen y su campo de aplicación propio, la idea de la naturaleza privada del derecho de trabajo ha sido totalmente superada, por lo que a nivel mundial la mayoría de los países poseen dentro de su legislación interna un conjunto de leyes propias del derecho laboral por lo que cuentan con sus propias instituciones y normas que lo rigen a nivel interna, aunque no se puede negar los intentos de convertirlo ahora ya no en un contrato de índole civil, más bien en un contrato de orden comercial o mercantil.

¹⁵ Franco López, Cesar Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, pág. 11

1.6.3.2 El derecho de trabajo es derecho público

La naturaleza pública del derecho de trabajo se manifiesta en el siguiente enunciado, “la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados que no afecten directamente el interés público cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros, el fundamento para considerar al derecho del trabajo de naturaleza pública radica en la imperatividad que caracteriza las normas laborales y su forzoso cumplimiento, pues únicamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de dichas normas, pero cuando supera las garantías mínimas y ello beneficie a los trabajadores, para eso que sea congruente con el bienestar general que persigue el derecho de trabajo”¹⁶, el Código de Trabajo en su cuarto considerando literal e) expresamente ubica a nuestra disciplina jurídica dentro del derecho público, la citada disposición establece así: “el derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.6.4 El derecho de trabajo es derecho social

“Son muchos los estudiosos del derecho que han negado la distinción entre el derecho privado y el derecho público, entre ellos se encuentran los maestros León Duguit y Hans Kelsen, el primero de ellos francés y el segundo alemán, estos autores exponen que si bien es cierto la división aun subsiste y nadie de los exponentes cree que sea absoluta, porque todo derecho es público y privado a la vez estas ideas llevaron a finales del siglo XIX, el tratadista Otto Von Gierice duda de la clasificación ya mencionada pues según este tratadista existe una tercera rama jurídica que no es ni pública ni privada, a diferencia del derecho público y privado todo derecho procuraba la regulación de relaciones humanas y contemplaba al hombre como integrante de lo social, en la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho del trabajo es derecho social, Roberto Muñoz Ramón señala que las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres su individualidad

¹⁶ **Ibíd.** Pág.12

concreta a la clase social que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social, las normas que clasificamos en esta rama del derecho no se conforma con la noción de la esencia de los hombres y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme su propia naturaleza racional y libre, reconoce el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias, eliminar los abusos que podría originar esas desigualdades, así también, regula la conducta tomando como base tanto la desigualdad esencial de que participen todos los hombres como las desigualdades que existe entre ellos de acuerdo con la clase social a la que pertenecen”¹⁷.

Aunque no puede negarse el carácter social que posee todo el derecho, pues busca regular la conducta del hombre en sociedad, no puede decirse que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo sea social pues esta corresponde a todo el derecho, en conclusión la naturaleza jurídica del derecho de trabajo pertenece al derecho público, porque al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del estado por medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo el principio de la autonomía de la voluntad, imponiéndolas la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo.

1.7 Ubicación del derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco está contenido dentro de un cuerpo de normativas de leyes de rango constitucionales, de leyes de rango ordinarias, leyes de rango reglamentarias y leyes de rango individualizadas, según la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la ley suprema de Guatemala en que los ubica cada rango de la ley según su forma de creación y aprobación, por medio de los cuales las autoridades administrativas, judiciales y personas que se relacionan con el derecho laboral, deben acatarlas, estas normas tienen un espacio dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco y por consiguiente se sitúa dentro de la rama del

¹⁷ **Ibid**, pág. 13

derecho público,¹⁸ sin embargo no hay que descartar la posibilidad de un derecho privado, inclusive se puede ubicar como de naturaleza mixta, a continuación se explica cada uno de ellos porque se puede considerar de público y privado.

1.7.1 Derecho público

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral guatemalteco como una rama del derecho público, nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, según lo que establece el considerando cuarto literal e del Código de Trabajo, pero dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público, los juristas que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran de indudable matriz público, lo que se considere un estado de derecho de un país en que los habitantes se respetan los unos a los otros, se rigen por medio de normas de observancia general y público impuestas por el propio estado al cual pertenecen en el cual los hace una sociedad en armonía, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores de edad, por otra parte en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases, el apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada que reclamaba la participación del estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecía en esa época, por lo mismo la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada, esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue, sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral como en otras áreas del quehacer humano.

¹⁸ El derecho laboral jurídicamente pertenece a la rama del derecho público, el interés general prevalece sobre el interés particular, la mayoría de la población guatemalteca es trabajadora y dependen de un salario en la cual contraen derechos y obligaciones. Nota del autor.

1.7.2 Derecho privado

Los juristas seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes, subrayan que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral con toda su imperatividad no podría actuar, reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad que es de índole administrativa laboral, ponen énfasis en la naturaleza volitiva del contrato, sostienen que la intervención estatal es una injerencia, acaso abusiva en el marco de las relaciones interpersonales, recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil de cuyo seno se separó, derecho típicamente privado, la prevalencia de esta corriente conduciría a una injerencia cada vez menor del estado en materia laboral, permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes, por lo mismo sería incongruente con sus postulados cualquier nueva ley laboral que regula más actividad y otorgará mayores prestaciones para los trabajadores, el marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales, así como la de las instituciones colectivas y menos aún con el funcionamiento administrativo como la inspección general de trabajo y los juzgados de trabajo y previsión social.

1.8 Importancia de la tutelaridad de los derechos laborales

En nuestra disciplina jurídica el conocimiento, la comprensión de los principios informativos estos son indispensables para el adecuado manejo de la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social a tal grado el desconocimiento que los mismos provocan la no comprensión o no entendimiento de las diferentes instituciones relativas al derecho laboral, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común, “la protección del

trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también en su actual sustentación las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, por los bajísimos salarios, de ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección, a tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, en un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.¹⁹

1.8.1 Razón de ser de la tutelaridad

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores) otorgándoles una protección jurídica preferente, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, los considerandos del Código de Trabajo al mencionar una efectiva libertad de contratación da entender que puede haber una contratación con limitada libertad al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cuatro niños que lleva varias semanas de no encontrar trabajo, a este tipo de escenario se refiere el considerando indicando desde una perspectiva individual es muy común en nuestro medio, para el Licenciado Luis Fernández Molina al punto de vista el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones, por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral, esto viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económica débil en que se

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 4

encuentra quien depende de su salario para su supervivencia, en ese sentido las normas de esta rama no tuviera un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

Por eso llevando este enfoque a un extremo, “el derecho laboral no vendría a ser mejor esto un escudo protector en contra de los excesos, esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos, por lo mismo tienden a ser contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral, esta premisa da pábulo latente a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la llamada “lucha de clases”, opuesta a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía solidarista o la que propugna la doctrina social de la iglesia católica, aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifieste en diferentes concepciones que le dan forma, existen posiciones muy dispares que varía desde una tutelaridad protagonista hasta otras que le asignan un papel periférico secundario, de una parte autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador la función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales, en esta afirmación convergen todo los autores en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique”.²⁰

Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o si por el contrario es un mero vehículo para la obtención de aquel fin, en las últimas décadas se han desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es así la tutelaridad que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía, en otras palabras la tutelaridad es un solo medio para lograr

²⁰ David García, Mario. **La Muerte del Derecho de Trabajo**. Pág. 112

un fin prioritario que es la paz y concordia social, visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

1.8.2 Evolución del la tutelaridad

Lo que se pretendió en sus inicios fue proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, la situación en que los trabajadores se encontraban hace cien años no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular, la solidaridad internacional y otros, obligan a considerar un cambio efectivo en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, es aceptable que se considere una defensa al débil, que por su naturaleza se refiere al trabajador, la que debe ser mayor en la medida de su debilidad, por ello en sus fases primarias, esta rama fue marcadamente tutelar, pero hoy día los trabajadores en términos generales han superado con mucho “los lamentables estadios de aislamientos y desprotección en que se encontraban hace cien años o más, autores tales como Barassi y Tisembaum sostienen en el caso de los convenios colectivos las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono, sin embargo en términos generales cabe señalar en el campo colectivo la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, en algunos países los sindicatos son tan fuertes de quien es la contraparte patronal atienden las negociaciones tomando en cuenta el poder que emanan de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras, como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas, en varios países de América latina existen tales federaciones laborales, bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de todo una región o aún del país entero, es por eso que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose con la misma intensidad en el campo de las relaciones colectivas”.²¹

²¹ **Ibíd.** Pág. 113

1.8.3 Aplicación del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina y se refleja en cada una de sus regulaciones, sin embargo cobra mayor preeminencia en alguna de sus ramificaciones, como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario, las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales, en el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos ya que en cierta medida limita la libre negociación, en lo colectivo se da el caso curioso que en algunos países sobre todo Europa, para la solución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral, prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las formulas de arreglo otra vez, la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones, consideran que la huelga en la forma que países como el nuestro la regulan no es un derecho si no que por el contrario es la limitación de este derecho, el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos y que el estado debe velar únicamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público como el vandalismo o entorpecimiento de calles, por lo demás que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo las que procuren la solución de conflictos entre estos.

En el derecho individual del trabajo donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina, una vista a sus diferentes instituciones pondría en evidencia el proteccionismo que en cada uno de ellas se refleja, al limitar la jornada a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador, lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o el de fijar los mínimos días de descanso en el pre y post natal, también las normas procesales están con el espíritu de protector, por ello tanto las normas adjetivas así como las sustantivas, son

favorables al trabajador, si las normas adjetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste al presentarse ante un tribunal goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutelaridad, una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso, se reclama una neutralidad procesal, habida cuenta que al situarse en esa línea, los derechos de los trabajadores, es decir derechos sustantivos ya traen el amparo de la tutelaridad, en materia procesal cabe destacar beneficios como el impulso de oficio según el artículo trescientos veintiuno del Código de Trabajo establece: el procedimiento en todo los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuando e impulsado de oficio por los tribunales, consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba, por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador.

El principio llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a que le gestiona las acciones procesales que le corresponde, aunque el actor no las hubiere pedido en su demanda inicial, por lo mismo la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales, el propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador, en efecto la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de la ley, pero si se presenta por escrito como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada, el juzgador debe de señalar los defectos y ordenar al actor que los subsane, según el artículo trescientos treinta y cuatro del Código de Trabajo establece: si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo trescientos treinta y dos, el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente y mientras no se cumpla los requisitos legales no se le dará trámite, en esta primera actuación dentro del proceso colectivo, la tutelaridad va a extremos al convertir al juzgador en parte, de esa forma establece el artículo trescientos ochenta y uno último párrafo del Código de Trabajo; si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá mediante acta, inmediatamente dará trámite a la solicitud, es decir que la misma será corregida por el propio juez.

1.9 Situación Jurídica de los derechos laborales

En los sistemas jurídicos de cada país tienen regulados derechos y obligaciones tanto de patronos como trabajadores, en Guatemala no es la excepción de acuerdo al rango de la primacía de las leyes y según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 175 regula: Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución, las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure, esto quiere decir nulas de pleno de derecho, el Tribunal de mayor jerarquía en Guatemala es la Corte de Constitucionalidad quien vela para que se cumple, se respete y no se viole la Constitución, en una de sus sentencias emitidas por la honorable Corte de Constitucionalidad estableció lo siguiente: “dentro de los principios fundamentales que informa al derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía o superlegalidad constitucional, que significa en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del estado constitucional de derecho, esta superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión en tres artículos de la Constitución Política de la República los cuales son el artículo cuarenta y cuatro, ciento setenta y cinco y el doscientos cuatro”,²²

El estado reconoce las leyes laborales en el país, por mencionar están los Artículos 101 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como tenemos leyes de rango ordinarias por ejemplo el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y otras más que protegen tanto a los trabajadores que laboran en la iniciativa privada como los mismos que laboran en el sector público en este caso el Estado como patrono, existen convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y reglamentos que el espíritu es proteger tanto al trabajador como al patrono pero más inclinado hacia la parte trabajadora, la cual por medio de un salario depende de su subsistencia y al mismo tiempo cumplir con obligaciones de tipo familiar.

²² Corte de Constitucionalidad. **Gaceta jurisprudencial No. 34.** Expediente No. 205-94

1.9.1 En relación con la jurisdicción laboral

Se reconoce que se orientaba antes por principio del derecho civil en gran parte, especialmente cuando se otorgaba al juez mayores facultades inquisitivas para procurar el esclarecimiento de los hechos mediante pruebas de oficio, en general para la dirección del proceso, el Código de Trabajo establece la tutelaridad normativa en relación con el trabajador, “este es uno de los aspectos que Mario López Larrave lo califica como “principio” que han sido convertidos en la práctica como una tutelaridad no de las leyes si no del propio tribunal, el Código de Trabajo en su título undécimo establece: el procedimiento ordinario en materia laboral sobre todo aquellos conflictos que surge entre patronos y trabajadores, el procedimiento en todo los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuando e impulsando de oficio por los tribunales, la supuesta oralidad del proceso en la letra de la ley determina que consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba según el Artículo 321 del Código de Trabajo, lo cual no significa intermediación procesal, López Larrave conoce como otro principio, en conclusión puede afirmarse categóricamente que lo que antaño al impulso procesal en los juicios laborales, no rige el principio dispositivo si no el impulso de oficio a cargo del tribunal, a ello se debe también que en el juicio laboral no existe ni puede operar la institución del abandono o perención”.²³

²³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 18 y 19

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral

2.1 Concepto de derecho:

“Tomando en su sentido etimológico derecho proviene del latín *directum* que significa directo, derecho; a su vez del latín *dirigere*, que significa enderezar, dirigir, ordenar, guiar, en consecuencia en sentido lato quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro, mientras que en sentido restringido es tanto como *ius*, de esta voz latina se han derivado y han entrado en nuestro idioma otros muchos vocablos jurídicos lo referente o ajustado al derecho; con el correspondiente título habilitante, profesa la ciencia del derecho y justicia que tiene el alcance de lo que debe hacerse según derecho y razón, es la norma que rige sin torcerse hacia ningún lado, la vida de las personas para hacer posible la convivencia social.

Enfoques individualistas y sociológicos, no ha podido tratar de conceptos uniformemente definidos, para algunos es un conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente o por la autoridad legítima, Ihering lo define como el conjunto de normas según las cuales la coacción es ejercida en un estado”,²⁴ “la idea de un concepto filosófico del vocablo, parecería referirse a una estimación del derecho positivo, esto quedaría limitada a las normas legales y consuetudinaria, más aun dentro de tal limitación se advierte la inexistencia de una conformidad en la definición lo que es el derecho, en primer término porque se presenta una diferencia fundamental según el punto de vista desde el que se considera, individualista o sociológico”,²⁵ en conclusión se puede dar un concepto sobre lo que es el derecho, tomando en cuenta las consideraciones de los autores mencionados y los puntos de vistas, para dar un concepto acerca del derecho “puedo definir como una ciencia que estudia un

²⁴ Ossorio, Manuel. Op. cit. Pág. 311.

²⁵ Ibid. Pág. 312.

conjunto de normas, reglas y conductas de observancia general impuesta para toda una sociedad asentada dentro de un determinado lugar o territorio”.²⁶

2.2 Concepto de obligación

“Es un deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada como consecuencia una sanción coactiva, es decir un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada, claro esta definición se encuentra referida a las obligaciones de orden legal, por cuanto hay también obligaciones morales que no llevan aparejada ninguna sanción coactiva, sino que quedan sometidos a la conciencia del obligado por esa calificación social”.²⁷

El derecho de obligación según la clasificación y el punto de vista que le da Manuel Vicente Roca establece lo siguiente: “por el punto de vista objetivo y por el punto de vista subjetivo, al considerar punto de vista objetivo, debemos considerar el estudio del derecho de obligaciones en lo que afecta a su objeto, o sea a la prestación que es la conducta a la cual puede constreñirse al obligado, así tenemos que el objeto como parte de la obligación debe tener como característica importante, la licitud lo que equivale a decir que dicho objeto debe estar amparado por el derecho y por el derecho positivo guatemalteco y desde el punto de vista subjetivo, luego de analizar el derecho de obligaciones desde el punto de vista objetivo lo hare desde el punto de vista del sujeto o sea, el elemento personal que forma parte de la obligación y desde este punto de vista se hace necesario comenzar diciendo que par que existe una obligación debe haber una relación jurídica por lo menos dos sujetos, pues de no ser así el hecho de que en la obligación intervenga una sola persona, ésta se extingue por efecto de la confusión, si en la obligación solo intervienen dos sujetos estamos en presencia de la obligación simple y si en la obligación intervienen más de dos sujetos la obligación es mancomunada, luego de este análisis se trata de dar un

²⁶ Derecho, es una ciencia que estudia un conjunto de normas, reglas y conductas de observancia general para toda una sociedad asentada dentro de un determinado lugar o territorio. Nota del autor.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 659.

concepto de lo que es la obligación y para ello comenzaremos diciendo que es un vínculo jurídico, porque las relaciones que nacen entre los sujetos que la conforman están amparadas por el derecho, intervienen por lo menos dos personas”,²⁸ la obligación para establecer un concepto propio, “la obligación es una necesidad o un vínculo de obrar de una manera determinada y por la naturaleza misma de las cosas, por compromiso personal o por mandato legal correspondería un beneficio propio a cambio de un beneficio recibido”.²⁹

2.3 Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo

Del contrato de trabajo para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que excedan el esquema simple de trabajo-salario, en esa fórmula se enmarca las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana que se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones, no todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de mensurar o fiscalizar, para ello no afecta su validez y vigencia, los Artículos sesenta y uno y sesenta y tres del Código de Trabajo contiene una exposición de las respectivas obligaciones.

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del cual las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones, los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también deben de observarse las obligaciones que el contrato les impone, si bien es cierto el acto de contratación es libre, una vez entablada el vínculo jurídico, las partes deben de abstenerse a sus lineamientos, se hace necesario a que los encargados del manejo de personal de una empresa o representante de los patronos, deben de conocer detalladamente las obligaciones y sus derechos, de tal forma los patronos deben de reconocer los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo darles las instrucciones sobre el manejo del personal y derechos de los empleadores, si a todo derecho corresponde

²⁸ Roca Menéndez, Manuel Vicente. **Las obligaciones civiles**. Pág. 13 y 15.

²⁹ La obligación es una necesidad o un vínculo de obrar de manera determinada y por la naturaleza misma de las cosas, por compromiso personal o por mandato legal correspondería un beneficio propio a cambio de un beneficio recibido. Nota del autor.

una obligación o viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente al empleador, la visión parcializada bastante extendida de que el derecho laboral está constituido sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando un cierto grado de confianza a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones, esa insistencia es congruente con los inicios de esta disciplina puede crear un efecto contraproducente fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social contrario a los fines que se propone, el derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarle derechos, por otra parte el análisis de las respectivas obligaciones y deberes tiene importancia para definir los alcances de la relación laboral y en cuanto a determinar si el incumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no el vínculo contractual entre las partes, los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores que nace a raíz de la contratación y de la relación laboral, según la doctrina estudiada analizada y la legislación laboral vigente en Guatemala, la siguiente clasificación de los derechos de los empleadores y derecho de los trabajadores lo establece el Licenciado Luis Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco en la que el realiza una clasificación doctrinaria incluyendo a la vez derechos que establece la legislación laboral vigente en Guatemala, realiza una combinación, la cual a continuación se detalla los derechos del empleador y desarrollada cada derecho del propio empleador.

2.3.1 Derechos del empleador

- a) Derecho a la libre elección de los trabajadores
- b) Derecho de adquisición del producto de trabajo
- c) Facultad de mando y sus manifestaciones
- d) Potestad disciplinaria
- e) Reglamento interior de trabajo
- f) Facultad premial

a) Derecho a la libre elección de los trabajadores

Este derecho en realidad es previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limite esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en pacto colectivo una mecánica específica de contratación o en casos de emergencia nacional el gobierno ordena una contratación forzosa, en varias legislaciones latinoamericanas, la misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días, por lo general la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto a esto se le denomina escalafón ciego, por medio de la cláusula de exclusión por admisión sindical válida en varios países se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal, estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador, sin embargo es una tendencia que trata de implantarse en Guatemala, vía negociaciones colectivas.

En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requerirá la contratación de personal.

b) Derecho de adquisición del producto de trabajo

Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia el patrono es dueño del producto del trabajo, esa diferencial en el precio de los bienes que se adquiere por virtud del contrato que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo, la doctrina marxista le denomina plusvalía y considera que el empleador se aprovecha desmedidamente del trabajo de sus empleados, el incremento en el precio de los productos que le impone la labor del dependiente, es mucho más alto que los que éste devenga como salario, a esto se le considera pues que el trabajador está siendo en alguna medida defraudado, no se considera esta posición el factor riesgo que asume el empresario ni las virtudes de

materializar una iniciativa, por otra parte si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgan o montar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo, el Código de Trabajo en sus considerandos hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo, en términos generales, la aplicación de este derecho no presenta complicaciones, sin embargo en determinadas ocupaciones si pueden ocurrir contratiempos y diferentes interpretaciones, tal es el caso de los trabajadores de alta tecnología, cuya aportación consiste en inventos, nuestra legislación no contempla este aspecto de los inventos, solo el aspecto registral pero no laboral.

c) Facultad de mando y sus manifestaciones

Se habla de un poder de dirección o el ius variandi, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo, también se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial de premio, el poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo, se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo, el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono hasta los límites del abuso del derecho, esta dirección no siempre es inmediata puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono la potestad de dirigir, por muy técnico que sea el trabajo, según lo que establece los artículos dieciocho y sesenta y tres inciso a del Código de Trabajo, el ius variandi aparece en nuestra legislación limitada según el artículo veinte del Código de Trabajo que establece, “las condiciones de trabajo que rigen un contrato o relación laboral, no puede alterarse fundamentalmente o permanente... así mismo el artículo setenta y nueve del misma norma legal en su literal j establece: “cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo, sin embargo en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprende funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior el patrono dentro del periodo de

prueba puede volverlo a su cargo original si establece la incompetencia en el desempeño de su puesto... está claro que el "ius variandi" puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trate de ascender al trabajador a un cargo o salario superior, se admite si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tiene por ello ninguna responsabilidad.

Otro problema que presenta el ius variandi con respecto al cambio de localidad de la empresa o el traslado del trabajador a una plaza diferente, no existe mayor cuestionamiento si el cambio es en la misma jurisdicción, se complica la situación cuando hay cambio de municipio o jurisdicción, en cada caso a falta de mejor información normativa, el juzgador tendrá que evaluar si existe un cambio que realmente altere las condiciones originalmente pactadas o que afecten seriamente al trabajador, en países más industrializados se presenta el problema de la llamada reconversión de la empresa en los que a consecuencia del avance tecnológico se van cambiando a los trabajadores por máquinas.

d) Potestad disciplinaria

El poder de dirección conlleva necesariamente una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, es poco lo que la legislación guatemalteca regula al respecto y en su defecto se redacta el reglamento interior de trabajo, que es un conjunto de normas que regula la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria, este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vaya más allá de las que la ley o convección colectiva permitan al patrono, en todo caso dicho reglamento necesita para su implementación de la previa autorización de la inspección general de trabajo y para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se clasifican en las siguientes.

- Leves: como por ejemplo tenemos llegar tarde al trabajo, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas y otras, estas faltas

se castigan con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.

- Graves: generalmente la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo cuando ha existido previa amonestación, se castiga con suspensión mayor sin goce de salario.
- Muy graves: en este caso cuando se comete como por ejemplo hurto, robo, violación de secretos y otros, se castiga básicamente con el despido, sin dejar a un lado lo correspondiente a responsabilidades en que incurra el trabajador.

e) Reglamento Interior de trabajo

Dentro de las escasas normas positivas relativas al tema, el Artículo 60 del Código de Trabajo establece el contenido del reglamento interior de trabajo, en el inciso e, establece: se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa, la suspensión del trabajo sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique.

El mismo Artículo 60 es claro en cuanto a que transfiere al reglamento interior de trabajo a cada empresa la elaboración de sus respectivas disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlos, en defecto de una negociación colectiva sobre el particular, es el empleador a quien corresponde su formulación.

f) Facultad premial

Es llamada también de recompensa ya sea en casos aislados o regulados, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa, afán de superación, a veces se premia por grupos y los premios pueden ser de diversa índole: dinero, becas de estudio o perfeccionamiento, felicitación o reconocimiento público etc.

2.3.2 Derechos de los trabajadores

Al abordar este tema es oportuno traer al recuerdo aquella frase que dice: “el trabajador es una persona que trabaja para vivir y vive mientras trabaja” en ello engloba dos aspectos básicos del trabajador; su derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo, expresión esta última que se repite mucho aunque con perfiles indefinidos, cabe mencionar que los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador.

Nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos que le corresponde a los trabajadores, en todo caso cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica, por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales, en primer lugar de la ley, pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos, es importante tener en cuenta la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la irrenunciabilidad de derechos, por lo mismo el listado de esos derechos nunca va a estar completo o finalizando y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativa adicionales, es claro el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente el salario, comprendiéndose dentro de este todas aquellas prestaciones que debe de recibir a cambio de su trabajo, la Constitución Política de la República establece en su Artículo 102 los derechos sociales mínimos del derecho de trabajo enfocado hacia los trabajadores, así mismo el considerando cuarto literal b del Código de Trabajo, establece: el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; como derechos mínimos que deben de gozar los trabajadores y que no sean violados y se llegara a ocurrir este, los tribunales de trabajo y las autoridades administrativas encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales deben observar como mínimo lo que establece la Constitución

Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, en su primer párrafo establece: son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo, entre ellos como el derecho de habitación dentro de la finca del empleador para que el trabajador pueda vivir con su familia, durante la vigencia del contrato de trabajo, aprovechamiento de los frutos de las cosechas en la agricultura para abastecerse de su consumo familiar, una educación básica, alfabetización y otros, lo único que establece al respecto el Código de Trabajo son la ventajas económicas que según el código regula como de cualquier naturaleza que sean que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado, por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa, existen otros derechos que en otras legislaciones y doctrinas avanzadas se pretende plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato laboral y que en nuestro medio se ventila únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas entre ellas, la capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral y algunos otros.

2.4 Obligaciones de los patronos

Las obligaciones de los patronos o empleadores pueden dividirse en tres grupos de la forma siguiente:

- a) Por su contenido
 - Obligaciones no patrimoniales o éticas
 - Obligaciones patrimoniales

- b) Por su origen
 - Obligaciones legales
 - Obligaciones contractuales

- c) Por su beneficiario o acreedor
 - Frente a un trabajador
 - Frente a los trabajadores
 - Frente a las asociaciones laborales
 - Frente a las autoridades administrativas

2.4.1 Por su contenido

Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales, a los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos ya que no son valuables en dinero, aunque si tiene repercusiones económicas, los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

a) Obligaciones no patrimoniales o éticas

Si bien no están claramente definidos dentro de la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos una clasificación siguiente.

a.1.1 Deber de respeto a la dignidad del trabajador: el trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se somete a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona, en su forma más primaria este deber implica que el patrón debe de abstenerse de maltrato, de palabra o de obra, no solo es un principio básico de las relaciones laborales sino que de las mismas relaciones interhumanas, los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan

contra esas obligaciones que el empleador tiene, la violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones de diferente orden así.

- De carácter contractual: es el pago de la indemnización en caso de despido injustificado por parte del patrono, según lo que establece el Código de Trabajo en su artículo ochenta y dos primer párrafo regula: si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, el patrono debe de pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, para los efectos del cómputo de servicios continuos se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo cualquiera que esta sea.
- De carácter administrativo: se refiere a multas si el hecho es constitutivo de falta y si fuera delito responsabilidad penal, según el Código de Trabajo en su título octavo y su capítulo segundo, establece en cuanto a las sanciones que debe ser acreditada al patrono en cuanto a las faltas de trabajo, el Artículo 269 regula, son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acciones u omisiones que se cometen contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.
- Responsabilidad sindical: no se da en Guatemala, en otros países la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

b) Deber de higiene y de seguridad en el trabajo

“Esta clasificación se diversifica en dos direcciones, según el sentido que se le da al momento de analizarlos.

- En sentido de evitar causas que interrumpen súbitamente la capacidad de trabajar, o sea medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo), en sentido de evitar las causas que lamentablemente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales, gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes, a este respecto el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece: todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios, en el mismo código en su Artículo 61 literal k regula, mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permite, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- Sin embargo en muchos casos irónicamente el mismo trabajador es quien se niega a adoptar las medidas de protección, alegando que no está acostumbrado a ellas, por ejemplo en una fábrica de camas los trabajadores que preparaban el algodón no usaban las mascarillas que se les ofrecían, en otra fábrica de químicos, no realizaban el lavado de manos que se requería, aunque estos casos deben evitarse se ven por lo general en un estrato de menor cultura de laborantes, en el sector de la construcción algunos operarios llegan a niveles a laborar desprotegidos, la responsabilidad por la seguridad debe de compartirse”.³⁰

c) Deber de ocupación efectiva

“El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios, a su vez al trabajador le asiste un derecho a trabajar, el patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente, se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra no puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación, la bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia, el hecho de que el

³⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 106

empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado, el trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo, esta obligación se marca más en determinadas actividades.

d) Deberes administrativo

El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general en beneficio del trabajador, entre ellas están la suscripción y registro del contrato de trabajo, según el Artículo 28 del Código de Trabajo establece, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y el otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación, otros deberes relacionados son, la extensión de constancia de vacaciones conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo, adicionalmente corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o como se le conoce como carta de recomendación en su caso, según el Artículo 87 del Código de Trabajo, en su último párrafo establece; si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también la manera como trabajó y la causa o causas de la terminación del contrato.

e) Deberes adicionales

Estos deberes se refiere a la formación, capacitación, preferencia, la motivación y promoción de los empleados, en los últimos años son objeto de estudio de parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial, estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo desarrolla mejor sus actividades".³¹

³¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 107

f) Obligaciones patrimoniales

Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que conforme al contrato de trabajo estipulado y a las leyes laborales vigente que corresponde al trabajador, el artículo ochenta y ocho del Código de Trabajo regula lo siguiente; salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos, salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este, el artículo ciento dos de la Constitución Política de la República de Guatemala en su literal b establece; todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, entre estos destaca el pago del salario en cualquiera de sus formas, comisiones, bonificación, las horas extraordinarias, los salarios diferidos, de las indemnizaciones y otros, una consideración especial merece las vacaciones, que comprende una prestación no dineraria pero que incluye el salario en esos días en que se descansa, las excepciones legales que establece el artículo sesenta y tres del Código de trabajo, establece, prestar los auxilios necesarios, en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional, esta excepción no tiene ninguna objeción porque lo que se trata es salvaguardar la integridad física o los bienes del empleador y que son objeto de la contratación laboral.

2.4.2 Por su origen

2.4.2.1 Obligaciones Legales

Estas obligaciones se derivan directamente de la ley, por lo general contienen todas las garantías mínimas que gozan los trabajadores tales como el salario mínimo que los trabajadores tienen derecho como lo establece el artículo ciento tres del Código de Trabajo, regula, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material moral y cultural y que

le permite satisfacer sus deberes como jefe de familia, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo según el Decreto Ley Número trescientos ochenta y nueve, Enrique Peralta Azurdia, jefe del gobierno de la república, el caso de las jornadas diurnas de trabajo o semanales de trabajo.

2.4.2.2 Obligaciones contractuales

Son el producto de una negociación particular patrono trabajador y el contenido del contrato de trabajo, por el principio evolutivo del derecho laboral las condiciones de trabajo que reflejan las obligaciones cambia constantemente en beneficio del trabajador como por ejemplo mejor salario, mayor período de vacaciones, bonificaciones y otras, también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios en los que se obtiene mejoras estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, está plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106, adicionalmente, por la categoría que tiene los pactos colectivos que tienen un carácter de ley profesional entre las partes según el Artículo 49 del Código de Trabajo, esto es a consecuencia del contrato de trabajo, adicionalmente esta diferenciación tiene repercusión sobre la materia de la prescripción negativa, que es una forma de la extinción de las obligaciones según lo que establece los Artículos 263 y 264 del Código de Trabajo.

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto estos derechos son generales y aplicables a todo los contratos aunque no se hayan detallada en el mismo, según el Artículo 22 del Código de Trabajo establece: en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, estos derechos prescriben en dos años según el Artículo 264 del Código de Trabajo, del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar a las normas legales, estos

derechos que se derivan del contrato deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos, según el Artículo 263 del Código de Trabajo, sin embargo en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador.

2.4.2.3 Por su beneficio o acreedor

En algunos casos se entremezclan estas obligaciones pero pueden perfilarse las categorías siguientes.

- a) Directas frente a un trabajador
 - b) Generales frente a los trabajadores
 - c) Frente a las asociaciones laborales
 - d) Frente a las autoridades administrativas
- Directas frente a un trabajador, frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados en párrafos anteriores, el acreedor de estos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones, en caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes a efecto de hacerlas efectivas, como por ejemplo, reclamará sus vacaciones y otros derechos.
 - Directas frente a los trabajadores, los trabajadores como grupo colectivo son también titulares de derechos los cuales se le denominan derechos colectivos o aún derechos sociales, en los cuales el patrono tiene la obligación de cumplir los derechos adquiridos por la colectividad de los trabajadores.
 - Frente a las asociaciones laborales, en primer lugar el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse ya sea a nivel informal o en forma de grupos coaligados o en un estadio más

formal, como los sindicatos ello responde a la libertad sindical plasmada en nuestra legislación laboral según el Artículo 209 del Código de Trabajo establece: sindicato es toda asociación permanentes de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, una vez organizada el grupo de trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva ya sea un simple convenio o un pacto completo, en ambos casos el empleador tiene la obligación de negociar, el Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por otra parte el Artículo 374 del mismo código establece, el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores a los que se le denominan comités ad-hoc que se presentan a negociar, el patrono está obligado a recibirlos la brevedad que sea posible a dichos consejos o comités y estos harán sus quejas o solicitudes verbalmente o por escrito ante el representante del empleador o personalmente con éste, adicionalmente el empleador debe actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicita, en cuanto a que realiza los pagos de salario al tenor de lo indicado por el Artículo 61 literal i del Código de Trabajo, prescribe la obligación de deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponde pagar a sus respectivos sindicatos.

- Frente a las autoridades administrativas, estas obligaciones están contenidas en el Artículo 61 literales a, f, j, del Código de Trabajo, que establecen: enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, dentro de los dos primeros meses del año, permitir la inspección y vigilancia por parte de autoridades de trabajo en este caso a la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y a los juzgados de trabajo y previsión social que están facultados según la legislación laboral vigente.

2.5 Obligaciones de los trabajadores

Al igual con las obligaciones del empleador, en las del trabajador, podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y éticas.

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador, el empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico, si bien es cierto a la luz de las nuevas tendencias no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

“Dentro de las obligaciones no patrimoniales encontramos un deber de lealtad e identificación que se deba a quien proporciona, en otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido como espíritu de empresa a esto se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador, dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto el empleador para con sus trabajadores, como de los trabajadores con sus empleadores, esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, cuidar bien los bienes de los patronos, guardar los secretos industriales, es una identificación entre dos personas aunque una de ellas sea persona jurídica y una convergencia de intereses que en mucho no en todo son y deben ser comunes”.³² La literal e del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono al establecer que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo esté en peligro, sin derecho a remuneración adicional, sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas entre ellas podemos mencionar el Artículo 121 del Código de

³² Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Pág. 111.

Trabajo en su segundo párrafo establece: no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables solo a él cometidas durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos, al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo establece: la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva o sea a las prestaciones que determine este código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas, esto es una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores.

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo se paga de indemnización según el Artículo 78 literal b del Código de Trabajo, regula; a título de daños y perjuicios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales, en el mismo cuerpo normativo solo que en su Artículo 82 primer párrafo regula lo siguiente: si el contrato de trabajo por tiempo indefinido concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea, pero cuando la decisión la toma el trabajador su única obligación consiste en dar el preaviso al patrono según las disposiciones que establece el artículo ochenta y tres del Código de Trabajo la cual va de una semana hasta un mes de anticipación por lo menos según sea la antigüedad del contrato, sin embargo en caso de no dar este

preaviso, no puede ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que el patrono lo consienta, o sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio, el patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el preaviso, prácticamente son desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.

Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación exceda del ramo laboral para incursionar en lo penal un ejemplo de estas acciones que se convierte en delito penal, podría ser el prescrito por el Artículo 223 del Código Penal, que establece un tipo penal relacionado con la revelación de secreto profesional, la cual establece: quien sin justa causa, revelare o empleare en provecho propio o ajeno un secreto del que se ha enterado por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, si que con ello ocasionare o pudiere ocasionar perjuicios, será sancionado con prisión de seis meses a dos años o multa de cien a un mil quetzales, esto protege la competencia desleal por parte de los empleadores o como se les conoce como empresarios que se dedican al comercio y que ponen al público sus bienes y servicios, establecer un mejor control de la revelación de secretos.

Anteriormente se señaló que una de las obligaciones del empleador era la de proveer un ambiente higiénico y seguro a sus trabajadores, se dijo también que en muchos casos, el mismo trabajador quien no aplica las instrucciones de seguridad es por ello que en muchas legislaciones, en que las que se incluye las leyes laborales guatemaltecas, se indica taxativamente que una de las obligaciones de los trabajadores es la de observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerdan las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, así mismo deben someterse a los exámenes médicos, no solo a solicitar el trabajo, si no en cualquier momento a solicitud del patrono.

2.5.1 Obligaciones de los trabajadores según la legislación laboral vigente

En su título segundo del capítulo sexto en su Artículo 63 del Código de Trabajo establece una serie de obligaciones para los trabajadores del sector privado o que tienen como empleadores a personas individuales o jurídicas, en la que regula las siguientes disposiciones: además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social son obligaciones de los trabajadores.

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo esté en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o algún enfermedad profesional, contagiosa o incurable o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

- g) Guardar los secretos técnico, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerdan las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio, pasado dicho término el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente, sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Según el título seis del capítulo único del Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil establece una serie de obligaciones que tienen los trabajadores que laboran con el estado, es decir los servidores públicos que están al servicio del estado de Guatemala, en la cual regula las siguientes disposiciones: además de las que determinen las leyes y reglamentos son deberes de los servidores públicos.

1. Jurar, acatar, y defender la Constitución Política de la República.
2. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.

3. Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherente a sus puestos y en su caso responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las ordenes que puedan impartir, sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.
4. Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiere reserva.
5. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
6. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres que afecten el prestigio de la administración pública.
7. Asistir con puntualidad a sus labores.
8. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones.
9. Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirvan y de la administración pública en general.
10. Atender los requerimientos y presentar los documento e informes que la junta o la oficina nacional de servicio civil les solicite, para los efectos de esta ley.

Una de las obligaciones fundamentales para los servidores públicos, que deben cumplirla y observarla lo encontramos regulado en la Constitución Política de la

República de Guatemala en su Artículo 154 último párrafo establece: la función pública no es delegable, excepto en los casos señalados por la ley y no podrá ejercer sin prestar previamente juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República, la cual complementa esta obligación el Artículo 34 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

CAPÍTULO III

3. Vacaciones

3.1 Evolución histórica.

“Las vacaciones son instituciones de corte moderno, los pocos antecedentes que existen no pueden considerarse propiamente vacaciones, en el concepto actual, de acuerdo con los antecedentes históricos consultados, en 1821 Dinamarca otorga reposo a los servidores domésticos en el mes de noviembre de cada año durante una semana, en Francia en 1853, se otorga derecho a las vacaciones a los funcionarios públicos durante 15 días, en los comienzos del siglo XX sólo gozaban de vacaciones ciertos funcionarios públicos, el personal administrativo de empresas comerciales e industriales y alguna categoría de trabajadores, siendo muy limitados el número de beneficiados, la primera ley que se dictó sobre el tema de las vacaciones fue en Inglaterra en el año de 1872, dando este beneficio a los obreros industriales, Austria en 1919, es el primer país en otorgar las vacaciones a todos los trabajadores”.³³

La institución de las vacaciones dentro del contexto laboral, constituye un claro ejemplo de la evolución que inspira y moviliza a esta rama del derecho, hace muy poco tiempo, menos de un siglo el trabajador como toda persona humana, se cansaba de la rutina de un mismo trabajo o llegaba al límite de sus fuerzas, si el trabajador quisiera disponer de una temporada libre para alguna actividad personal, sencillamente dejaba de laborar, lo que implicaba que a partir de esa decisión no devengaría salario alguno, pensar en las vacaciones como un período anual pre programado, no era concebible, es cierto que se observaban mayor número de festividades, básicamente de tipo religioso, pero esos asuetos eran espaciados y el trabajador no contaba con un cierto período y continuado de descanso, las vacaciones no es la reunión o equivalencias de esos feriados en un mismo período como lo sostienen algunos autores.

³³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 404.

“En el trayecto evolutivo de esta institución, se aceptó, a la luz de criterios realistas y humanistas, que el trabajador es una persona que por un lado no vive exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad puede llegar a causar serios trastornos psicosomáticos, se aceptó que las personas necesitaba un período regular de desligue con el patrono, o sea que se consentía ese descanso, al término del cual el trabajador debía reintegrarse a sus actividades, este con el fin de asegurarse del servicio después del descanso, su trabajo le esperaba y era así mismo garantía para el patrono que el trabajador volvería a sus labores, pero prácticamente era más que una licencia sin goce de salario, si bien es cierto se admitía las vacaciones como una suspensión de la obligación de prestar el servicio, ese tiempo de vacación no se remuneraba, por no estar su práctica regulada en textos legales”.³⁴

“El concepto de vacación ha ido evolucionando rápidamente, primero aparece como un acto gracioso del empleador que la otorga, pero sin pagar retribución alguna, luego se va imponiendo por la fuerza de la clase trabajadora en algunas actividades que se van ampliando y ya es remunerada, en su origen es un derecho que tiene el trabajador de descansar y reponerse de sus fatigas presentando un carácter individual, ante el creciente poderío de la empresa moderna, en que no se puede tomar en consideración el aspecto individual de cada trabajador se pasa a una etapa colectiva, ya que especificar período de vacaciones corresponde, hacerlo teniendo en cuenta no a cada trabajador si no a la actividad que desarrollan, otra evolución ya no se le considera a las vacaciones como simple derecho, si no que su disfrute debe ser obligatorio, dado que tiende a preservar la salud de la sociedad y por lo tanto el trabajador tiene la obligación de tomarlas íntegramente, la etapa en que el período vacacional pasó de la vacación reposo a la vacación esparcimiento y que involucró en si las ideas de descanso.

Fue hasta principios del siglo XX, en que los trabajadores empezaron a gozar de un período anual con goce de salario, existe un antecedente aislado en el Reino

³⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 256.

Unido que data de 1872, empezó a desarrollarse al termino de la primera guerra mundial, salvo en Austria del imperio Austro-Húngaro dónde se implementó en 1910, posteriormente Brasil, en 1920, Rusia en 1921, Italia en 1927, México en 1931, Francia 1936, Argentina en 1945 y Guatemala en el año de 1945, al analizar este fenómeno volvemos a insistir en el carácter evolutivo del derecho laboral, debemos pensar que con anterioridad a las citadas fechas, de por si recientes, las vacaciones hoy ampliamente extendidas remuneradas no se conocían en los respectivos países como una norma legal”.³⁵

3.2 Concepto de las vacaciones

En el siglo XX comenzó a desarrollarse esta institución que ha sido adoptada en todo los países civilizados, en un principio no eran vacaciones si no una licencia con goce de salario que reunía todas las características del premio o la concesión, pero su práctica adquirió tal desarrollo que cambio su naturaleza y de una concesión graciosa pasó a ser un derecho de los trabajadores, pero convertido actualmente en un deber y derecho, al respecto del concepto existen varios, citaremos algunos autores que han dado un concepto al respecto, el Licenciado Luis Fernández Molina establece: “vacación, en léxico común es un período de descanso, vacación anual remunerada, es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado, en la cual una liberación temporal del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado”,³⁶ para Guillermo Cabanellas de Torres, vacación significa, “cesación en el trabajo, estudio, negocio u otras actividades durante varios días consecutivos, semanales y algunos meses en el año con fines de descanso, recuperación de energías y solaz”,³⁷ “vacaciones, es la cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso, las vacaciones son pagadas, constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todo los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número

³⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 257.

³⁶ **Ídem**. Pág. 257.

³⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de Derecho Laboral** Pág. 729

determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso, para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa”.³⁸

Para el licenciado César Landelino Franco López, las “vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio, en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de atender los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiese cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales”,³⁹ la caracterización de las vacaciones constituye por períodos ininterrumpidos de descanso, condicionados por la ley que en cada año tiene derecho a gozar el trabajador con el objeto de una reparación física y espiritual tendiente a un mayor rendimiento.

Para el derecho laboral guatemalteco, las vacaciones es el derecho que tiene el trabajador después de haber alcanzado un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, a gozar de un período remunerado de quince días hábiles de descanso, de lo anterior se establece, que las vacaciones son períodos de descanso que ostenta el carácter de ininterrumpido, su objeto es el descanso, se trata de una suspensión de carácter individual parcial y de un efecto del contrato de trabajo, una vez iniciada la relación de trabajo ya que éste en todos los demás aspectos continúa en plena vigencia, el concepto de vacaciones “es un derecho que goza el trabajador al concluir un año continuo de trabajo con un mismo patrono, en la cual se suspende parcialmente el contrato de trabajo y el trabajador goza de un descanso por un periodo de tiempo con el fin de recuperar energías físicas y mentales, para que el trabajo no sea un obstáculo de tensión, siempre con goce de salario”.⁴⁰

³⁸ Osorio, Manuel. Ibid. Pág. 1,007

³⁹ Franco López, César Landelino. Ibid. Pág. 403

⁴⁰ Es un derecho que goza el trabajador al concluir un año continuo de trabajo, con un mismo patrono, en la cual se suspende parcialmente el contrato de trabajo y el trabajador goza de un descanso por un período de tiempo con el

El trabajador debe percibir su retribución habitual, tal como si continuara trabajando, es decir si durante ella hubiere aumento de salarios igualmente le correspondería, estas vacaciones se gozan por el plazo y las condiciones que las leyes determinan, cuando las convenciones colectivas de trabajo aumentan sus beneficios, deben ser tomados éstos en consideración, el aspecto más importante en la actualidad de las vacaciones, dejaron de ser un derecho puro y simple del trabajador, actualmente tiene la obligación de gozar del descanso que se le otorga, no puede ser compensado con dinero, a menos que la relación de trabajo haya concluido sin que se disfrutara el período vacacional correspondiente.

3.3 Clasificación doctrinaria de las vacaciones

La doctrina clasifica a las vacaciones según el Licenciado César Landelino Franco, atendiendo el punto de vista o enfoque que se le da de la manera siguiente.

- a) Teniendo en cuenta el número de empleados en individuales y colectivas.
- b) En consideración al vencimiento del período adquisitivo en vencidas y proporcionadas.
- c) En cuanto a la duración varían según la antigüedad en el empleo.
- d) Tomando en cuenta la remuneración, simples y dobles.
- e) En cuanto a la utilización en íntegra o fraccionada.
- f) Respecto al régimen jurídico, en general o por una actividad determinada.
- g) En relación al derecho de acción, en prescritas o no prescritas.
- h) En cuanto a su conversión en dinero, con o sin el pago.

Cabe realizar algunas reflexiones al respecto, las colectivas es decir cuando se otorga a todo el personal, presenta el problema que haya trabajadores con distintas antigüedades lo cual implica que hay diferentes períodos vacacionales, en tal caso no es posible, los que tenga lapso más cortos no perciban remuneración durante ese período, la disposición de conferirle vacaciones a la totalidad de trabajadores, se

fin de recuperar energías físicas y mentales, para que el trabajo no sea un obstáculo de tensión, siempre con goce de salario. Nota del autor.

debe a la voluntad patronal por razones de conveniencia, por lo consiguiente el patrono debe de abonar los salarios correspondientes, cuando se divide las remuneraciones por vacaciones en simples y dobles se refiere a nuestro entender en un concepto rechazado por la actual orientación en la materia, las vacaciones deben obligatoriamente gozarse y no ser compensadas en dinero, pues de lo contrario se desnaturaliza su finalidad, el trabajador debe desvincularse de toda actividad laboral durante el período de duración de las mismas.

3.4 Fundamentación de las vacaciones

Su fundamento radica en el carácter del derecho de trabajo y en el principio protector del derecho social, en general informa la relación entre un trabajador y el patrono, esto es uno de los propósitos que lleva el derecho laboral de hacer las leyes más justas y más humanas, la legislación civil solo atiende los principios generales y abstractos del derecho sin entrar a considerar, "el factor humano para el cual habría sido dados esos mismos principios, de ahí las jornadas largas y agotadoras de trabajo, los días continuos de trabajo sin descanso, el desgaste constante y acelerado del organismo, la primera reacción fue contra esas jornadas extenuantes de sol a sol, como ya se ha dicho y así poco a poco se fueron reduciendo las horas de trabajo, luego se estableció un descanso semanal, esto fue una gran conquista, pero aún no era suficiente, conceder el descanso semanal para reponer un organismo de los desgastes y la monotonía de una tarea cualquiera que sea su carácter, el trabajo ininterrumpido ya sea físico o mental, fatiga, extenua, agota el organismo, la persona que lo realiza se convierte en autómatas, el agotamiento de un organismo que ejecuta un trabajo ininterrumpido se traduce en un actividad productiva menor e inferior, es menos eficiente, de todo lo anterior surgió la necesidad de crear la institución de los descansos anuales, llamadas vacaciones o licencias anuales, esta institución comprenden dos elementos, el de la concesión de un tiempo libre y el pago de éste, por consiguiente el fundamento de las vacaciones anuales remuneradas, es sabido e

indiscutiblemente, debiéndose considerar en su doble aspecto, descanso y remuneradas”.⁴¹

3.4.1 Descanso

“Liberación para el trabajador de su obligación de trabajar, para reponer fuerzas físicas y mentales, lograr un cambio de ambiente o de la rutina diaria a veces enajenante, para que el trabajador pueda ocuparse de actividades personales necesarias o distracciones, esparcimiento, salud psicofísico”.⁴²

3.4.2 Remuneradas

Como complemento de lo anterior, para que el trabajador pueda realmente descansar, necesita mantener por lo menos el mismo nivel de ingresos que cuando efectivamente labora, caso contrario se consideraría ese período como una pérdida de tiempo y de ingreso, lo que originaría angustia, ha de preocuparse por procurar su sustento, de esa forma se desnaturalizaría el fundamento mismo de esa institución, “cabe agregar que a la sombra de las vacaciones ha ido creciendo con mucho auge la llamada industria sin chimeneas, a lo que se le conoce como, industria turística que se nutre con las cantidades de turistas que en países industrializados sobre todo, son más que trabajadores en goce de su período vacacional, así mismo en algunos lugares son los mismos sindicatos u organizaciones sindicales los que promueven el turismo sindical, este doble aspecto de las vacaciones conlleva una contrapartida, por el descanso el trabajador tiene la obligación de descansar, una obligación frente a sí mismo y frente a su patrono, ese descanso no se planea solo en interés del trabajador si no que también en interés de su patrono, quien paga el equivalente del salario por el tiempo de vacaciones y es la persona quien espera que el trabajador regrese renovado, tonificado y con ímpetu para trabajar bien, interesa que el descanso sea real a la salud pública en general, en este caso hay un deber de

⁴¹ Franco López, César Landelino. Pág. 402

⁴² Fernández Molina, Luis. Pág. 263

lealtad del trabajador, ni legal, ni moralmente debe un trabajador laborar durante las vacaciones y menos aún con un patrono distinto, en algunas legislaciones puede considerarse ese hecho como una violación al deber de fidelidad al patrono y por lo mismo configurar una causal de despido justo, fijándose en algunos casos la obligación de retribuir al patrono la remuneración correspondiente a las vacaciones”,⁴³ casi todos los textos legales insisten en el carácter de irrenunciabilidad de las vacaciones, quien las podría renunciar es el trabajador y esto lo haría solo a cambio de un beneficio que tuviera un mayor valor y que sería un ingreso adicional en monedas, sin embargo aún en contra de una preferencia del trabajador, es claro que no puede renunciar a ese derecho u obligación de descansar.

3.6 Duración de las vacaciones

La duración de las vacaciones varían según las diferentes legislaciones y convenios vigentes, en forma genérica se ha repetido que su duración debe ser un mínimo de una semana y un máximo de un mes, ese período mínimo tuvo vigencia por mucho tiempo, aún en nuestra legislación, pero ha ido evolucionando, acreciéndose paulatinamente, con anterioridad del año 1985 los mínimos en nuestra legislación eran de seis, diez y quince días dependiendo de la actividad o trabajo, con la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala en el año 1986 se estableció en su Artículo 102. literal i) la que literalmente establece, “derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirió cesare la relación del trabajo”, el Artículo 130 del Código de Trabajo 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 patrono, cuya duración es de 15 días hábiles, en este caso hay una

⁴³ Fernández Molina, Luis. Pág. 264

discrepancia entre dos normas, la Constitución Política de la República de Guatemala que establece 15 días para los trabajadores que no sean de empresas agropecuarias y a los trabajadores de las empresas agropecuarias 10 días, pero el Código de Trabajo, no hace ninguna excepción, esto quiere decir que para todos los trabajadores no importando a la actividad que se dediquen, a todos por igual el mismo derecho les corresponde, un mínimo de 15 días en el cual se puede ampliar el plazo, por consiguiente la Constitución Política de la República de Guatemala tiene rango de ley constitucional y el Código de Trabajo tiene rango de ley ordinaria, jerárquicamente la Constitución Política de la República de Guatemala es una ley superior al Código de Trabajo, en este caso se aplica el principio del derecho laboral del indubio pro operario esto significa: que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores.

Prácticamente todas las legislaciones establecen un mínimo de días de vacaciones, pero no fijan un máximo, ya que se deja abierta la posibilidad de que en una negociación individual o colectiva, se pueden superar los eventuales mínimos o máximos con una mejora adicional para el trabajador, en casi todas las negociaciones colectivas se contemplan previsiones relativas a la superación del plazo de las vacaciones, si bien es cierto la normativa laboral pretende una igualdad en cuanto a las prestaciones de los trabajadores, respecto a las vacaciones según el Licenciado Luis Fernando Molina existen dos criterios diferenciadores, por el trabajo realizado y antigüedad del trabajador.

3.6.1 Por el trabajo realizado

Este criterio nuestra legislación anteriormente lo regulaba porque establecía; quince días en el comercio, diez días en la industria y seis días en otras actividades, o como en Francia, que se aumenta conforme sea el estatuto profesional particular, también se pacta en negociaciones colectivas para determinados trabajos, sobre todo aquellos peligrosos o insalubres, en todo caso es

una práctica que si bien parece más equitativo en algunos casos, se presta a promover susceptibilidades entre los trabajadores y sobre todo la conciencia de diferenciaciones entre ellos mismos, contrario a la unidad que en general se pretende, por ello no es muy recomendable esa diferenciación, sobre todo a trabajadores en una misma empresa.

3.6.2 Antigüedad del trabajador

Viene a constituir un premio o incentivo al trabajador o como una compensación regular, ya que es mayor la rutina, el agotamiento laboral, en todo caso está práctica ha rendido buenos resultados, porque las vacaciones vienen a ser un costo de la mano de obra, por otro lado un trabajador con más antigüedad en la empresa, por lo general es un trabajador bien ubicado en su trabajo y es alguien que a su vez debe pensar que ha dejado muchos años en su puesto, por lo que a la empresa conviene ampliarle las vacaciones como un estímulo.

En México, por ley se aumenta el período vacacional en dos días por cada año y subsecuente de servicios, hasta un máximo de veinte días, en Honduras establece un sistema parecido, pero trazado en forma escalonada, por un año de servicio diez días, por dos años doce días, tres años quince días, cuatro o más años veinte días, en países más desarrolladas como las de Francia, se establece día y medio por cada mes laborado y se aumenta en casos especiales como la de los menores de edad, estatus profesionales particulares y otros, los que se señalan en preceptos legales mínimos, por lo mismo susceptibles que pueden ser superados como de hecho sucede en casi todos los lugares del mundo, como se indico anteriormente al mencionar algunos países como ejemplos, se tiene que en las empresas se realizan negociaciones colectivas, pactos o convenios, donde se incluyen siempre provisiones acerca de la superación de plazos, como ejemplos tenemos.

- De un año a cinco años, 20 días de vacaciones.
- De seis a 10 años, 22 días de vacaciones.
- De 11 a 15 años, 25 días de vacaciones.
- De 16 a 20 años, 26 días de vacaciones.
- De 21 años en adelante, 28 días de vacaciones.

3.7 Duración del período vacacional

“La duración es el lapso durante el cual el trabajador tiene derecho a no desempeñarse en sus tareas, con el objeto de descansar, sin pérdida de su remuneración y en base al instituto de las vacaciones, el plazo es variable de acuerdo a las diversas legislaciones, depende del criterio de cada país”,⁴⁴ el descanso que establece la ley es mínimo, es decir, por convenciones colectivas o acuerdos privados derivados de la costumbre o del uso local puede ser elevado ese mínimo, lo que no puede hacerse es reducirlo, en la legislación guatemalteca existen varias leyes que establecen la duración en el cual un trabajador tiene derecho a gozar de sus vacaciones, como por ejemplo tenemos a la Ley de Servicio Civil que establece el derecho de vacaciones a los trabajadores del estado de Guatemala que trabajan en los renglones cero 11 y cero 21 y a los trabajadores de las empresas y patronos privados se regula por el Código de Trabajo, es una norma de tipo general para todos los sectores trabajadores y patronos, según el Artículo 130 del Código de Trabajo 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 patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles, luego en el Artículo 132 del Código de Trabajo se establece: el patrono debe de señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones, a ese efecto debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores

⁴⁴ Franco López, César Landelino. Pág. 410

del que está disfrutando de sus vacaciones, la oportunidad para gozar el período vacacional debe de determinarse en la ley, a fin de obligar a que el empleador las confiere al trabajador desde que éste tiene derecho y al cumplimiento del período de labores ininterrumpidas por parte del empleador y esta obligación está determinada en el Artículo 132 del Código de Trabajo.

3.7.1 Fraccionamiento y acumulación del período vacacional

Ambas situaciones son prohibidas por la legislación laboral guatemalteca, con relación al fraccionamiento y tomando en cuenta que el derecho a las vacaciones está pasando de un período de reposo a uno de recreo activo por lo que el plazo debe gozarse determinadamente, pues de lo contrario no se podría cumplir con los fines previstos para esta institución ya que ni la recuperación física ni el fin sociológico se cumplirían.

“El argumento que sostiene la viabilidad del fraccionamiento, descansa en la protección a las actividades de naturaleza continua del empleador, que supone no puede ser interrumpidas sin causar perjuicio económico, no obstante no puede respaldarse la posición que apoya el fraccionamiento del período vacacional, esto iría en contra del principio de unicidad que rige las vacaciones, esto impone que las vacaciones deben de gozarse ininterrumpidamente, constituye una posición universalmente aceptada, el aceptar en único caso de fraccionamiento de éstas vacaciones, cuando se trata de empresas cuyas actividades sea de naturaleza continua y no puede interrumpirse, en este caso nuestra legislación laboral guatemalteca según el Artículo 136 del Código de Trabajo establece: los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y solo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trata de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada, esta norma legal acepta que el trabajador pueda dividir el goce de su período vacacional, como máximo en dos períodos”.⁴⁵

⁴⁵ Franco López, César Landelino. Pág. 412

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

3.7.2 Prohibición de trabajar

Es evidente que el período vacacional tiene como propósito, que el trabajador descanse de las fatigas producidas por el trabajo desarrollado durante el año inmediato anterior de labores, por tanto, es fin teleológico que descanse y derivado de ello la prohibición para que pueda emplearse con otro empleador o bien con el mismo en otras actividades temporales, sin embargo el afán de obtener una remuneración suplementaria hace que el trabajador desvirtúe la institución de las vacaciones y realice tareas durante el descanso, con ello no solamente se ataca el fin social de las vacaciones, sino que también se causa perjuicio al empleador pues es lógico que éste espere que el trabajador regrese recuperado del agotamiento físico y con nuevas energías para el trabajo, el trabajador puede violar la prohibición de tres maneras diferentes, ya sea trabajando para sí, para un tercero o para su empleador, todas estas formas deben de evitarse para que la institución de las vacaciones cumpla con sus fines, si bien es cierto las dos formas la cuales son: cuando el trabajador trabaja para sí o el trabajador trabaja para un tercero es difícil de controlar por parte del patrono o las mismas autoridades, si el trabajador incumple con esa prohibición, no debe de percibir más de un salario, es decir, el empleador queda liberado de su pago y de lo contrario se perjudicaría y el trabajador recibiría una doble remuneración y esto se convierte en una ilegalidad, porque una de ellas, es la existencia de una verdadera incompatibilidad en las remuneraciones.

3.8 Computo de las vacaciones

Sin embargo, el principal problema sobre el cómputo gira en relación al pago del período vacacional, si la relación de trabajo es continua, se acostumbra pagar el mismo salario que venía devengando, procediéndose a señalar los días en que no debe presentarse a laborar, si la relación de trabajo ha terminado, las vacaciones proporcionales deben compensarse en dinero, en este caso según la legislación laboral, para los trabajadores de las empresas privadas les corresponde y por derecho a quince días de vacaciones, no implica que matemáticamente le corresponde medio salario, el Artículo 133 del Código de Trabajo establece: las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa, se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones, cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho de un nuevo período, el patrono debe de compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio, debido a que la ley poco nos informa respecto a la forma de calcular las vacaciones que se compensan en dinero, los cálculos matemáticos difieren según sea la interpretación que se le da a la referida normativa.

Nuestra legislación establece las vacaciones se calculan tomando como base el promedio del último año, esto es, para establecerse el monto de las vacaciones de un año determinado de trabajo, debe establecerse cuál es el promedio de salarios precisamente en ese período de labores, se incluye en el cómputo el salario ordinario y extraordinario, ese promedio sirve de base para multiplicarse por el número de días a que tuvo derecho el trabajador al momento de terminarse la relación de trabajo, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días corresponde quince días de vacaciones o más según el centro de trabajo, pero existen controversias en cuanto al cálculo o computo del total de las vacaciones y su respectiva remuneración.

- a) Lo que gana el trabajador por día, algunos dividen el ingreso mensual entre de treinta, otros entre de veintidós en la inteligencia que ese es el número promedio de días trabajadas en el mes.

- b) Los días que se debe pagar por año laborado, unos consideran que la base debe ser 21 días, que resultan de calendarizar los 15 días que, comprendiendo los días hábiles e inhábiles, suman cerca de esa cifra; otros sostienen que la base por la que debe multiplicarse el promedio diario debe ser de 15 días, los 15 días hábiles deberían pagarse únicamente cuando el trabajador va a disfrutar de su período vacacional, cuando debe de compensarse en dinero, no debe de comprenderse el pago de los séptimos días y días festivos, solamente los 15 días o el numero que le corresponde.

Las leyes laborales en general y las leyes en especial están llamadas a establecer la armonía entre las partes, ese tipo de leyes confusos e interpretables de diferente forma, solo invita a una mayor discordia, de ahí surge la necesidad que el legislador se pronuncie respecto a esos puntos oscuros, no se escapa el hecho de que la proclamada irrenunciabilidad de derechos laborales, plasmada en la Constitución política de la República de Guatemala, es un obstáculo para esas revisiones pero son muy necesarias para que las conozcan y resuelven los puntos oscuros en cuanto a la compensación de las vacaciones de los trabajadores, en principio las vacaciones deben de disfrutarse, esto indica que el trabajador debe dejar al trabajo y bajo ningún punto de vista puede compensarse en dinero, salvo cuando concluye una relación de trabajo, antes de concluir el año, las vacaciones ya no se van a disfrutar por lo que se debe pagar la parte del período anual que se estaba laborando.

El Código de Trabajo u otras leyes laborales no establecen fórmulas precisas o procedimientos matemáticos para el cálculo de las prestaciones, la normativa se limita a establecer los parámetros para las operaciones, la única norma que encontramos que da algunos parámetros de cómo calcular en cuanto al monto de sus

vacaciones que debe de percibir un trabajador, lo establece el Artículo 134 del Código de Trabajo, lo regula; para calcular el salario que el trabajador debe de recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera o durante el último año en los demás casos, los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiere su derecho a las vacaciones, el importe de este salario debe cubrirse por anticipado, no en todo los casos son claras las indicaciones, por ello da lugar a diferentes interpretaciones, que a su vez dan motivo de aplicaciones dispares de una misma prestación laboral, para llegar al resultado final se debe realizar dos operaciones, uno por el número de días que le corresponderían y dos por lo que devengaría en un día.

3.9 Requisitos para gozar el derecho de las vacaciones

Para tener derecho al período vacacional es preciso que concurren ciertas circunstancias que hagan viable ese derecho, ellas son; existencia de un vínculo laboral permanente y antigüedad del trabajador en el empleo, vínculo laboral preexistente es un requisito esencial, de no mediar un contrato subordinado entre empresa y trabajador, no cabe la aplicación del instituto de referencia y la otra circunstancia es también obligatorio, porque condiciona el otorgamiento de las vacaciones a que el trabajador haya laborado para el empleador durante cierto período de tiempo en forma ininterrumpida, si las vacaciones son un descanso anual remunerado, debe considerarse como primer requisito lógico el hecho mismo de ser un trabajador y la suposición de que el trabajo que ha realizado lo ha cansado, por cada día de labores el trabajador abona a su favor aproximadamente una trescientava parte de sus vacaciones con la suposición de 300 días de labores, de tal suerte que al completarse el ciclo anual tiene derecho pleno a su vacación, el ciclo de las vacaciones es anual y consecutivo salvo excepciones, empieza a computarse el día de su ingreso a la empresa o de iniciada la relación laboral, el ciclo de trabajo para los efectos de esta prestación, no puede exceder de un año, pero no es

requisito el haber cumplido el año de servicios, un trabajador puede trabajar menos de un año y tener derecho a gozar de vacaciones, por haber abonado en los días laborados una parte alícuota de la prestación total, las vacaciones laborales, disfrutadas en uno o en varios momentos del año, estos son logros que ha caracterizado a las sociedades civilizadas, entre las que se encuentra la nuestra, también son un signo de la llamada sociedad del bienestar.

3.9.1 Derecho a vacaciones

Nuestra legislación laboral establece en su Artículo 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, la Constitución política de la República de Guatemala, establece, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo, para que el trabajador tenga derecho a vacaciones tiene que tener cierto requisitos según el Artículo 131 del Código de Trabajo establece lo siguiente; para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, no todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año, no se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste sus servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidentes de trabajo, esta norma no es clara por ello mismo ha dado lugar a que en la práctica se han venido interpretando y consecuentemente aplicando en dos sentidos, el primero cuando el trabajador cumple un año de labores, pero por no ser un puesto permanente no trabaja todos los días de la semana y por lo mismo no llega a sumar los ciento cincuenta días.

El segundo cuando el puesto es permanente pero que termina la relación de trabajo con cualquier empleado, aunque haya laborado todo los días, sí este no haya laborado los ciento cincuenta días efectivos, no se le compensan las vacaciones dentro de las prestaciones finales, en el primer supuesto tenemos por ejemplo, a un jardinero que solo llega a trabajar dos días a la semana y si multiplicamos por 52 semanas tenemos que solo suma 104 días de labores, para los efectos de ese patrono el trabajador descansa los otros tres días laborables de la semana, por lo que no ha considerado el legislador tan necesaria la obligación de ese patrono de otorgarle vacaciones y en el segundo supuesto se considera que el trabajador en lo que lleva de labores no se ha cansado lo suficiente en ese trabajo como para merecer las vacaciones, aunque hubiere laborado todo los días y que solo trabajo tres meses, este es un criterio un poco parcial y de discutida aplicación, ya que se dan otros casos en que las vacaciones se pagan una vez se haya pasado el período de prueba, aunque no tiene aplicación con vacaciones solo con indemnización y otros casos se paga la parte proporcional aunque se haya laborado pocos días.

3.9.2 Ocasión del disfrute

Como el ciclo de las vacaciones es anual se completa al cumplirse el año de labores, al año de iniciarse la relación de trabajo y así sucesivamente, es claro que el descanso debe sobrevenir en los próximos días y en ello coinciden las legislaciones laborales, nuestra legislación laboral establece en el Artículo 132 del Código de Trabajo, el patrono debe de señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe de gozar efectivamente de sus vacaciones, a ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones, los trabajadores deben de gozar sus vacaciones sin interrupciones, salvo en casos especiales que no permite la usencia prolongada del trabajador en cuyo caso puede dividirse en dos periodos esto según el Artículo 136 primer párrafo

del Código de Trabajo, aquí destaca algo especial nuestra legislación laboral, al implementar el descanso o derecho de vacaciones para el trabajador, pero no deja de lado los intereses patronales en cuanto puedan ser compatibles con tal descanso y lo que se busca en este aspecto es el bienestar general tanto patrono como trabajador, sin embargo la norma legal indicada acepta varias excepciones, son muy marcadas en lugares que por su posición geográfica o por el grueso de sus actividades, señalan diferentes temporadas o estaciones, de tal fuerza de esta disposición, en que el trabajador no se le ha fijado las vacaciones dentro del período previsto para su concesión, puede o más aún tomarse las vacaciones por su propia iniciativa, previa notificación al patrono ya que estaría en el uso legítimo de un derecho.

Otra excepción son las vacaciones coincidentes o de estación las que tienen amplia difusión en nuestro medio, sobre todo las que se otorgan en forma general en una empresa en coincidencias con las fiestas propias de fin de año, independientemente de las fechas de inicio de la relación laboral de cada empleado, las vacaciones se dan por parejo a todos, convergiendo con el cierre anual de operaciones, aquí el trabajador no está renunciando a un derecho, sencillamente está consintiendo a que se desplace cierto tiempo de su disfrute y al no impugnar ese desplazamiento está aceptando como su período de vacaciones el señalado el fin de año, dicha práctica ha encontrado buena aceptación casi en todo los casos, por cuanto esa época coinciden con varios feriados, los cuales se suman al período vacacional, por otra parte en el periodo de vacaciones escolares son las más frecuentes, coincidentes y es la época más propicia a la distensión y descanso, para las empresas ha resultado muy beneficioso por cuanto se evite el acomodamiento de las labores de los trabajadores que salen de vacaciones, las cuales coinciden en épocas por lo general es baja en cuanto a movimientos y operaciones y permite un cierre total de sus operaciones, para actividades tales como inventarios, mantenimiento de planta, etc.

3.10 Prescripción del derecho a vacaciones

La prescripción es un medio de librarse de la obligación de parte del empleador de poder pagar las vacaciones al trabajador si éste no reclama en el tiempo establecido, es liberatorio cuando impide el ejercicio de la acción para exigir el cumplimiento de una obligación, los plazos liberatorios son muy variables conforme a la acción que se trate de ejercitar, el diccionario de la real academia define con acierto esta institución, “la prescripción es la acción y efecto de prescribir o de adquirir una cosa o un derecho por la virtud jurídica de su posición continuada durante el tiempo que la ley señala o caduca o caducar un derecho por el lapso señalado también a ese efecto para los diversos casos”,⁴⁶ el Código de Trabajo establece la institución de la prescripción en su título octavo capítulo primero, establece todo lo que concierne a plazos para ejercer el derecho y un concepto lo que es la prescripción en materia laboral, el Artículo 258 del Código de Trabajo regula lo siguiente: prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo, el derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

El Código de trabajo establece que el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido, tal derecho se debe de entender que prescribe en dos años, como cualquier otro derecho general del trabajador, el Artículo 264 del Código de Trabajo establece: salvo disposiciones en contrario todo los derechos que provengan directamente de este código de sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social prescribe en el término de dos años, este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivo, esto lo que trata es de mejorar la efectividad del cumplimiento de las vacaciones.

⁴⁶ Osorio, Manuel. *Ibíd.* Pág. 788

3.11 Interrupción de la prescripción

El término de la interrupción de la prescripción se dice que es, “ la detención del curso de la prescripción, cuando esa detención se produce, no corre el tiempo anterior a la fecha que ocasionó el hecho interruptor”,⁴⁷ terminado el plazo interruptor, la prescripción se tiene que contar de nuevo, “son hechos interruptores, la privación del goce de la cosa durante un cierto tiempo por el poseedor, la demanda contra el poseedor o deudor aun interpuesta ante un juez incompetente o con defectos formales, salvo que el demandante desista de la demanda o se declare la deserción aquel contra quien prescribía”,⁴⁸ el Código de Trabajo establece en su Artículo 266 en cuanto a la interrupción de la prescripción los siguientes: el término de prescripción se interrumpe:

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente.
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción, quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga.
- c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

El efecto de la interrupción de la prescripción es inutilizar todo el tiempo corrido antes de que ocurra el tiempo establecido para la caducidad, la Constitución política de la República de Guatemala no establece la figura de la interrupción de la prescripción en el derecho laboral, por lo que se rige esta institución de la interrupción por lo establecido en el Código de Trabajo.

⁴⁷ Es la detención del curso de la prescripción, cuando esa detención se produce, no corre el tiempo anterior a la fecha que ocasiono el hecho interruptor. Nota del autor

⁴⁸ Osorio, Manuel. *Ibíd.* Pág. 532

CAPÍTULO IV

4 El derecho de las vacaciones en Guatemala.

En Guatemala la legislación laboral contiene un número de normas legales que regulan el derecho de las vacaciones, en las cuales el trabajador debe percibir su retribución habitual, tal como si continuara trabajando, las vacaciones en Guatemala se gozan por el plazo y las condiciones que las leyes determinan y cuando las convenciones colectivas de trabajo aumentan sus beneficios, deben ser tomados en consideración, el derecho de las vacaciones deben de gozarse todos los años continuos de trabajo, un aspecto muy importante en la actualidad, el derecho de las vacaciones dejó de ser un derecho puro y simple del trabajador, actualmente los trabajadores no importando quien sea el patrono, pueden ser trabajadores del sector privado o trabajadores que laboran con el estado de Guatemala, en cualquiera de sus instituciones, tienen el derecho de gozar del descanso que les otorga según la ley que los rige, no se les puede compensar con dinero a menos que la relación de trabajo haya concluido sin que se disfrutara el período vacacional correspondiente, en Guatemala están reguladas por varias leyes, el sustento se basa en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo tanto el derecho de las vacaciones es un derecho mínimo e irrenunciable para el trabajador al cual no puede un trabajador renunciar o un patrono prohibirle el derecho de las vacaciones a sus trabajadores.

A partir de la emisión del Decreto Número 330 del año 1946, Código de Trabajo, producto de la revolución, se reconoció el derecho de las vacaciones a los trabajadores en Guatemala, este derecho lo vuelve a ratificar el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que fueron reformas al Código de Trabajo de fecha 29 de abril de 1971, en la que se convirtió en uno de los derechos mínimos e irrenunciable para los trabajadores, que constituye un mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador, el derecho de las vacaciones en Guatemala establecidas en las leyes laborales son de aplicación forzosas en todo el territorio, se deduce que el derecho laboral mantiene garantías mínimas e irrenunciabiles para el trabajador, lo que

sí limita es al principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, porque no se puede pactar en el contrato de trabajo cláusulas distintas a lo que las leyes laborales otorga como derechos mínimos e irrenunciables, en la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente de fecha 31 de mayo de 1985, entra en vigencia el uno de enero de 1986 se ratifica la obligación de parte de los patronos de proporcionarle a sus trabajadores el derecho de las vacaciones y que estos no pueden renunciar después de un año continuo de trabajo para un mismo patrono.

4.1 Necesidad de crear una norma legal que respalde el derecho de vacaciones para el magisterio del sector privado de Guatemala.

Los maestros como personas humanas son útiles para la sociedad guatemalteca, la educación que ellos imparten en las instituciones de educación a nivel privado, realizan una labor muy especial en la enseñanza, el Estado de Guatemala garantiza la educación a sus habitantes, por el aumento de la población no puede atender a cada una de las personas que habitan en el territorio nacional, por tal motivo, pacta con propietarios de instituciones de educación privada, para que presten el servicio de educación, según la necesidad de los maestros y que el propio Estado no les da trabajo, esto obliga a legislar el derecho de las vacaciones del magisterio del sector privado, la creación de normas legales que han regulado el funcionamiento y control de la educación nacional, no contemplan las prestaciones laborales mínimas que tienen derecho los maestros del sector privado, el Artículo 71 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Derecho a la educación, se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente, es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos, según el criterio de la Corte de Constitucionalidad en la sentencia de fecha 26 de septiembre de 1991 en el expediente numero 330 – 90, argumentando “...el Artículo 71 constitucional fija el principio básico de organización del sistema educativo diseñado por el texto fundamental... En esta forma se estructuran los dos pilares sobre los que

descansa lo que podría denominarse el “código constitucional de la educación”, por un lado en la primera parte se recoge el principio liberal que reconoce la libertad de las personas, frente al poder público en ejercicio del derecho a la educación y en el segundo, se consagra el principio del estado social prestador de servicio que se obliga a satisfacer las prestaciones educativas a la población, el reconocimiento del derecho que todos tienen a la educación y paralelamente el de la libertad de enseñanza y de criterio docente, implica que se adopta constitucionalmente un modelo educativo basado en dos principios esenciales de nuestro ordenamiento democrático, la libertad y el pluralismo, sistemas educativos en el que existen centros privados y públicos de enseñanza y en el que su actividad se desenvuelven libremente, estos dos derechos son complementarios y claramente el constituyente así los estatuyó, no solamente son derechos de libertad frente al poder público que protegen un área privada, si no también son derechos de participación que persigue el acceso a las prestaciones a que está obligado el estado en la realización de los fines que la constitución estipula”.⁴⁹

La educación es clara en cuanto a los fines que persigue el estado, en ella establece el Artículo 72 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad, cultura nacional y universal, la Corte de Constitucionalidad en su sentencia de fecha veintinueve de agosto del dos mil, en el expediente número setecientos ochenta y siete guión dos mil, establece lo siguiente, “...estas afirmaciones implica el colegio acentúa su carácter privatista lo que no puede ser así, en tanto que funciona en cumplimiento de un fin y un deber del estado, al que concurre con sus servicios (por ello se privilegia con la exención fiscal que determina la Constitución), para proporcionar educación, que es contribuir al desarrollo integral de la persona humana”,⁵⁰ la Constitución Política de la República de Guatemala establece la libertad de educación y asistencia económica estatal según el Artículo 73 regula; la familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la

⁴⁹ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta jurisprudencial**, No. 21. Expediente 330 – 90

⁵⁰ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta jurisprudencial**, No. 57. Expediente 787 – 00

que ha de impartirse a sus hijos menores, el estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley lo regulara lo relativo a esta materia, los centros educativos privados funcionaran bajo la inspección del estado, están obligados a llenar por lo menos los planes y programas oficiales de estudio, como centros de cultura gozaran de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios.

Al respecto del Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la honorable Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha 29 de agosto del 2000, en el expediente número 787 guión 200, página 500, establece lo siguiente; "...por el hecho de que constitucional y legalmente la educación privada, onerosa o gratuita, concurre con los fines del Estado, debe quedar encuadrada dentro de los ideales del estado social y consecuentemente no puede tener un significado distinto de la función generadora de cultura que le corresponde en el proceso histórico de las naciones, así debe entenderse que los servicios educativos privados tienen como finalidad propia realizar el concepto educación sin discriminación alguna, vale decir se debe educar al alumno aplicado e inteligente, como también debe redoblarse el esfuerzo con aquel que no lo es, el sentido de magisterio se hará más sensible en cuanto mayor sea el esfuerzo del docente por contribuir a desarrollar la personalidad integral del educando ...la educación privada debe de gozar al máximo de discrecionalidad posible, lo que garantiza el pluralismo cultural, no debe descuidarse el dato que funciona dentro del estado de derecho y como consecuencia que sus normas y disposiciones internas deben guardar coherencia con la normativa fundamental, entre ésta, la observancia del principio de legalidad",⁵¹ "... actualmente se considera legítima y necesaria la intervención del Estado en materia educativa, para evitar que la actividad se convierte en monopolio de unos pocos y para garantizar la prestación del servicio a la población con respecto al marco constitucional, la potestad de inspección del poder público implica, como lo reconoce la doctrina especializada en derecho administrativo una relación de control estable e institucional, cuyo contenido depende de la actividad a que se orienta y así el estado está autorizado para establecer reglamentaciones específicas de diverso orden para garantizar que la

⁵¹ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta jurisprudencial**, No. 57. Expediente 787 – 00 Página 500

organización y funcionamiento del sistema educativo en los centros públicos y privados, se realice de conformidad con los principios que informan la educación nacional”.⁵²

El Estado de Guatemala reconoce a través de la Ley de Educación Nacional Decreto Número 12 – 91 del Congreso de la República, la necesidad de conformar y fortalecer un sistema educativo que sea válido ahora y en el futuro, por lo tanto responda a las necesidades y demandas sociales del país, además a su realidad multilingüe, multiétnica y pluricultural que requiere un proceso regionalizado, con una estructura administrativa descentralizada a nivel nacional, en la que la educación es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del estado en el respeto a la dignidad de la persona humana y en el cumplimiento efectivo de los derechos humanos por lo tanto, uno de los fines de la educación es proporcionar una educación basada en principios humanos científicos, técnico, culturales y espirituales que formen integralmente a los educandos, lo preparen para el trabajo, la conveniencia social y le permitan el acceso a otros niveles, por tanto la misma Ley de Educación Nacional establece una definición de lo que es el sistema educativo nacional en su Artículo tres regula; el sistema de educativo nacional es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativo de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca, en esa idea el estado de Guatemala vela por el estricto cumplimiento de los derechos de los educandos así como los derechos de los educadores.

La necesidad del estado de Guatemala en poder dar una educación eficiente y de calidad a sus habitantes, le es insuficiente poder cubrir a toda la población por lo que ha creado formas y mecanismos de cómo poder satisfacer esta necesidad de proporcionar educación en forma gratuita, manifiesta una opción de crear centros educativos privados con un mismo fin y sentido siempre con la fiscalización y control del propio estado, velar para que no se violen derechos y obligaciones de los

⁵² Corte de Constitucionalidad. **Gaceta jurisprudencial**, No. 31. Expediente 303 – 90

educandos como a los educadores, según el Artículo 23 de la Ley de Educación Nacional establece: los centros educativos privados, son establecimientos a cargo de la iniciativa privada que ofrecen servicios educativos, de conformidad con los reglamentos y disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación quien a la vez tiene la responsabilidad de velar por su correcta aplicación y cumplimiento, también establece que los centros educativos privados deben de funcionar de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de República de Guatemala,

En base a lo que establecen las diferentes normas citadas se encuentran una gran diferencia entre el magisterio del sector público y privado, lo que se refiere a derechos laborales, porque la labor de los docentes es lo mismo que realizan en los centros de educación pública como en los centros de educación privada, lo cierto es que el magisterio público goza de sus vacaciones por el tiempo y plazo establecido por el reglamento de las vacaciones, según el Acuerdo Gubernativo Número 534 Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, según el Artículo seis establece; el personal docente podrá disfrutar los meses de noviembre y diciembre como período de vacaciones, siempre que sus servicios no sean necesarios de acuerdo a lo estipulado en los artículos siete y ocho de este reglamento, se exceptúan el personal docente que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza especial, en base a esta norma el magisterio del sector privado quedan al margen y por lo tanto los patronos de los centros de educación privada, abusan de la fuerza de trabajo de sus educadores al no proporcionar vacaciones que sean justas y dignas, en este caso el Estado de Guatemala tiene la obligación de reconocer al magisterio del sector privado las vacaciones que sean justas y equitativamente a las del magisterio del sector público, para que esto no viola el principio constitucional de libertad e igualdad, en Guatemala todo los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, teniendo iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona pueda ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, todos los centros educativos privados niegan este derecho a sus educadores porque no les proporcionen vacaciones al no tener una norma legal que los ampare, abusan de sus

servicios en otros trabajos que no sean de fines educativas, esto viene a desgastar tanto física y emocionalmente a los trabajadores, el estado tiene la obligación de intervenir en este derecho, es de interés nacional, por cuanto que el mismo Estado a concedido esta facultad de ofrecer una educación privada y que los mismos centros educativos privados no violen derechos y obligaciones de sus educadores.

4.2 Importancia de la protección del magisterio del sector privado

El tema sobre la educación es uno de los problemas más agudos, difíciles y trascendentes que encuentra y enfrenta el actual Gobierno, y el mismo Estado de Guatemala, a mi criterio no se le está dando la necesaria importancia ideológico y conceptual a lo que se considera como educación, quiénes son los legítimos y principales protagonistas, quiénes son los responsables del mismo, qué se busca y qué se espera con la mejora de la educación, educación no es que el educando logre repetir miles de datos, educación no es memorización y/o repetición, mucho menos conceptualmente domesticadora, educación es el proceso de enseñanza–aprendizaje de aprender continuamente, debe ser integral con énfasis en principios y valores éticos para que las personas y sociedad logren alcanzar una “mejor calidad de vida”. El maestro no es el exclusivo poseedor de la verdad, en el mejor de los casos habrá de ser el instrumento para que los educandos aprendan a buscar y encontrar la verdad que les permita pensar de “tener más” a “ser más”, los principales protagonistas en la educación son los educandos: párvulos, primaria, básicos, diversificado y universidad, el sistema de la educación no son los ministros, el sindicatos, los “enseñadores”, los padres de familia y menos los propietarios de los “negocios lucrativos” de la enseñanza, se debe enfatizar que los educandos no son objetos manipulables, sino sujetos con dignidad, en una espera facilitadora para recibir destrezas, habilidades y facilidades (conocimientos), para encontrar su propio y personal carisma, para ser ellos más y poder ser solidarios en la búsqueda compartida de un mejor destino, la Constitución Política de la República asigna tareas, específicas al Estado, el ministro y su equipo son los rectores en la política educativa, los maestros los instrumentos para alcanzar el fin, los padres de familia y los educandos son los sujetos

protagónicos. Nadie es dueño de nada, ni el Estado, ni los “iluminados” en el tema, ni los políticos, mucho menos los empresarios de la educación, la tesis de que la educación es continuo: desde la pre-primaria hasta la universidad, debe ser un proceso, que permita en cada estadio del mismo formarse eficientemente para acceder exitosamente al estudio superior, sin perder de vista el objetivo final: ser útiles y honestos para una Guatemala mejor, ese fin último es la constitución de una comunidad de hombres y mujeres libres, capaces de ser sujetos protagonistas de su propio destino, que faciliten la consolidación de una Guatemala, en lo que se necesita, sin renunciar a un desarrollo humano ético y solidario.

La labor del maestro es sumamente importante para la formación de los conocimientos adquiridos y los que imparte, estos son agotadoras para una persona humana, como lo son el magisterio del sector privado, durante un ciclo escolar del año mantienen un nivel de educación estable y competitivo, por lo tanto es muy agotador para los educadores tanto física e intelectualmente, para que tengan un nivel de vida digna y justa deben de tener un tiempo de destreza o descanso para poder retomar nuevas energías, para un ciclo escolar venidero, por tales razones es conveniente que gozan de sus vacaciones en el término de dos meses y debe de comprender durante los dos últimos meses de cada año, equiparándolos con los del sector magisterial público, ellos si gozan de un respaldo legal como lo establece el Acuerdo Gubernativo Número 534.

4.3 Naturaleza jurídica de las vacaciones

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho de las vacaciones existe una teoría que se le denomina pluralista que es citado por el Licenciado César Landelino Franco López en su libro Derecho Sustantivo Individual del Trabajo, en la cual desarrolla tres teorías de la pluralista que son: la pentafacética de Montenegro Baca, la teoría doble del antiguo derecho alemán y la de los derechos y obligaciones recíprocos de Cesarino Junior.

La teoría pentafecética de Montenegro Baca sostiene que el problema de la naturaleza jurídica de las vacaciones pagadas al trabajador, comprende cinco aspectos principales las cuales son.

- 1) Naturaleza jurídica del descanso en sí del trabajador.
- 2) Naturaleza jurídica de la retribución vacacional.
- 3) Naturaleza jurídica de la compensación pecuniaria por el no goce vacacional derivado de la negativa del empleador a proporcionar ese goce.
- 4) Naturaleza jurídica del instituto vacacional en conjunto.
- 5) Prescripción del derecho de exigir el pago de la retribución vacacional y prescripción de compensación pecuniaria por el goce de vacaciones.

La teoría doble del antiguo derecho alemán, se basa en que las vacaciones nace un doble derecho, el derecho al descanso en sí y a percibir los salarios correspondientes a ese período, se afirma que esta teoría está en desuso, pues no hay tal dualidad, en efecto el derecho al salario es uno solo con el de gozar de las vacaciones, supone lo contrario sería aceptar cuando no se ha gozado de dicho derecho el trabajador tendría un doble salario, lo que lleva considerar que ese derecho al salario es de carácter subsidiario.

La teoría de los derechos y obligaciones recíprocos de Cesarino Junior, se sustenta en afirmar que la naturaleza jurídica del instituto de las vacaciones anuales remuneradas es doble.

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

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

4.4 Características de las vacaciones

Las vacaciones presentan las siguientes características según indica el Licenciado César Landelino Franco López en su libro derecho sustantivo individual del trabajo en las cuales las mencionare a continuación.

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

La primera exigibilidad es perfectamente válida, pues el trabajador tiene pleno derecho a gozar de su período vacacional y si no le es otorgada, nadie le puede impedir que la reclame, de lo contrario sería un derecho sin efectividad, su exigibilidad del propio trabajador surge claramente de la función social que cumple el instituto, para el trabajador es un derecho-deber y por lo tanto puede ser obligado a cumplir el descanso, como consecuencia de este derecho-deber surge que las vacaciones son irrenunciables, en efecto se trata de una disposición de orden público y por lo tanto debe ser cumplida por ambas partes, este principio de irrenunciabilidad implica que son nulos los pactos por los cuales el trabajador renuncia a ese derecho a cambio de remuneración doble durante dicho lapso de tiempo.

- c) Es un derecho especialmente protegido, pues como todas las normas laborales son protectoras, las vacaciones tienen una protección especial para evitar que se desvirtúe su finalidad teleológica.
- d) El carácter personalísimo del instituto no se discute, solamente el trabajador puede gozar de él, no es transmisible por ninguna circunstancia, se discute sobre si las vacaciones no gozadas por muerte del trabajador, tienen sus herederos derecho a percibir la suma correspondiente, la doctrina se inclina por la negativa justamente al carácter de personalísimo, pero lo que sucede es que no se hereda el derecho a la vacación a la compensación en dinero de la prestación por no haberse podido gozar, es verdad que la licencia anual tiene un fin social, pero este se adquiere por medio del individuo, nadie puede gozar de una vacación de otro, pero los derechos adquiridos en forma monetaria son transmisibles por causa de muerte.
- e) Que sea un derecho normalmente condicionado surge de los requisitos que se imponen para obtener su concesión, la antigüedad es el principal de todos, como así la calidad de trabajador en relación de dependencia y algunos otros que ciertas legislaciones han impuesto, en el caso guatemalteco se contempla una excepción a la antigüedad como condicionante para poder gozar de aquel derecho, está contemplada en el Código de Trabajo y se refiere al derecho que tiene el trabajador de gozar de su periodo completo de vacaciones aunque haya sido su relación de trabajo objeto de suspensiones a lo largo del último año de servicio, para este objeto la ley requiere que el trabajador haya laborado por lo menos ciento cincuenta días al servicio del empleador y en forma continua durante el último año.

4.5 Regulación legal de las vacaciones

El derecho de las vacaciones es un derecho que se encuentra regulado en varias leyes laborales guatemaltecas vigentes, pero existen varias distinciones en cada

sector de trabajo, por cada ley de trabajo tienen un plazo distinto, la ley de mayor jerarquía establece el derecho de las vacaciones para todo los trabajadores en general y regula un plazo, pero en cada área de trabajo o patrono existen leyes especiales en el cual se rige el derecho de las vacaciones, tienen plazos distintos a lo que establece la propia Constitución Política de la República de Guatemala, por lo tanto en estos casos se aplica el principio del indubio pro operario en el derecho laboral, la propia Constitución establece en su Artículo 106 último párrafo, regula: en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para el trabajador, esto en base a que no se viola el principio de supremacía constitucional la cual establece que ninguna norma puede contradecir a la constitución Política de la República y si la llega a contradecir debe ser declarada nulo de pleno derecho, esta jerarquía constitucional está regulado en el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución, las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure, por lo tanto si una ley regula un plazo distinto en cuanto al goce y disfrute del derecho de vacaciones por parte de los trabajadores es legal y justo, por lo que se aplicaría la ley en cual se rigen los trabajadores al que se trate, para determinar con más precisión existe una norma de carácter ordinario en la cual los jueces de trabajo siempre observan cuando existen una litis de tipo jurídico entre patrono y trabajador esta norma se encuentra establecida en la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 13, regula lo siguiente; Primacía de las disposiciones especiales, las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes.

El derecho de vacaciones se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y en las leyes de carácter ordinarias las cuales a continuación se detallaran las leyes laborales que regulan el derecho de vacaciones en Guatemala, la Constitución política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal i establece lo siguiente: derecho del trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los

trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de 10 días hábiles, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando haya adquirido cesare la relación del trabajo.

El Código de Trabajo decreto numero 1,441 establece en los Artículos siguientes lo relativo al derecho de vacaciones, Artículo 130 regula; todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínimas es de quince días hábiles... el Artículo 131 establece; para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año, se computaran como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo, el Artículo 132 del mismo código establece; el patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los 60 días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe de gozar efectivamente de sus vacaciones, a ese efecto debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones, el Artículo 133 del mismo código establece lo siguiente; las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa, se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de vacaciones, cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir el año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe de compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio, el Artículo 136 del mismo código establece; los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones y solo están obligadas a dividir las en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de

índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada, los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su periodo 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 le hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años y por último, el Artículo 137 del mismo código establece; de la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

El derecho de las vacaciones para los trabajadores del estado está regulado en la Ley de Servicio Civil decreto número 1,748 del Congreso de la República de Guatemala, la cual establece los derechos de los servidores públicos entre estos derechos están las vacaciones, el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil regula: los servidores públicos en los servicios por oposición gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y a demás de lo siguiente; numeral dos, a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de 20 días hábiles, después de cada año de servicios continuos, las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa y el numeral tres establece, treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales los que serán enumeradas en el reglamento respectivo, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil Acuerdo Gubernativo Número 18 – 98 en su Artículo 51 regula lo siguiente; vacaciones, los servidores públicos del organismo ejecutivo que tengan un año de servicio continuos, disfrutaran sus vacaciones entre los meses de noviembre, diciembre y enero de cada año, los servidores públicos que no tengan un año de servicios continuos gozaran de vacaciones proporcionales al tiempo laborado, dentro de los meses señalados y el Artículo 52 del mismo reglamento establece; las vacaciones no son acumulables, deberán gozarse los meses consignados en el artículo anterior y no son compensables en dinero, salvo que no se hubiere disfrutado total o parcialmente al cesar la relación de trabajo por cualquier causa en cuyo caso

solo se reconocerá hasta un máximo de dos años, para el efecto la autoridad nominadora de acuerdo a las necesidades del servicio y de conformidad a la programación de vacaciones respectiva, velara porque bajo su responsabilidad los trabajadores no pierden ese derecho por acumulación, el Artículo 53 del mismo reglamento establece; podrá programarse el disfrute de vacaciones en meses distintos a los establecidos en el Artículo 51 del presente reglamento, a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo que presten servicios esenciales tales como: servicios médicos y hospitalarios, centros y puestos de salud, servicios de aeronavegación, servicio de seguridad, correos y telégrafos, recaudación de impuestos, arbitrios y tasas, así como otros que por la naturaleza de sus funciones no pueden interrumpirse, personal involucrado en la ejecución, supervisión y trámite de pago de estimaciones de obras por contrato, las que debido a su importancia no pueden ser interrumpidas, en cuyo caso las autoridades correspondientes deberán, bajo su estricta responsabilidad designar anticipadamente al personal necesario que cubra con eficiencia los servicios correspondientes, quedando obligados a divulgar la forma en que se atenderá la demanda del servicio, en cuanto a las entidades descentralizadas y autónomas el derecho de las vacaciones regula el Artículo 54 del mismo reglamento la cual regula lo siguiente; las entidades descentralizadas o autónomas podrán adoptar la programación de vacaciones en la forma que establece en el presente reglamento, para tal efecto dictarán bajo su responsabilidad las disposiciones que sean pertinentes, en todo caso si por ley o por costumbre los trabajadores de las referidas entidades, gozan de un período mayor de vacaciones después de cada año de servicios continuos, conservaran ese derecho.

El Organismo Judicial en cuanto a los derechos laborales de sus trabajadores la cual se rige por el Decreto Número 48 – 98 Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en su Artículo 37 establece lo siguiente; Son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establece la Constitución Política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala y otras leyes ordinarias, lo siguientes: ...inciso g) disfrutar de un periodo anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, periodo de lactancia, los asuetos

que la ley establezca y otros que determine el reglamento, el Artículo 43 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Acuerdo Número 31 - 2000 Corte Suprema de Justicia establece; vacaciones, los empleados judiciales y funcionarios que tengan un año de servicios continuos, disfrutaran de vacaciones en el período que se señale en el acuerdo respectivo que emite la Presidencia del Organismo Judicial, los empleados judiciales y funcionarios que no tengan un año de servicio continuo gozaran de vacaciones proporcionales al tiempo laborado dentro del período señalado y para tal efecto, el sistema de recursos humanos deberá utilizar los servicios de estos trabajadores conforme las necesidades del servicio, todo trabajador tiene derecho a 20 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, adicionalmente a los días hábiles de vacaciones que se concedan, se pagaran los días de descanso respectivos de manera que por cada cinco días hábiles de vacaciones se pagaran siete días de salario, de la misma forma se calculará y pagará esta prestación cuando forme parte de la liquidación final de un trabajador, cualquiera que sea la causa de la terminación de la misma.

El Decreto Número uno guion 87 del Congreso de la República Ley de Servicio Municipal, establece derechos y obligaciones de los trabajadores municipales, en su Artículo 44 regula lo siguiente: derechos de los trabajadores municipales, los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y demás los siguientes: ... inciso b) a gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicio continuos, en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de cinco años de servicios continuos, las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrán dividirse en dos partes como máximos cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio, las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un periodo mayor, ni son compensables en dinero, salvo que al cesar la relación de trabajo por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que hubiere

omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional correspondiente, el derecho de las vacaciones para el sector del magisterio nacional está regulado en el Acuerdo Gubernativo Número 534 Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, la cual es un derecho adquirido por los maestros y el Artículo seis del reglamento establece: el personal docente podrá disfrutar los meses de noviembre y diciembre como período de vacaciones, siempre que sus servicios no sean necesarios de acuerdo a lo estipulado en los artículos siete y ocho de este reglamento, se exceptúa el personal docente que presten sus servicios en establecimientos de enseñanza especial.

4.6 La implementación de una norma jurídica como el medio idóneo para el respaldo y cumplimiento a dos meses de vacaciones para el magisterio del sector privado.

El estado de Guatemala debe de reconocer las vacaciones del magisterio del sector privado, en la actualidad no existe una norma específica que respalde y le otorgue el derecho de las vacaciones a los maestros, que dignamente han realizado una labor de enseñanza durante un ciclo escolar en establecimientos de educación privada, el magisterio nacional goza de un respaldo legal de las vacaciones y está establecido en el Acuerdo Gubernativo número 534, Reglamento para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, la cual otorga un privilegio especial y al magisterio del sector privado queda al margen, porque claramente establece en su Artículo seis, se exceptúan el personal docente que preste sus servicios en establecimientos de enseñanza especial, esto se refiere a establecimientos de enseñanza privada, esta norma claramente tiene una desigualdad en los docentes, deja en un plano diferente al docente que labora en los establecimientos privados, uno de los fines del estado es proporcionar educación gratuita a todos sus habitantes, por la cantidad de pobladores que existe el estado se vio en la necesidad de poder facilitar a personas particulares que puedan proporcionar educación a través de establecimientos de enseñanza privada, la Constitución Política de la República establece que los centros educativos privados funcionaran bajo la inspección del

estado y como centros de cultura gozaran de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios, el principio de igualdad que la misma constitución establece, en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

A los centros educativos privados, el estado les da ciertos privilegios como se ha indicado en el párrafo anterior, la ley especial que regula el derecho de educación, establece una definición de los centros educativos de enseñanza privado y para su funcionamiento se rige de conformidad con el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala, funcionaran previa autorización del ministerio de Educación, siempre y cuando llenen los requisitos establecidos, por lo tanto el estado tiene que velar por el cumplimiento de las leyes de educación así como las leyes laborales, en base los argumentos explicados el magisterio del sector privado no gozan del privilegio que tienen los maestros del sector publico en cuanto al derecho de sus vacaciones y por carecer de una norma específica los patronos de los establecimientos de educación privada, no les otorgan vacaciones a los docentes que están al servicio de sus establecimientos, no hay una norma especifica que regula el caso concreto, no es justo para un docente que ha laborado durante un ciclo escolar, le niegan vacaciones justas, por lo tanto es necesario que el estado de Guatemala reconozca el derecho de las vacaciones, que tienen derecho el magisterio del sector privado y debe ser por dos meses comprendiendo los meses de noviembre y diciembre de cada año.

CONCLUSIONES

1. El trabajo es uno de los fundamentos de la vida humana en relación al sostenimiento del hogar, de la familia y las relaciones sociales, la persona necesita un ingreso económico para poder satisfacer las necesidades básicas de su familia por ejemplo, vivienda para su familia, educación, salud, vestuario, alimentación y otros, por lo que son necesidades básicas para que una persona viva económicamente solvente ante sus necesidades cotidianas, la persona se ve obligada a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, sin este ingrediente la población en general carecería de un desarrollo humano y pondrían en peligro el futuro de Guatemala del desarrollo y el bienestar colectivo.

2. Considerando que las leyes laborales de Guatemala establecen capacidades para adquirir derechos y contraer obligaciones, tanto para los patronos así como para los trabajadores, las cuales violan constantemente varios derechos laborales de los trabajadores, especialmente en las áreas más vulnerables del país, de conformidad con las características de la población son multiétnicas, pluriculturales y multilingües, a consecuencia de la poca educación moral y ética de los patronos y del conformismo que existen de parte de los trabajadores, cada día son más casos en los que los trabajadores realizan grandes esfuerzos para trabajar, descuidan en si las vacaciones a los que tienen derecho, por la propia necesidad que poseen las personas asalariadas, aceptan sin el goce de sus vacaciones y los patronos se aprovechan de tal situación, esto constituye un desgaste tanto físico como emocionalmente a los trabajadores, si no se les conceden un descanso justo y equitativo.

3. La inobservancia de las leyes laborales por parte del Estado crea una inestabilidad laboral, en el momento en que los trabajadores exigen mejores condiciones, no existe una ley que los ampare con derechos iguales para todos, surgen los conflictos, a consecuencia de la falta de una norma legal que garanticen ciertos derechos, el caso concreto es la del magisterio del sector privado, no existe

una norma específica que les garanticen ciertos derechos laborales y los patronos dueños de instituciones de educación privada abusan de la fuerza de trabajo de cada maestro, negándoles varios de sus derechos y el claro ejemplo es la de no otorgarles vacaciones o simplemente los contratan por diez meses de trabajo, basándose los patronos que un ciclo escolar completo constituyen los diez meses de trabajo .

4. Los empresarios de las instituciones de educación privada, ofrecen un servicio a la población, dándoles una educación a las familias guatemaltecas, pero explotan el servicio del docente, por la necesidad económica que tiene una persona como maestro acude a esas instituciones, para solicitar trabajo, la sorpresa que los maestros encuentran, para ellos no hay vacaciones, aceptan contratos con esas condiciones deben laborar para la institución al cual fueron contratados el año completo con vacaciones solo por quince días cada fin de año, utilizan los servicios de los maestros en actividades que no son de docencia, cuando están fuera del ciclo escolar .

RECOMENDACIONES

1. Es necesario la modernización de la administración pública, es decir que se debe tener todas las cosas al día, de acuerdo con los avances de la técnica o de la ciencia y con la exigencia de mejorar la calidad de los servicios. La modernización no es un fin en si mismo, sino que es un medio para cumplir con la obligación del Estado, para la realización del bien común para todos sus habitantes. Para modernizar la administración pública deben tomarse en consideración las posibilidades económicas y las prioridades en cuanto al gasto. Es decir cuáles son las necesidades más urgentes que tienen la población en general para satisfacer las necesidades y en especial al sector magisterial privado en relación a sus derechos laborales.

2. Es necesario que el Organismo Legislativo revise la legislación laboral vigente con el fin de eliminar aspectos discriminatorios, que puede contener la misma y el caso concreto que existe entre el magisterio del sector público con el magisterio del sector privado, ambos tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones, pero el derecho de las vacaciones de ambos está enmarcada en un solo sector, la cual está contenido en el Acuerdo Gubernativo Número quinientos treinta y cuatro, la que excluye al sector del magisterio privado. Este derecho debe ser igual, para todos justas, dignas, equitativas y evitando de esta manera conflictos sociales por parte de los mismos.

3. Las instituciones del Estado como el Ministerio de Educación, debe velar para que los empresarios que presten servicios de educación privada, cumplan con los requisitos que la propia Constitución Política de la República de Guatemala establece, propiciando así un clima de confianza para la población educativa, su participación organizativa y permanente. El Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, debe utilizar los recursos con que cuenta, por medio de la Inspección General de Trabajo, institución encargada de velar por los derechos de los trabajadores, para inspeccionar a los propietarios de las instituciones educativas privadas para que estos cumplan con las obligaciones que la propia Constitución Política de la República de Guatemala

establece y las demás leyes laborales vigentes, sancionen a las personas individuales o jurídicas que incurren en las faltas de acuerdo con las leyes laborales, por incumplimiento de deberes, obligaciones y la violación de los derechos de sus trabajadores, la cual debe ser con eficiencia y eficacia.

4. Se necesita la iniciativa por parte del Estado de Guatemala para reconocer el derecho de las vacaciones del magisterio del sector privado, actualmente están desprotegidos, supletoriamente se utiliza la norma del Código de Trabajo por las controversias que surge entre patronos y maestros de instituciones de educación privada, por los derechos adquiridos que exigen los maestros.

ANEXOS

ANEXO

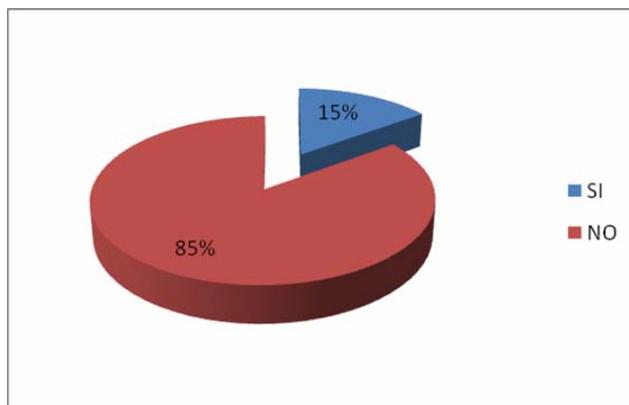
Resultados de la investigación de campo

Fueron encuestados maestros de educación primaria urbano y rural en el municipio de Tecpán Guatemala del departamento de Chimaltenango. La investigación de campo se realizó a través de una encuesta que contiene siete preguntas, de las cuales las número uno, tres, cuatro, cinco, seis y siete son de carácter cerrada pero dejan abierta la posibilidad de justificar su respuesta y la pregunta dos es de carácter cerrada, sin opción de justificar su respuesta.

Del total de encuestas entregadas el 10% no fueron contestadas por los encuestados. Corresponde una grafica por cada pregunta respectivamente, de la siguiente manera.

Pregunta No. 1

Usted como docente que labora en institución de educación privada conoce cuáles son sus derechos laborales, si su respuesta es sí cuales conoce.



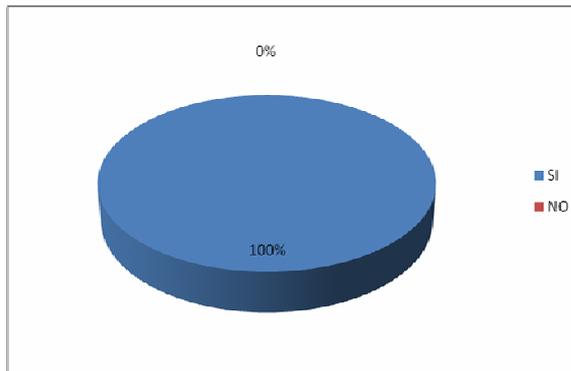
Del total de encuestados que respondieron que si a la pregunta numero uno explican:

- 70 % manifestaron que conocen únicamente los siguientes: salario mínimo, aguinaldo, Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Indemnización y vacaciones.
- 30 % manifestaron que solo saben de que existen derechos establecidos en la ley específicamente en el Código de Trabajo.

Al momento de analizar estos datos de la pregunta, refleja el poco conocimiento que tienen los habitantes en relación a los derechos laborales, establecidos dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país, los maestros que prestan sus servicios como docentes en los establecimientos de educación privada, no tienen un conocimiento real de todos los derechos que la legislación laboral les otorga, porque el Código de Trabajo establece todos los derechos y obligaciones en general, algunas leyes especiales en materia laboral, regulan otros derechos, además de lo establecido en el Código de Trabajo, de las cuales dichos derechos las superan e incluso hasta lo que establece la propia Constitución Política de la República de Guatemala, esto significa que necesitan una orientación especialmente por parte de las instituciones públicas del Estado, que se relacionan, con los derechos laborales, hacia el sector trabajador para que a través de ellos obtengan un conocimiento real sobre sus derechos, así evitar cualquier abuso de parte de las personas que utilizan la fuerza de trabajo de otros, es necesario que la legislación actual se debe analizar, sobre los puntos de mayor trascendencia nacional, especialmente en el tema objeto de trabajo, así tener una mayor oportunidad y desarrollo, económico, físico y mental para ambas partes involucradas en una relación de trabajo en nuestro país.

Pregunta No. 2

Cree usted como maestro (a) que es necesario que un docente deba de disfrutar el derecho de sus vacaciones, después de concluir el año del ciclo escolar.

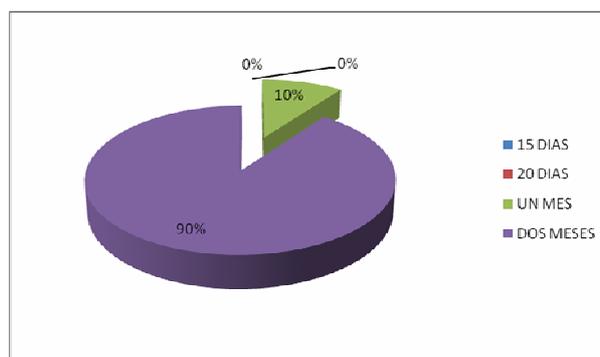


Del total de maestros encuestados que respondieron si a la pregunta número dos, refleja que el 100% están conscientes en la necesidad de tener un descanso para recuperarse tanto emocionalmente como físicamente por las destrezas que sufran en el trabajo.

Pregunta No. 3

Para usted como maestro (a) que labora en la enseñanza, cuánto tiempo cree conveniente que un maestro deba de disfrutar de sus vacaciones después de concluir un ciclo escolar.

Del total de maestros encuestados que respondieron un mes a la pregunta número tres, manifestaron el 100 % un mes por lo menos para recuperación de energías que se han agotada durante el año, las cuales sirven para atender a la familia que se han sacrificado durante un año.

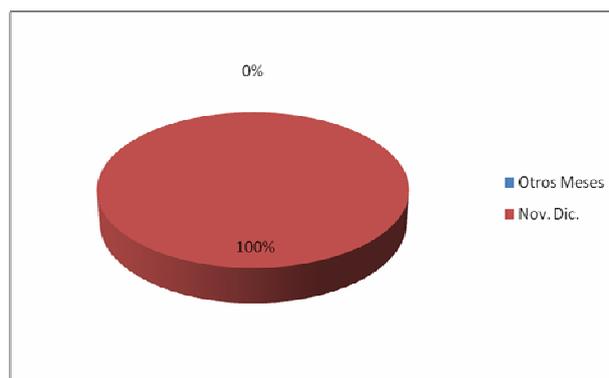


De los maestros encuestados que respondieron dos meses a la pregunta número tres, explican el 100% que es necesario que un maestro deba de disfrutar sus vacaciones porque la labor de enseñanza es muy agotador tanto física como mental y para poder iniciar una nueva labor de enseñanza durante un nuevo ciclo escolar, porque se exige en la enseñanza un rendimiento académico de nivel alto y de competencia.

Este tema del derecho de las vacaciones es muy importante, al analizar el resultado obtenido, se considera que el estado debe de atender las necesidades que existe en la población del sector magisterial privado, para que sean tomadas en cuenta en una norma legal que los pueda amparar y que no sean excluidos, porque la labor de enseñanza es lo mismo que realizan los del magisterio del sector público, por lo tanto debe haber una consideración de parte del Estado de Guatemala en la protección de dichos trabajadores.

Pregunta No. 4

¿En qué época del año cree usted como maestro (a) se debe de disfrutar las vacaciones durante un año de ciclo escolar?

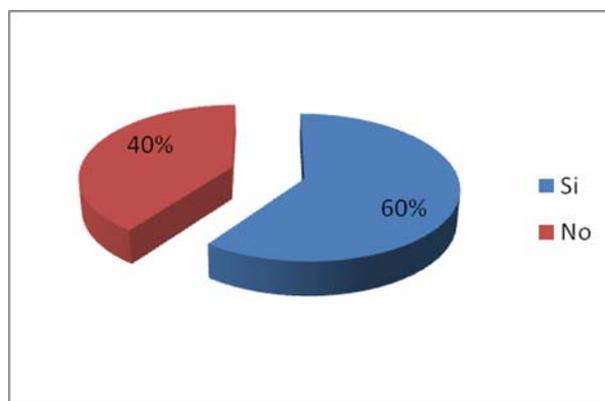


Del total de encuestados que respondieron los meses de noviembre y diciembre a la pregunta número cuatro explicaron, el 100 % coinciden porque son los meses que

no se atienden a los estudiantes, por lo tanto se debe aprovechar esos meses, para tener un mayor control en el aprendizaje de los estudiantes y que no sea un obstáculo para ellos, el ciclo escolar es de enero a octubre de cada año.

Pregunta No. 5

En la institución educativa donde usted labora, le han otorgado sus vacaciones, en caso de que la respuesta es sí, cuánto tiempo le concedan y en qué época del año la disfruta y en caso de que la respuesta es no porque motivo.



Del total de encuestados que respondieron que NO a la pregunta número cinco explican:

- el 100% manifestaron que son contratados por diez meses y el mes de enero del siguiente año vuelven a ser contratados por diez meses nuevamente.

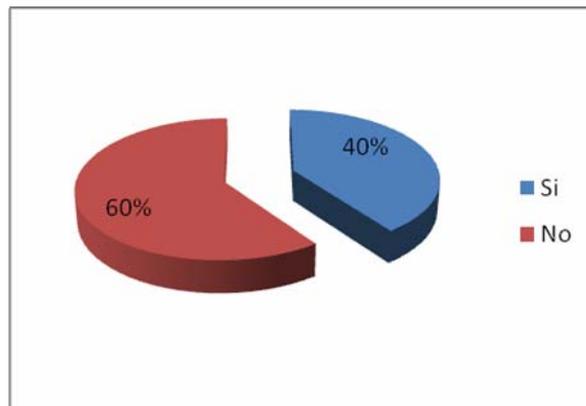
Del total de encuestados que respondieron que SI a la pregunta número cinco explican:

- 50% manifestaron que les otorgan vacaciones por quince días a partir del quince de diciembre de cada año.
- 30 % manifestaron que se les otorgan vacaciones por veinte días en el mes de diciembre de cada año.
- 20 % manifestaron que se le otorgan vacaciones un mes todo el mes de diciembre de cada año.

Según los resultados obtenidos se analiza, que el derecho de vacaciones de los maestros que laboran en instituciones de enseñanza privada varía según las circunstancias en que se disfruta, afortunadamente mas el cincuenta por ciento la gozan pero en una mínima parte, a falta de una norma específica los patronos, otorgan el derecho de vacaciones a su sabor y antojo por tal situación es necesario que el Estado de Guatemala debe de reconocer dicho derecho equiparándolos con el Magisterio Nacional.

Pregunta No. 6

Conoce usted como maestro (a) de educación alguna ley donde se establece el derecho de las vacaciones para el Magisterio del sector privado, si su respuesta es positiva indica cual es.



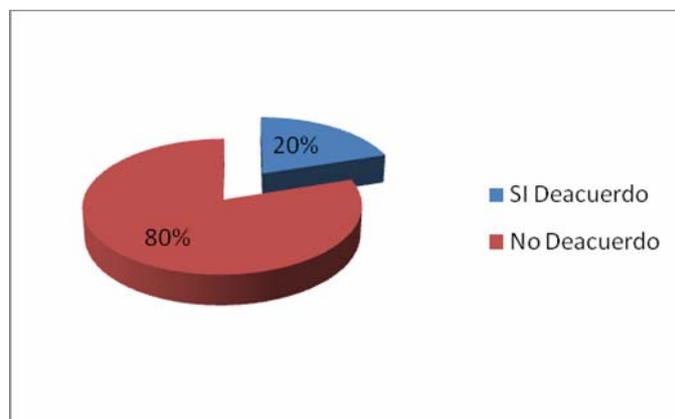
Del total de encuestados que respondieron que SI a la pregunta número seis explicaron:

- 60% explicaron que el derecho de vacaciones es la que establece la Constitución política de la República de Guatemala la cual se refiere a todos los trabajadores y por ser una ley suprema.
- 40% explicaron lo que establece el Código de Trabajo porque se refiere a todos los trabajadores que laboran en las empresas privadas.

Algunos maestros encuestados consideran que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la que se basan ellos para poder disfrutar sus vacaciones, en realidad es muy poco tiempo que establece y para un docente que durante un ciclo escolar ha dado su tiempo en la enseñanza de los diferentes niveles de estudiantes, creen que no es justo y otros manifestaron que el Código de Trabajo, es la que se rige porque somos trabajadores de empresas privadas que tienen ánimos de lucro, aunque las leyes la prohíben pero eso es una realidad que se vive, por tal razón, se disfruta el derecho según lo que establece el Código de Trabajo.

Pregunta No. 7

Usted como maestro (a) que opina sobre el Acuerdo Gubernativo número 534, Reglamento Para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional, al establecer en su Artículo seis (6) lo siguiente: El personal docente podrá disfrutar los meses de noviembre y diciembre como período de vacaciones... se exceptúan el personal docente que preste sus servicios en establecimientos de enseñanza especial, es decir en los establecimientos de enseñanza privada.



Del total de encuestados que respondieron que SI están de acuerdo con el Reglamento, a la pregunta número siete explican:

- 100% manifestaron tiene que ser así porque solo se refiere a maestros del sector público, nosotros somos trabajadores de empresas privadas, definitivamente nos tienen que excluir de esa normativa.

Del total de encuestados que respondieron que NO están de acuerdo con el Reglamento, a la pregunta número siete explican;

- 40% manifestaron es una injusticia se debe aplicar a todos los establecimientos por igual no importando si es privado o público.
- 40% manifestaron se debe de incluir a todos por igual ya que es una recompensa de su trabajo al docente.
- 20% manifestaron el Acuerdo Gubernativo está realizando una discriminación al excluir a los maestros que laboramos en instituciones privadas, porque el mismo Estado ha facultado a personas individuales o jurídicas para que presten este servicio esencial, como lo es la educación, por lo tanto se debe de incluir a todos los maestros no importando a que institución pertenezcan si privado o público.

Al analizar los resultados obtenidos en esta pregunta, si existe una desigualdad por tal razón, los maestros están en desacuerdo por no tomarlas en cuenta en el reglamento que les da derecho al goce y disfrute de las vacaciones a los maestros que laboran en instituciones públicas, sin embargo hay una necesidad, para que el propio Estado debe reconocer dicho derecho, por igual para todos, existen en la actualidad varias instituciones de enseñanza privada en todo el país que ofrecen un servicio de educación pagada, la cual beneficia en cierta medida a la niñez y la juventud guatemalteca, pero especialmente a los dueños de los establecimientos por las ganancias que les genera y se olvidan de los derechos que tienen los trabajadores que trabajan en la enseñanza.

BIBLIOGRAFÍA:

- ARANGO ESCOBAR, Julio Eduardo. **Filosofía del derecho y de los derechos humanos**. 2da. ed.; Ed. Ran-Ner, 2000.
- BALLESTEROS, Jesús. **Derecho del trabajo y procesal del trabajo**. Ed. Nueva Sociedad Madrid, España, 2001.
- BIELSA, Rafael. **El régimen jurídico de la contratación individual de trabajo**. Ed. Ediar , Buenos Aires Argentina, 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**, corregida, ampliada y actualizada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani. 1ra. edición, Ed. Eliasta, Buenos Aires Argentina, 1998.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **Justicia laboral un desafío para Guatemala**. Publicación de la organización Internacional del Trabajo, 1er. Edición, (s.e.) (septiembre 2003).
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al estudio procesal individual del trabajo**, Ed. Litografía Orión. Guatemala, (febrero 1999).
- DAVID GARCIA, Mario. **La muerte del derecho de trabajo**, Ed. Tierra labrada de Guatemala, Unipres S. A. 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Décimo segunda edición, Ed. Purrúa S. A. 2002.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da. Edición, Ed. Inversiones Educativas, (febrero 2007).
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, 2da. Edición. Ed. Estudiantil Fenix, (febrero 2007).
- GONZALEZ ORTIZ, Oscar Arturo. **Instrumentos clave para el desarrollo nacional**. Guatemala, (s.e.), 1998.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Estudiantil Fenix, Guatemala, 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Ed. Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1996.

Legislación:

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

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

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

Ley de Educación Nacional. Congreso de la República, Decreto número 12-91, 1991

Estatuto provisional de los Trabajadores del Estado, Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. Congreso de la República, Decreto número 1485, 1971.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 48 – 99, 1999.

Ley de Servicio Municipal. Congreso de la República, Decreto número 1- 87, 1987.

Reglamento Para el Disfrute y Cobro de Vacaciones del Magisterio Nacional. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 534, 1963.