

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

**REFORMAR EL ARTÍCULO 132 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SEA
OBLIGATORIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA CUBRIR
VACACIONES**

IRIS MARISOL MARROQUIN POP

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

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

**REFORMAR EL ARTÍCULO 132 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SEA
OBLIGATORIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA CUBRIR
VACACIONES**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRIS MARISOL MARROQUIN POP

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2015

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

DECANO:	Msc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Licda.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

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).



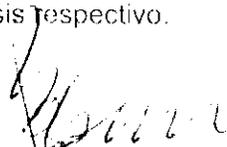
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
28 de noviembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
IRIS MARISOL MARROQUIN POP, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
IRIS MARISOL MARROQUIN POP, con carné 200311441
intitulado REFORMAR EL ARTÍCULO 132 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SEA OBLIGATORIA LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA CUBRIR VACACIONES.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 06/02/2015


Asesor(a)

Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Asesor(a)



**BUFETE CORPORATIVO
ABOGADOS, AUDITORES Y CONTADORES
11 Calle 4-52 Zona 1 Ciudad de Guatemala
Edificio Asturias Oficina Número 4
Teléfono 22-32-39-16**

Guatemala, 5 de mayo de 2015

Doctor:

**Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Dr. Mejía Orellana:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que he cumplido con la función de **ASESOR** de tesis de la Bachiller **IRIS MARISOL MARROQUIN POP**, quien se identifica con el **Número de Carné: 2003-11441**, quien realizó el trabajo de tesis intitulado **“REFORMAR EL ARTÍCULO 132 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SEA OBLIGATORIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA CUBRIR VACACIONES”**, manifestando las siguientes opiniones:

- a) Considerando que el tema investigado contiene elementos científicos, debido a que el tema abordado se refiere a la necesidad de reformar el Artículo 132 del Código de Trabajo en cuanto a la obligatoriedad que debe tener el patrono de realizar una contratación de personal temporal para cubrir vacaciones.
- b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, como técnicas principales de investigación se utilizaron la bibliografía, investigación de campo, métodos de investigación deductiva y comparativa.
- c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta.



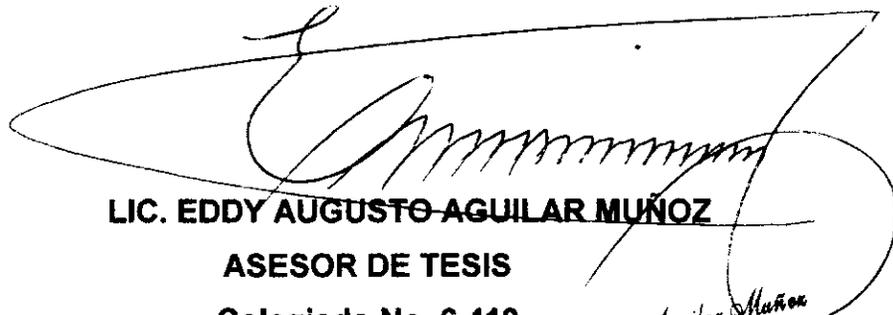
d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en la sobrecarga laboral es desencadenante de depresión y sentimientos de fracaso en cuanto al rendimiento laboral que tiene el trabajador, creando una sensación interna de frustración. El trabajador con sobrecarga de trabajo normalmente se encuentra susceptible ante los demás, tiene dificultad de concentración y reacciona inadecuadamente ante las dificultades de vida diaria.

e) La conclusión discursiva es congruente con el contenido del trabajo de tesis, ya que es un gran aporte al conocimiento del estudio del derecho.

f) En cuanto a la bibliografía empleada se comprobó que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de Asesor y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; de manera expresa manifiesto que no somos parientes, por tal razón emito **DICTAMEN FAVORABLE** estimando que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite.

Atentamente,



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ASESOR DE TESIS
Colegiado No. 6,410
Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRIS MARISOL MARROQUIN POP, titulado REFORMAR EL ARTÍCULO 132 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SEA OBLIGATORIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL TEMPORAL PARA CUBRIR VACACIONES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Lic. Aida Ortiz Orellana
DECANO



DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinito amor al brindarme la vida, protección, sabiduría y fortaleza para lograr mi objetivo.

A MI MADRE:

Ana María Pop, infinitas gracias, por su arduo trabajo en las madrugadas para darme el estudio durante mi infancia y hacer de mí una mujer profesional, enseñándome con su ejemplo el valor del trabajo y de los sacrificios.

A MI NOVIO:

René Mauricio Rodríguez Calderón, gracias por tus cuidados y el importante apoyo en la culminación de mi carrera, gracias por hacer con tu presencia una mejor persona en mí.

A MIS HERMANOS:

Porque mi vida no hubiera sido la misma sin ustedes: Ana Lidia, Marco Antonio y Johana Esmeralda de Jesús; que me acompañaron a lo largo de mi vida, brindándome la fuerza y el apoyo necesario para continuar mis estudios. Los quiero mucho.

A MIS SOBRINOS:

Alejandro, Jose Pablo, Melanie, Christopher y Alice por ser mi inspiración para graduarme y puedan seguir mis pasos estudiantiles. Primero Dios un día los veré graduados en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A MI FACULTAD:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por cobijarme y haberme dado todos los conocimientos necesarios para culminar tan importante carrera de mi vida.

A MIS CATEDRATICOS:

Por las horas de enseñanza brindada y por su cariño, nunca olvidaré sus cátedras y el haber aportado sus conocimientos sin medida. Donde quiera que la vida les lleve Dios les bendiga. En especial al Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz y familia, por tan valiosa enseñanza y apoyo.

A MIS AMIGOS:

A ustedes mil gracias por su cariño y haber vivido conmigo cada fase de la carrera, por acompañarme durante mi vida universitaria, especialmente gracias a Iris del Carmen Patiño Alfaro por ser como una hermana para mí.

A MI UNIVERSIDAD:

Dios te bendiga hermosa Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por darme la oportunidad de ser una profesional para Guatemala, forjándome con amor para servir a mi país.

PRESENTACIÓN

El derecho laboral en Guatemala es un tema eminentemente relevante dentro de la sociedad guatemalteca, la industria y el crecimiento económico del país dependen del trabajo que realizan los trabajadores en las distintas entidades, tanto públicas como privadas y representan a la parte trabajadora de la sociedad, este interés social es lo que sitúa al derecho del trabajo dentro del derecho público.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo han establecido garantías mínimas y principios que tratan de compensar la vulnerabilidad del trabajador frente al patrono, no obstante, aún se encuentran debilidades dentro de la legislación que ha cobrado importancia por las consecuencias que representan para los trabajadores, de forma cuantitativa. La investigación se realizó en el ámbito laboral y por ser un tema doctrinario, la información proporcionada proviene de textos elaborados por profesionales del derecho en el ámbito del derecho laboral, así como de la legislación que es aplicable. Se tomó como referencia los años 2010 al 2014 por considerarse que en este periodo el tema a tratarse tomó más auge.

Tal es el caso del derecho al goce de vacaciones, el cual si está establecido en nuestra legislación, más no es completa la protección que se brinda al trabajador, por tal circunstancia es necesaria una reforma al Artículo 132 del Código de Trabajo para que sea obligatoria la contratación de una persona que cubra vacaciones y garantizar con dicha reforma una mayor protección al trabajador.

HIPÓTESIS

Con la reforma del Artículo 132 del Código de Trabajo, Decreto 1441 se contribuiría a disminuir los conflictos y consecuencias a los que se encuentra sujeto el trabajador al cual se le asigna el trabajo de la persona que se encuentra gozando de sus vacaciones, debido a que se establecería la obligatoriedad de contratación o bien de una remuneración económica justa para el trabajador, como una garantía mínima laboral que compense la vulnerabilidad al que el trabajador se encuentra expuesto.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se ha establecido mediante el método jurídico, social y estadístico que en Guatemala el derecho laboral no determina una amplia protección al trabajador, así mismo, es necesario evidenciar el impacto laboral y social que representa no contar con una norma que regule todos los aspectos relacionados con el goce de las vacaciones.

Por tal razón, se plantea como solución a la debilidad de la legislación, el reformar el Artículo 132 del Código de Trabajo Decreto 1441 que regula el derecho de goce de vacaciones, para que incluya la obligatoriedad para el patrono de cubrir el puesto de la persona que se encuentra gozando vacaciones, o bien, establecer una remuneración económica por dicho trabajo, para el trabajador del que se encuentra gozando vacaciones.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral	1
1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral	2
1.3. Antecedentes históricos del derecho laboral en Guatemala	6

CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo	15
2.1. Patrono	15
2.2. Trabajador	15
2.3. Contrato de trabajo	17
2.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	18
2.5. Tipos de contrato de trabajo	20
2.5.1. Contrato por tiempo indefinido	20
2.5.2. Contrato para obra determinada	21
2.6. Derechos irrenunciables de los trabajadores	22
2.7. Derecho al goce de vacaciones	26
2.8. Características jurídicas de las vacaciones	28
2.9. Jornadas de trabajo	31

CAPÍTULO III

3. Posturas del patrono frente a los trabajadores por la obligación de conceder el goce de vacaciones	37
3.1. Prorrogar el goce de vacaciones	38

	Pág.
3.2. Omisión de interinato	40
3.3. Trabajo extraordinario sin compensación económica	42
3.4. Despidos indirectos.....	43
3.5. Pago por trabajar durante el periodo de vacaciones.....	45
3.6. Prescripción del derecho de goce de vacaciones	46

CAPÍTULO IV

4. Reforma del Artículo 132 del Código de Trabajo para que sea obligatoria la contratación de personal.....	49
4.1. Procedimiento de reforma de ley	51
4.2. Iniciativa de ley	52
4.3. Consecuencias jurídicas y sociales por la inexistencia de una legislación completa	56
4.3.1. Sobrecarga de trabajo.....	57
4.3.2. Bajo rendimiento físico y psicológico	58
4.3.3. Deterioro del clima laboral	59
4.3.4. Efectos que reinciden en la sociedad.....	61
4.3.5. Elevación del índice de desempleo.....	61
4.3.6. Perjuicios económicos	62
4.3.7. Aspectos psicológicos del trabajador	62
4.4. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	64
4.4.1. Función de la Inspección General de Trabajo.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	71
BIBLIOGRAFÍA	73

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surgió por la necesidad de realizar una reforma al Artículo 132 del Código de Trabajo, Decreto 1441, como un instrumento legal para la correcta aplicación de la ley y la protección de las garantías mínimas de los trabajadores. Dicho Artículo establece que todo trabajador luego de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, tiene derecho a gozar efectivamente vacaciones remuneradas y que el patrono debe evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando sus vacaciones.

Los objetivos principales que se alcanzaron son los siguientes: estudiar el motivo por el cual los patronos no realizan contrataciones temporales permitidas por la legislación laboral, para cubrir el puesto de la persona que se encuentra gozando de vacaciones. Analizar las normas jurídicas que protegen a los trabajadores en cuanto al goce de sus vacaciones y establecer las deficiencias jurídicas que causan desprotección a los trabajadores. Determinar si es necesario realizar una reforma legal que permita establecer la obligatoriedad para el patrono de contratación de personal.

Con la presente investigación, se comprobó la hipótesis basada en que el Artículo 132 del Código de Trabajo Decreto 1441 que regula el derecho de goce de vacaciones, no incluye la obligatoriedad para el patrono de contratar personal temporal para efectos de cubrir el puesto de la persona que se encuentra gozando vacaciones o bien una remuneración económica proporcional al trabajo realizado para la persona que cubre el puesto.

La tesis se encuentra comprendida en cuatro capítulos: en el capítulo uno, se describe el derecho laboral y sus antecedentes históricos; en el capítulo dos, se desarrolla todo lo relacionado a los contratos de trabajo y las obligaciones que se originan de una

relación laboral; en el capítulo tres, trato el tema de la regulación legal del derecho al goce de vacaciones en Guatemala; y ,por último, en el capítulo cuatro se evidencia la necesidad de reformar el Artículo 132 del Código de Trabajo, para que sea obligatoria la contratación de personal temporal para cubrir vacaciones.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, en en el sentido que se estudió el derecho laboral, en especial el derecho al goce de vacaciones, con el fin de estudiar sus elementos, características y supuestos para verificar la necesidad de reformar las normas jurídicas que regulan las vacaciones.; se analizó para individualizar cada uno de los temas para su mejor entendimiento y análisis, así como para poder realizar una investigación completa de las partes que conforman el tema investigado. Asimismo, se pudo aplicar el método sintético, para que lo investigado individualmente se convirtiera en un todo en relación al tema. Dentro de la técnicas utilizadas en la realización de la investigación, se aplicaron las bibliográficas, documentales que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Se concluye la investigación y se hace referencia de la conclusión discursiva derivada de la presente investigación; al final se describe la bibliografía que sustenta la parte teórica del trabajo.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El Derecho como ciencia, está dividido en áreas especializadas en estudiar y crear normas que regulan las relaciones entre particulares, es así como el derecho comprende y se ve inmerso en todo aspecto de la persona dentro de la sociedad; en materia tributaria, familia, penal, civil, mercantil, entre otras, una de las ramas más importantes del derecho es la que regula la relación entre el patrono y el trabajador, debido a que es la fuerza laboral la que mueve el crecimiento económico del país y por ende su desarrollo, así mismo la remuneración que reciben los trabajadores al desempeñar un empleo es lo que le permite darle cierta calidad de vida a su familia, por lo que esta relación de trabajo es de suma importancia para el adecuado crecimiento personal y familiar del trabajador dentro de su círculo social.

Como bien indica el autor Luis Fernández Molina "El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores; entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca,

congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”¹

Por lo anterior podemos denominar al Derecho Laboral como la rama de derecho que regula la relación jurídica entre el patrono y el trabajador, creando para el efecto normas jurídicas, principios e instituciones con el fin de establecer igualdad y armonía en la relación laboral.

Es así como a nivel mundial se le conoce al derecho laboral de distintas formas, entre ellas; derecho del trabajo, derecho obrero, derecho social, legislación industrial entre otras, pero todas se refieren exclusivamente a la normativa que rige la relación entre el patrono y el trabajador como objetivo principal.

1.1. Antecedentes históricos del derecho laboral

El derecho laboral se ha manifestado desde el origen de la humanidad, sin importar la corriente que se acepte del origen del hombre, se ha de reconocer que éste se vio obligado a trabajar la tierra para su supervivencia y la de su familia, en el inicio el hombre trabajaba para sobrevivir y no como un acuerdo de subordinación, únicamente tomaban de la tierra lo que necesitaban para su consumo y existencia.

Dentro de las etapas de la humanidad se fueron creando las primeras regulaciones entre ellas el “Código Hammurabi en el Antiguo Oriente durante los años 1790-1750

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.3.

antes de Cristo, en ese entonces se creía en varios dioses que dictaban las leyes a los hombres, en especial el dios Samash, llamado el dios del sol, el dios de la justicia, a través de sacerdotes que realizaban funciones de jueces.”²

Las leyes de Marcu también fueron de importancia dentro de la historia del derecho laboral, el hombre se organizó respecto al trabajo, siguiendo el ejemplo de los animales que descansaban de noche y tenían actividad de día, limitan el tiempo de trabajo exclusivamente al día, pero únicamente para utilizar la luz solar, más no como un derecho del trabajo.

El derecho laboral durante la historia no estaba organizado, no tenía principios ni instituciones que le consideraran una ciencia.

Así lo indica el Licenciado Luis Fernández Molina “El estudio de la historia del Derecho Laboral, debe comprender 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.

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

² Gómez Pantoja, Joaquín L. **El Código de Hammurabi**. Pág. 1.

lo tanto, en la época que podemos identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho.”³

Cada cultura vivió la evolución del derecho laboral de forma separada, sin embargo, todas tenían en común la esclavitud. En cada época el concepto fue cambiando, es así como en la época del imperio romano se consideraba que solo debían trabajar los animales destinados para el efecto y los esclavos.

La agricultura fue una de las actividades principales del imperio romano, esta etapa se caracterizó por ser denigrante para los esclavos, éstos no tenían derechos, el trabajo como tal no se consideraba un derecho tutelar y menos un derecho humano, era considerado el esclavo como parte de la propiedad de otra persona. Para los romanos era prioridad el derecho civil más no las otras ramas de derecho.

Con la caída del imperio romano, da inicio la Edad Media, la sociedad se organizó respecto al trabajo y surgieron las clases agrícolas y los señores Feudales, que fundaron pequeños Estados con grandes extensiones de tierra, todos administrados por un mismo Estado, esta etapa se caracteriza por que se acaparaban grandes extensiones de tierra y era muy notorio el poder de la iglesia católica.

Los señores Feudales se podrían tomar como la primera representación de la figura patronal como la conocemos y a los siervos como los trabajadores. En esta etapa surgió una pirámide como sistema jerárquico cuya cúspide era ocupada por los

³ Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág.33.

maestros, seguida por los oficiales, compañeros y por último los aprendices, todo aquel que quisiera ocupar el puesto de maestro debía iniciarse como aprendiz e ir escalando paulatinamente.

Es aquí donde surgen organizaciones llamados gremios, estos grupos surgieron como una necesidad para los artesanos y aprendices, ya que consideraban que los maestros les dificultaban acceder a ese rango, considerado el más elevado de ese entonces, es aquí en donde se inician los primeros sindicatos o asociaciones, estos se organizan para acceder de una manera más sencilla al puesto superior inmediato.

Al final de la Edad Media ya no se consideró poderoso al que tenía la mayor cantidad de tierras, si no al que poseía bienes muebles de mayor valor, como las piedras preciosas, debido a que era más fácil acceder a estos bienes, es aquí donde surge la revolución industrial.

No se puede determinar el inicio exacto del derecho laboral, pero se ha tomado como punto de referencia la revolución francesa, durante la cual se dio origen a una norma cuyo objetivo principal era la defensa de la propiedad privada sobre los bienes de la producción, todo esto como resultado de la industrialización en donde se generó la explotación laboral, jornadas extensas, salarios bajos y toda clase de abuso laboral.

En Francia el 14 de junio de 1791, durante la revolución francesa se promulgó una de las primeras leyes que beneficiaban la libertad del trabajo, la Ley Chapelier, promovido por el abogado Isaac Le Chapelier, cuyo objetivo principal era abolir el feudalismo y

cualquier limitación a la libertad individual de trabajo, esto significaba la libertad de poder dedicarse a cualquier actividad que generara un ingreso económico, como un derecho de elección, esta ley se hizo muy popular al prohibir la libertad de asociación.

A finales del Siglo XVIII se origina el concepto de Estado organizado y la concesión política, esto daría inicio a la edad contemporánea, y a la intervención del Estado en materia de trabajo que al inicio se preocupaba por atender las necesidades estatales en función de los asalariados.

Al respecto Jorge Machicado indica que durante la edad contemporánea: "El Estado interviene en la planificación de la economía y en las relaciones laborales, se establecen las normas protectoras del trabajador".

En el año de 1940 da inicio el derecho del trabajo con autonomía y principios propios, se originaron nuevas normas que no encuadraban en ninguna otra rama del derecho, por lo que se creó una nueva rama denominada derecho al trabajo.

1.2. Antecedentes históricos del derecho laboral en Guatemala

En Guatemala fue en la época de la colonia en que los conquistadores bajo las ordenes de la Corona española sometieron a la esclavitud a los pueblos indígenas, para aprovechar su fuerza humana, sometiéndolos a abusos y explotación física, bajo un sistema despiadado de control por parte de los europeos, en consecuencia, fueron los

frailes quienes decidieron dirigirse a la Corona española para solicitar mejores condiciones laborales para los indígenas.

Al respecto el autor Fernández Molina indica: "De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio post-conquista. Instituciones como la Encomienda o el repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín a Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue una época de grandes contrastes; a la par de colonizadores prepotentes, encontramos personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa."⁴

Lo anterior se refiere a que fue durante esa época que surgieron para Guatemala los primeros defensores de los derechos humanos, muchos de ellos eran frailes, que pertenecían a la iglesia católica, la cual tenía en ese entonces suficiente influencia y poder ante los pobladores, ya que los españoles llegaron con la intención de reemplazar cualquier creencia por el catolicismo, los principales grupos religiosos eran los franciscanos, mercedarios, jesuitas y los agustinos, así mismo también se creó la

⁴ Fernández Molina. *Op. Cit.* Pág 39.

institución conocida como la inquisición como figura de órgano jurisdiccional, la cual era la encargada de castigar los delitos contra la fe impuestos por la corona española.

El autor Selvin Mendoza respecto al tema indica: “Contrastando con el carácter de meras leyes de fachada del Derecho indiano, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, sí fue conducta colectiva, real y comprobada, que nos permite afirmar que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia.”⁵

En Guatemala la época de la colonia representó la explotación económica de un territorio y del trabajo de los que habitaban dicho lugar, surgió la esclavitud, como un dominio absoluto sobre determinada persona, se consideraban a las personas como bienes y en consecuencia eran propiedad de otras, los esclavos que se podían vender, es aquí en donde surge el concepto de encomienda.

Citando al autor Escobar Medrano: “Los indígenas permanecían en sus poblados prehispánicos – poblados dispuestos de estructura muy peculiar, distinta de la estructura del pueblo de indios colonial que fue creado después. Al beneficiario se le repartían y encomendaban los indios de uno o más poblados, quienes por ese acto quedaban obligados a tributarle en bienes y en trabajo. La tasación de esos tributos dependía arbitrariamente de la exigencia del conquistador o colono – es decir, del llamado encomendero en ese periodo – y el mecanismo de la institución se apoyaba en

⁵ Mendoza, Selvin. **Derecho laboral**. Pág. 34.

el terror bélico, la amenaza de muerte ejercida directamente sobre los indios repartidos. El repartimiento primitivo encubría una forma de esclavitud.”⁶

La encomienda era una institución de la época colonial que consistía en reunir un grupo de personas nativas que la corona considerara que no podía sobrevivir solos, era normalmente personas ebrias, vagos o sin familia, por lo que los entregaban a una persona para que le sirvieran durante el tiempo de vida que él tenga y a sus sucesores, el único compromiso era brindarles ropa, comida, educación, habitación y el pago de un tributo, de tal forma que el propietario se beneficiaba con el trabajo de las personas, aquí se daría la primera representación del pago en especie y lo que podría denominarse como patrono y trabajador, es importante mencionar que los indios tenían un rango más alto que los negros, a los negros prácticamente no se les consideraba personas, por lo que no se les pagaba ningún tributo por su trabajo. En Guatemala el responsable de iniciar la institución de la encomienda fue Pedro de Alvarado.

Durante la colonia surgieron las primeras empresas agroindustriales e ingenios azucareros, entre los principales productos de la época está el azúcar, aguardiente, añil y la minería, no obstante el trabajo agrícola fue el principal área de trabajo de los indígenas, cosechaban para su sobrevivencia y la de los españoles y posteriormente para la exportación a Europa, siendo los más importantes el maíz y el cacao.

⁶ Escobar Medrano, Rafael. **Historia del derecho**. Pág.12.

La corona española decidió organizar el trabajo de los indígenas de dos formas, la primera a través de las leyes de las indias y la segunda, a través de la organización de gremios.

Las leyes de indias eran las normas que estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban en el campo, bajo la subordinación de los españoles o de sus descendientes y con la obligación legal de tributar para la corona a través de las instituciones de encomienda y repartimiento.

Con la creación de los gremios, la corona española controlaba la forma de trabajo de los trabajadores en la ciudad, evitando la creación de manifestaciones en contra del régimen, aparentemente se organizaba por oficio a la clase trabajadora, sin embargo, esta no era nada más que una figura que utilizaban para evitar que los trabajadores se organizaran y manifestaran, de esta manera limitaban la libertad de trabajo. Los gremios eran más bien una estrategia política, con los cuales se pretendía que todas las órdenes del gobierno real se cumplieran a cabalidad.

Del periodo liberal en Guatemala cabe señalar que no se aplicaban las pocas leyes que surgieron para regular las relaciones de trabajo, había entre los gobiernos de la región poco interés por crear una legislación justa.

En el resto de los países del continente americano así como en Guatemala, la legislación de las indias no tuvo ningún avance y se encontraba el trabajador en grandes desigualdades ante su patrono.

Durante la época de la independencia en 1821 no se crea legislación específica y adecuada para regular los derechos laborales que brinde protección a los trabajadores, hasta 1871 durante la revolución liberal en donde se emitió un código civil que se aplicaba supletoriamente, en el año 1877 nace un nuevo Código Civil que fue realizado bajo estándares de la legislación española, en consecuencia las primeras leyes laborales que se aplicaron en Guatemala fueron de carácter individual. El contrato de trabajo se consideró una variante de un contrato civil, toda vez hubiera acuerdo, era considerado contrato.

Una de las normas de más trascendencia para el derecho laboral en Guatemala, es la contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril denominada “Ley del Trabajo” durante el gobierno de José María Orellana, en él se establecieron los comités de conciliación y los tribunales de arbitraje, así mismo, su característica principal fue la limitación de la libertad de la partes para contratar.

El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”⁷

⁷ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 7.

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases.

Durante el gobierno del general Jorge Ubico en el año 1931 se da la caída del movimiento sindical guatemalteco, dado que durante este gobierno no era permitido crear sindicatos, hablar de huelga o de derechos laborales, por lo que los avances que se habían conseguido en cuanto a los derechos laborales se desvanecen y vuelve a surgir el trabajo forzado y mal pagado.

Con la caída del gobierno de Jorge Ubico surge la revolución, lo cual trajo beneficios para el pueblo de Guatemala, históricamente importantes, como lo es la protección y defensa de los derechos laborales, surge la seguridad social para la clase trabajadora y se extendía hasta sus familiares, así como también surge la ley de la reforma agraria en beneficio de los campesinos.

En Guatemala es con la revolución de 1944 que nace el derecho laboral como lo conocemos actualmente, inspirado en principios de garantías mínimas y que fuera un derecho tutelar para los trabajadores.

Así lo expresa el autor García Eduardo: “ Creemos que no es muy atrevido afirmar que es en esta época cuando nace en Guatemala el Derecho Laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social – cualitativa y cuantitativamente-, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo –este último tardíamente-, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social.”⁸

El primer Código de Trabajo de Guatemala fue creado en el año 1947, el autor Fernández Molina hace énfasis en lo siguiente: “La revolución de octubre (1944) marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico y abrió las puertas a una euforia. Se produjo una apertura democrática, quizá la primera en el devenir histórico de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país.

Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social. Este primer Código de Trabajo, decreto 330 del Congreso de la República, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano, el Código de Trabajo de Costa Rica. A pesar del transcurso del tiempo – y los fuertes cambios del entorno político-social del medio- este primer Código ha mantenido su formato inicial, ya que habiendo transcurrido más de cuarenta y cinco años desde su emisión, son muy pocos los cambios que se le han hecho.”

⁸ García, Eduardo. **Derecho laboral**. Pág. 91.

Desde 1947 a la fecha el Código de Trabajo ha sufrido dos reformas, en el año 1961 y en el año 1992.

Actualmente la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo decreto 1441 representan la máxima legislación en la rama del derecho laboral, con el fin de regular las relaciones entre patronos y trabajadores, establecer las instituciones y de agilizar los procesos que surjan de la relación laboral.

CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo

“En un contrato de trabajo surgen las figuras denominadas patrono y trabajador, quienes son considerados los sujetos de la relación laboral, es por ello necesario la comprensión de ambas definiciones para determinar el papel que tiene cada uno dentro de la relación laboral.”⁹

2.1. Patrono

“Es la persona que contrata un servicio o una obra, comprometiéndose al pago de un salario o remuneración económica.”¹⁰ Es necesario tomar en cuenta que existe persona jurídica individual que puede ser cualquier persona y la persona jurídica colectiva que puede ser como ejemplo una empresa o Sociedad Anónima.

2.2. Trabajador

“Es la persona que ejecuta el servicio o realiza la obra a cambio de un salario o remuneración económica.”¹¹ La legislación guatemalteca en el Artículo 2 establece la definición de patrono, preceptuando lo siguiente: Patrono es toda persona individual o

⁹ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 8.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ **Ibid.**

jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Al respecto indica el autor Mario López Larrave: “De nuestra definición legal se colige que para ser empleador basta utilizar los servicios del trabajador, mediante una relación laboral, sin que se tenga que tener la calidad de propietario de la empresa. Puede tener la calidad de patrono un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento. La sustitución patronal no apareja la terminación de los contratos de trabajo, sino solamente una subrogación que no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador.”¹²

El mismo cuerpo legal en el Artículo 3 establece la definición de trabajador, preceptuando lo siguiente: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Continua expresando el autor Gustavo Manrique respecto a la definición del Código de Trabajo que: “De dicha definición se colige en primer lugar, que nuestra ley solo admite como sujeto trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distingo entre trabajadores materiales y empleados; y en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto “trabajador” la teoría

¹² López Larrave, Mario. **Ob.Cit.** Pág.74.

objetiva, que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral.”¹³

Dentro de la relación laboral tanto el patrono como el trabajador tiene obligaciones establecidas desde el acuerdo de voluntades, por la simple aceptación.

2.3. Definición de Contrato de Trabajo

Una relación laboral es un acuerdo entre una persona que presta sus servicios o conocimientos a otra persona que remunera por dicho servicio, siendo indispensable para que en esta relación exista, una sub-ordinación entre el denominado empleador y el trabajador.

El contrato de trabajo es la exteriorización de ese acuerdo entre el patrono y el trabajador, el cual puede ser de forma verbal o por escrito. El contrato de trabajo puede ser verbal cuando se trata de trabajos agrícolas o ganaderas, servicio doméstico o cuando se necesite que se realice una obra que no exceda el pago de cien quetzales, esto de acuerdo al Artículo 27 del Código de Trabajo.

En Guatemala la definición de contrato de trabajo se encuentra establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual preceptúa: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios

¹³ Manrique, Gustavo. **Derecho laboral**. Pág. 7.

personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Por vínculo se entiende la unión o atadura de una persona a otra, el vínculo que surge de una relación laboral es jurídico porque se establece una obligación de pagar y de hacer, es económico por que la obligación de hacer es retribuida a través de una compensación económica.

2.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo debe cumplir con tres requisitos fundamentales:

- a. Consentimiento: Es la manifestación de la voluntad por parte del trabajador para prestar el servicio y la aceptación por parte del patrono para pagar por el trabajo. No deben existir vicios del consentimiento, es decir, que no exista engaño o mala fe en el acuerdo.
- b. Objeto: Debe ser lícito y de doble vía, esto quiere decir que beneficie a las dos partes, el patrono es beneficiado por el servicio que le prestan y el trabajador por la remuneración económica que recibe.
- c. Remuneración: Es la causa por la cual se realiza el contrato, es decir, la realización de un trabajo por un salario.

El Código de Trabajo en el Artículo 19 indica que: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. De tal forma que se puede determinar que el contrato individual de trabajo surge desde el momento mismo en que se inician las actividades laborales para los cuales fue contratada la persona.

Se debe tomar en cuenta que, para que el contrato de trabajo produzca plena prueba debe existir por escrito, la obligación de la carga de la prueba del contrato recae en el patrono, es así como el patrono es el responsable de exteriorizar el vínculo económico-jurídico a través del contrato de trabajo de forma escrita, elaborando un documento donde queden establecidas todas las condiciones legales bajo las cuales se realizó la contratación laboral, es sabido que si el contrato no existe por escrito se considera que es verbal y que todo lo que indique el trabajador respecto a las condiciones pactadas son verdaderas.

El autor Landelino Franco López indica como elementos materiales o reales del contrato los siguientes: "a) El Pago de Salario. Este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial al trabajador. b) La prestación de los servicios. Este elemento, configura la obligación

principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, como lo es precisamente el prestar el servicio.”¹⁴

2.5. Tipos de contrato de trabajo

A medida que avanza la industria y el comercio han surgido modalidades de contrato de trabajo que se puedan aplicar a las distintas formas de contratación, dependiendo de la necesidad del patrono.

En Guatemala, los tipos de contrato están regulados por el artículo 25 del Código de Trabajo, son los siguientes:

- a. Por tiempo indefinido
- b. A plazo fijo
- c. Para obra determinada

2.5.1. Contrato por tiempo indefinido

Como contrato por tiempo indefinido se entiende el contrato que no tiene fecha de terminación laboral.

¹⁴ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 44.

El contrato a plazo fijo es el que determina una fecha específica para la terminación de la relación laboral, este contrato se utiliza en función de que exista un hecho que da por concluido el contrato.

2.5.2. Contrato para obra determinada

Es el que se realiza con el fin de realizar una contratación para una actividad específica tomando en cuenta el resultado de la obra, es de común utilización en los contratos de obras de construcción, debido a que está sujeto a la conclusión de la obra para la cual fue contratada.

El contrato a plazo fijo de acuerdo al Artículo 25 del Código de Trabajo establece lo siguiente en el inciso b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Para efectos de la presente investigación, haremos énfasis en el contrato a plazo fijo, por ser el contrato que aplica para la contratación de personal para efectos de cubrir vacaciones, debido a que este contrato debe llevar implícito una fecha de terminación laboral, es totalmente valido para la contratación temporal de una persona, ya que se puede establecer un tiempo específico de servicio.

2.6. Derechos irrenunciables de los trabajadores

El Código de Trabajo establece en sus considerandos los principios fundamentales del derecho laboral en Guatemala, estos son:

- a. Es un derecho tutelar de los trabajadores, para compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b. Constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador.
- c. Es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa.
- d. Es un derecho realista y objetivo.
- e. Es una rama del derecho público, porque en su aplicación el interés privado debe prevalecer sobre el interés social.
- f. Es un derecho hondamente democrático.
- g. Es un derecho esencialmente conciliador.

*De los incisos anteriores haremos énfasis en el inciso b, que nos indica que el derecho del trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, estas garantías mínimas se encuentran establecidas con supremacía en la Constitución*

Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, esos derechos se consideran irrenunciables para los trabajadores, como ejemplo los siguientes:

El Artículo 101 de la Carta Magna establece el derecho al trabajo. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los siguientes derechos:

- a. Derecho a la libre elección del trabajo.
- b. Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado.
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- e. Inembargabilidad del salario en casos determinados por la ley.
- f. Fijación periódica del salario mínimo.
- g. Respeto a las jornadas de trabajo establecidas por la ley y derecho a pago por trabajo extraordinario.

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo.
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos.
- j. Derecho al aguinaldo cada año de trabajo ininterrumpido.
- k. Derecho de la madre trabajadora a un descanso forzoso retribuido, comúnmente llamado pre y post parto.
- l. La prohibición de trabajo de los niños menores de catorce años.
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n. Preferencia de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatoria para los empleadores y los trabajadores.
- p. Obligación de indemnización con un mes de salario por cada año de trabajo continuo en caso de despido injustificado o de forma directa.

- q. Prestación a familiares en caso del fallecimiento del trabajador.

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

- s. Establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores, que otorguen prestaciones en caso de invalidez, jubilación y sobrevivencia. Es el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- t. Participación del Estado en convenios y tratados que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

Los anteriores enunciados son derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y la característica principal de estos derechos es la irrenunciabilidad, esa irrenunciabilidad es protegida por el Artículo 106 de la misma, la cual indica que los derechos allí establecidos son irrenunciables y solo son susceptibles de ser superados, el Código de Trabajo también protege la irrenunciabilidad en el Artículo 12, al indicar que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, Código de Trabajo, reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Para el desarrollo de la presente investigación es suficiente con hacer referencia al inciso j, el cual es el que sirve de base legal para el establecer el derecho del trabajador a goce de vacaciones remuneradas.

2.7. Derecho al goce de vacaciones

El derecho a goce de vacaciones, es un derecho irrenunciable que se encuentra regulado en el Artículo 102 inciso j de la Constitución Política de la República de Guatemala y que establece: “Derecho al trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas, después de cada año de servicios continuos, a excepción de 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 adquirido cesare la relación de trabajo”.

Respecto a la excepción con los trabajadores de empresas agropecuarias el autor Luis Fernández Molina indica: “El Decreto 64-92 del Congreso de la República, confirma y despeja toda duda en el sentido de que los días fijados de vacaciones, son 15 días hábiles. Con tal disposición se marginaba a la propia Constitución Política de la República que en ese entonces en el Artículo 102, literal i), establecía periodos de diez y quince días, dependiendo de la actividad fuera esta agropecuaria o de cualquier otra índole. Esa discriminación que se hacía según el oficio quedó totalmente separada, por cuanto la nueva normativa regula las vacaciones de manera general, sin hacer

distinción de actividades. (Principio evolutivo y jerarquía especial de las leyes laborales).”¹⁵

En el Código de Trabajo Decreto 1441, se encuentra regulado en capítulo cuarto, titulado: Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales.

En el Artículo 130 preceptuando lo siguiente: Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

La intención del legislador al establecer el derecho a goce de vacaciones es con ánimo de darle descanso físico y psicológico al trabajador, luego de cada año de trabajo continuo, para que éste pueda disfrutar del descanso en compañía de su familia o como el considere adecuado utilizar el tiempo, bajo la salvedad de que existe la prohibición de no laborar para otro patrono durante ese periodo, ya que se perdería la intención de descanso establecida por la legislación.

Con la concesión de las vacaciones el patrono resulta también beneficiado debido a que luego del goce de las vacaciones el trabajador aumenta su productividad, ya que el descanso le permite regresar con energía a sus funciones. Habiendo identificado la legislación que sustenta el derecho a goce de vacaciones, es necesario analizar cada una de sus características.

¹⁵ Op.Cit. Pág. 262.

2.8. Características jurídicas de las vacaciones

-Estabilidad Laboral

El derecho al goce de vacaciones de un trabajador nace de la estabilidad laboral, es decir, de acuerdo al Artículo 131 del Código de Trabajo, el trabajador deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año, tomando en cuenta todos los días laborados, aunque el trabajador haya sido suspendido por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

-Tiempo en que se deben disfrutar

Respecto al tiempo en que se deben gozar las vacaciones, el Artículo 132 del Código de Trabajo regula: El patrono debe 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 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.

-No son compensables en dinero

También se encuentra regulado en el Decreto 1441 que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a

gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

-Goce sin interrupciones

No esta demás recordar que el Artículo 136 del Código de Trabajo establece que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones y solo están obligados a dividir las en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

En el segundo párrafo del mismo artículo establece que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones.

Actualmente en Guatemala las empresas han tomado la modalidad de dividir las vacaciones en dos periodos, una primera parte en semana santa y la segunda en diciembre, esto como consecuencia de que las empresas suspenden operaciones y atención al cliente en esas temporadas.

Esta modalidad ha sido bien aceptada por los trabajadores, debido a que son las temporadas en que se puede compartir mayor tiempo con la familia, sin embargo, se

debe tener cuidado de que no pase de dos divisiones y que el beneficio sea mayor para el trabajador.

-No son acumulables

Las vacaciones no son acumulables de año con año con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años. Esta sería la única forma permitida de que las vacaciones sean compensadas en dinero hasta por un máximo de cinco años de vacaciones no gozadas, y se da cuando el trabajador se retira de una empresa y no ha gozado vacaciones en periodos anteriores.

-Deben constar por escrito

El documento es la prueba válida para las vacaciones, nuestra legislación determina en el Artículo 137 que de la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador. Tratándose de las empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado, o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

En derecho laboral la carga de la prueba recae sobre el patrono, de las vacaciones que el patrono otorgue debe dejar constancia escrita y firmada por el trabajador para su respaldo de cumplimiento con la ley.

2.9. Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo son un logro de lucha de los trabajadores por la dignificación laboral, las primeras jornadas laborales surgieron en el Siglo XVII durante la revolución industrial, época durante la cual la producción iban en aumento, el surgimiento de las fábricas obligo a las personas a considerar su vida laboral como una vida tradicional.

Las jornadas eran extremadamente largas y las condiciones de trabajo eran inadecuadas, se utilizaba en su máximo esplendor el trabajo infantil y no se respetada la ley surgida en 1496 que establecía un máximo de quince horas de trabajo diarias. Las largas jornadas de trabajo sin condiciones normales, ni descansos apropiados, provocaban que la salud de los trabajadores fuera en decadencia, situaciones que afectaban el bienestar de los trabajadores.

En Latinoamérica, fue hasta el inicio del Siglo XX que los trabajadores realizaron huelgas encabezadas por grandes números de trabajadores en distintos lugares, que incluía una lucha constante con la cual lograron la aprobación de leyes laborales que establecieron la jornada de ocho horas diarias.

Se le llama jornada de trabajo al número de horas totales que el trabajador debe laborar y estar bajo la dirección de su patrono, estas horas laborales deben ser de trabajo efectivo.

Para el autor Luis Fernández Molina “El término jornada es una derivación del francés “journal” y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día. Para el autor “en un contexto más jurídico, por jornada de trabajo se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.”¹⁶

Las jornadas de trabajo en Guatemala están reguladas por el artículo 116 del Código de Trabajo, haciendo la clasificación siguiente:

a. Jornada ordinaria: Diurna, Nocturna y Mixta.

b. Jornada extraordinaria: Se entiende que el trabajo efectivo es el periodo durante el cual el trabajador se encuentre en el trabajo a disposición del jefe inmediato, en el ejercicio de su actividad o funciones de conformidad con la ley o reglamento interno. El Código de Trabajo en Guatemala establece que el tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

c. Jornada ordinaria diurna: Es la que corresponde al trabajo diurno, y este es el trabajo que se realiza entre las seis de la mañana y las dieciocho horas de un mismo día. La ley establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 193.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

d. La jornada ordinaria: tiene una excepción y se refiere a los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez empleados, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador, esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

e. Jornada ordinaria nocturna: El trabajo nocturno tiene menos horas de trabajo efectivas, debido a que el trabajo que se desempeña por las noches genera un desgaste mayor en los trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. El Artículo 119 del Código de Trabajo establece que la jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

-Jornada ordinaria mixta

Cuando debido a la naturaleza de la empresa el trabajador deba laborar parte de la tarde y parte de la noche dentro de una misma jornada, se considera una jornada mixta. La jornada ordinaria mixta está regulada por el Artículo 117 del Código de Trabajo, el cual preceptúa lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.

En consecuencia será jornada ordinaria mixta toda vez que después de las dieciocho horas se utilicen menos de cuatro horas laborales.

- Jornada extraordinaria: Cada una de las jornadas puede ser aumentada, el límite máximo de horas trabajadas por día corresponde a doce horas, con el objeto de resguardar la salud e integridad de los trabajadores.

Al respecto el Artículo 121 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por

lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”.

En el Artículo 122 se establece: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.”

La misma legislación prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

CAPÍTULO III

3. Posturas del patrono frente a los trabajadores por la obligación de conceder el goce de vacaciones

Del derecho de goce de vacaciones surgen consecuencias, actividades o posturas del patrono frente a la obligación que tiene con los trabajadores.

Como todo empresario su mayor objetivo es la rentabilidad del negocio, es por ello que los patronos toman posturas que permitan continuar con la actividad normal de la empresa sin que se vean afectados económicamente.

Es bien sabido que la iniciativa privada en Guatemala es la que mueve la economía del país, aún con esa importancia que tiene para la sociedad y el desarrollo, sin embargo, no solo el generar empleo debe el objeto de la contratación, los patronos deben considerad las consecuencias que sus acciones traen para los trabajadores y para la productividad empresarial en sí.

A lo largo de la historia siempre ha existido la lucha de poderes que han afectado el avance de las condiciones laborales, se han realizado importantes avances, uno de ellos es la integración de la previsión social a derecho laboral.

Así lo expresa el autor Santiago López Aguilar: "La relación de trabajo no solo implica la prestación del servicio y el pago de salario, sino que también las condiciones de

seguridad e higiene en que se desarrolla el mismo, así como los servicios que en esa función debe recibir el trabajador, por lo que se le denominó Derecho de Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, el nombre más generalizado es el de Derecho del Trabajo.”¹⁷

Estas posturas o modalidades que está aplicando el patrono, debilitan las condiciones de trabajo, y no ocurren únicamente en la iniciativa privada, cotidianamente se producen en las entidades del Estado.

3.1. Prorrogar el goce de vacaciones

El fin de otorgar un periodo de goce de vacaciones luego de cada año de trabajo continuo es que el trabajador descanse y se reponga del cansancio que le ha provocado el trabajo por ese tiempo.

Así lo expone el autor Mario López Larrave: “Si los días de descanso semanal tienen como fin primordial reponerse de un desgaste predominantemente físico, las vacaciones pretender brindar al trabajador un descanso predominantemente psíquico, haciendo posible que cambie de ambiente. Por eso es vituperable que el periodo vacacional pueda dividirse hasta en dos periodos (artículo 136 del Código de Trabajo).”¹⁸

¹⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del Derecho**. Pág.127.

¹⁸ López Larrave. **Op. Cit.** Pág.48.

Es por lo anterior, que podemos determinar que el objetivo principal del goce de vacaciones es eminentemente el descanso mental y el cambio de lugar, lo cual ayuda al trabajador a cambiar de actividades de entretenimiento o relajación, que a nivel salud impactaran positivamente en el trabajador.

No obstante, el patrono inicialmente retarda el periodo en que debe gozar sus vacaciones el trabajador, es así como los periodos comienzan a acumularse y se pierde el objeto principal del derecho a goce de vacaciones.

El patrono retarda o prorroga el tiempo para el goce de vacaciones por temor a que la ausencia del trabajador cause inestabilidad en las actividades normales de la empresa o institución que representa, tratando a toda costa de no obstaculizar el funcionamiento normal de las actividades.

Se conoce como prorroga a la actividad de ampliar un plazo, o de atrasar determinada actividad u obligación.

Hay puestos de trabajo que son claves dentro de una organización, sin embargo, esto no quiere decir que no pueda organizarse una forma adecuada de cobertura de goce de vacaciones para evitar atrasos en las actividades empresariales o de la institución.

Si se analiza adecuadamente el tema, el goce de vacaciones anuales del trabajador trae consigo un aumento de la productividad de la empresa, debido a que no recae el ánimo del trabajador y el desgaste no es tan determinante.

Cuando se habla de un aumento de la productividad laboral, hablamos de un aumento de la capacidad o del nivel de producción de un trabajador.

3.2. Omisión de interinato

Uno de los objetivos a nivel empresarial o gobierno es la eficiencia de los recursos, es decir la optimización del presupuesto o de los recursos económicos asignados para su funcionamiento, por ende uno de los objetivos principales es obtener a menor inversión- mayor ganancia.

Así lo establece la guía para formar un negocio en Guatemala: "El análisis financiero de su empresa, es la columna vertebral de la misma. Una empresa que no genera utilidades no tiene razón de existir. Una empresa que no ha establecido una proyección de costos y utilidades o (pérdidas y ganancias) en el tiempo, estará trabajando desordenadamente."¹⁹

Es por lo anterior que a toda costa el patrono de evitar el pago de otra persona para que cubra el puesto de otra, lo que comúnmente conocemos como trabajador interino o interinato.

Por interinato o por trabajador interino nos referimos a la persona que realiza actividades en sustitución de otra de forma temporal, es decir, se aplica a una persona que cubre a otra pero no de forma definitiva, sino temporal.

¹⁹ Pérez, Abraham Samuel. **Guía para iniciar un negocio en Guatemala**. Pág. 60.

El autor Ossorio, Manuel, describe la interinidad como: "Calidad de Interino. Tiempo que dura el desempeño interino de un cargo. Situación del que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa. Es más comúnmente el ejercicio de un cargo o empleo por ausencia o falta de otro."²⁰

En muchas circunstancias de trabajo diario se hace necesario la contratación de un trabajador interino, como lo es en caso de suspensión por accidente, enfermedad, vacaciones o maternidad de un trabajador fijo, como es de suponer, dicha ausencia no es por tiempo definitivo, por lo que en varios corporaciones se auxilian con trabajadores interinos para que las actividades de la empresa sigan de forma normal, y que la ausencia del trabajador fijo afecte el desarrollo tradicional de la empresa o institución.

Por supuesto, esta contratación temporal representa un costo adicional para la empresa o institución, debido a que se debe pagar una compensación económica al trabajador interino por el tiempo que cubra la ausencia del trabajador ausente.

Es una realidad que no todos los puestos están sujetos a ser cubiertos por un trabajador interino o temporal, debido a la naturaleza de las funciones, podría ser contraproducente, debido a que hay puestos de trabajo que definitivamente tarda mucho tiempo la persona temporal en aprender o capacitarse para la cobertura del puesto, como ejemplo, es más sencillo cubrir a una secretaria recepcionista que a un puesto técnico de una maquinaria especial, porque capacitar a un técnico podría representar desde dos a cuatro meses de capacitación continua, mientras que la suspensión o el periodo de vacaciones solo sea por quince días hábiles.

²⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.503.

Lo anterior es también una de las causas por las cuales el patrono no contrata un trabajador temporal, pero evadiendo esta complicación recurre a otra acción: la sobrecarga de trabajo para el compañero del trabajador que se encuentra de vacaciones.

La asignación de tareas adicionales a un trabajador compañero del que se encuentra gozando vacaciones, es válido, pero debe estar sujeto a análisis de la carga laboral que representa para el trabajador un trabajo extraordinario, y más válido aún, si ese trabajo adicional representa para el trabajador una compensación económica por el trabajo extraordinario realizado, siempre que se cumplan con las jornadas de trabajo legalmente establecidas.

3.3. Trabajo extraordinario sin compensación económica

El distribuir las funciones de un trabajador que sale de vacaciones a los compañeros de éste, es la actitud más normal tomada por los patronos, siendo la solución más sencilla, debido a que estos trabajadores conocen del trabajo, saben cómo realizarlo y el patrono se ve beneficiado al no tener que contratar a otra persona por determinado tiempo.

Como ejemplo de esta situación nos encontramos con los notificadores de los juzgados, es muy normal que al gozar un notificador de vacaciones, sus actividades de notificador le son trasladadas a otro notificador, inclusive de otro juzgado; de igual forma sucede en la iniciativa privada, es normal que si en el departamento de contabilidad hay tres

auxiliares, al salir uno de ellos de vacaciones, el trabajo sea repartido entre los otros dos.

El trabajador en su afán de cumplir con sus responsabilidades y con las nuevas tareas asignadas, se ve obligado a trabajar tiempo extraordinario, por supuesto, sin remuneración económica adicional que compense el sacrificio realizado.

Normalmente los patronos reparten las tareas bajo la premisa de que es parte del trabajo la colaboración y la "actitud positiva" para conseguir el objetivo del departamento o de la empresa en sí, por lo que el trabajador será visto como un mal trabajador si se niega a cooperar en realizar las funciones del trabajador que se encuentra gozando vacaciones.

Es bien entendido que hay puestos de trabajo que si soportan una carga de trabajo adicional y no habría inconveniente, la situación se complica cuando la carga de trabajo es alta y aun así se adicionan tareas de otro trabajador, porque se vería obligado a trabajar tiempos extraordinarios, los cuales no son pagados y absorbidos por el patrono, por considerar que son parte de las funciones normales del trabajador.

3.4. Despidos indirectos

Se denomina despido directo cuando el patrono realiza una serie de actividades que obligan al trabajador a presentar su renuncia.

El Código de Trabajo en el Artículo 79 establece las causas justas por las que un trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, estas causas son constitutivas de despido indirecto de acuerdo al Artículo 80 del mismo cuerpo legal.

El autor Manuel Ossorio define el despido indirecto como la “Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador.”²¹

Entre las causas más frecuentes del despido indirecto están las siguientes:

- a. Incumplimiento en el pago del salario.
- b. Malos tratos de palabra o de obra por el patrono o sus familiares.
- c. Condiciones inadecuadas para la salud ocupacional.
- d. Traslado de puesto a uno de menor categoría.
- e. Disminución de salario.

Para estas causas la ley protege tácitamente al trabajador, así lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo en su segundo párrafo: “El trabajador que se dé por despedido de forma indirecta, goza así mismo de su derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el termino de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

²¹ *Ibid.* Pág.322.

Si bien es claro que el trabajador está protegido y la ley le garantiza el pago de las prestaciones laborales que le correspondan, el patrono puede documentar la falta de cumplimiento de las funciones asignadas, lo complicado es que no todas las funciones asignadas corresponden a él cuando se trata de una sobrecarga de trabajo por cubrir las funciones de otro trabajador que se encuentra en periodo de goce de vacaciones.

El trabajador acepta la carga de trabajo adicional por temor a que se le considere “un mal trabajador, poco colaborador” y por ende a perder su empleo, sin embargo, no toma en consideración que puede recaer ante el patrono en incumplimiento de las funciones que realmente le corresponden realizar.

3.5. Pago por trabajar durante el periodo de vacaciones

En últimas instancias el patrono al considerar de suma importancia las funciones realizadas por el trabajador dentro de su organización considera entonces el pago de las vacaciones, como una solución inmediata y que no genera complicaciones con el trabajador, como es sabido, la necesidad de las familias guatemaltecas es alta, por lo que el pago de las vacaciones es una solución atractiva para el trabajador, porque recibe un pago adicional a su salario, y éste no mide la consecuencia que tiene para su salud el no disfrutar del periodo de vacaciones determinado por la ley, porque para el trabajador le beneficia más una ayuda económica.

Existen casos en donde al trabajador no le interesa gozar sus vacaciones, porque considera que tiene más gastos que realizar en su hogar, con su familia, que en una jornada ordinaria de trabajo.

El patrono no considera las consecuencias negativas que esta acción trae para la productividad, debido a que un trabajador descansado es más productivo laboralmente que un trabajador que no ha gozado vacaciones por varios periodos.

De acuerdo al Código de Trabajo las vacaciones no son compensables en dinero, sin embargo, es muy fácil para el patrono disfrazar el pago de las vacaciones, tan sencillo como realizar un documento en donde conste que si disfrutó el periodo de vacaciones firmado por el trabajador, quién recibiendo el pago no reparará en firmar la constancia.

Esta constancia de goce de vacaciones se encuentra regulada en el Artículo 37 segundo párrafo del Código de Trabajo.

3.6. Prescripción del derecho de goce de vacaciones

Al referirnos a la prescripción nos referimos a la forma de extinguirse un derecho como consecuencia de la falta de ejercicio durante el plazo que fue establecido por la legislación.

En materia laboral la prescripción es controversial, debido a que es contraria al principio de irrenunciabilidad.

Así lo define el autor Landelino Franco: “La prescripción es un medio de liberarse de una obligación. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumenta en contra la de prescripción como inconstitucional.”²²

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

La prescripción del derecho al goce de vacaciones, se encuentra establecida en el Artículo 136 segundo párrafo del Código de Trabajo, estableciendo lo siguiente:

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un periodo de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondientes a los cinco (5) últimos años.

²² Franco López. *Op. Cit.* Pág. 117.

Esta actitud del patrono, es común en casos en donde el trabajador tiene una continuidad laboral amplia, o bien estabilidad laboral superior a cinco años, el patrono omite otorgar el periodo de vacaciones con el fin de la acumulación de periodos, y que al momento del retiro por despido o renuncia, el trabajador solo pueda reclamar lo correspondiente a los últimos cinco años.

Esta actitud del patrono afecta a trabajadores antiguos, e inicia con un silencio administrativo ante la solicitud de goce de vacaciones del trabajador, así el tiempo transcurre, no necesariamente es intencional el actuar del patrono, sin embargo, esta falta de respuesta causa el incumplimiento de la obligación de otorgar periodo de vacaciones de quince días hábiles luego de cada año de trabajo continuo de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Reforma del Artículo 132 del Código de Trabajo para que sea obligatoria la contratación de personal

Los países democráticos normalmente se rigen por una Constitución Política, la cual incluye una serie de leyes promulgadas que son de obligado cumplimiento para el pueblo. En Guatemala la Constitución Política de la República fue creada como ley suprema por una Asamblea Nacional Constituyente en representación del pueblo, el 31 de mayo de 1985, es la ley de mayor jerarquía y tiene como objeto principal la existencia de un ordenamiento jurídico, social, político, territorial y económico, a la vez que establece los derechos fundamentales de los habitantes.

Después de la Constitución Política de la República de Guatemala, como ley superior, encontramos las leyes orgánicas y especiales, abajo las leyes ordinarias y decretos leyes, reglamentos, ordenanzas, y por último pero no menos importantes, las sentencias. El fin de esta jerarquía de leyes es determinar qué ley predomina sobre las demás, es así como se logra que las normas se relacionen entre sí y se puedan aplicar adecuadamente.

En el ámbito laboral en Guatemala se aplica por supremacía la Constitución Política de la República de Guatemala, luego se aplica el Código de Trabajo Decreto 1441, ambas legislaciones se complementan y dan el soporte legal adecuado para normar la relación laboral entre patrono y trabajador.

Para trabajadores del Estado existe una ley específica denominada Ley de Servicio Civil Decreto 17-48, ley que ha sido objeto de múltiples debates para su correcta aplicabilidad, con el fin de no afectar los derechos irrenunciables normados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 132 del Código de Trabajo Decreto 1441, objeto de la presente investigación, preceptúa: “El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente 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.”

Es en el segundo párrafo de este artículo en donde se origina la importancia de la presente investigación, al establecer que el patrono debe evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

Esta es una disposición legal que de acuerdo a los estudios realizados y los aspectos indicados en los capítulos anteriores, el patrono no cumple, pues se determinó que la solución inmediata del patrono es la sobrecarga de trabajo a los demás compañeros del trabajador que sale de vacaciones, es decir, asigna trabajo extraordinario a los compañeros para evitar una contratación interina.

El incumplimiento de esta disposición legal se debe a que el Artículo 132 no establece la obligatoriedad para el patrono de realizar una contratación interina para cubrir las

vacaciones del trabajador que se encuentra gozando de su periodo vacacional, y si no fuese posible la cobertura por la naturaleza del puesto no establece una remuneración económica para el trabajador que acepta la asignación de trabajo extraordinario de su compañero.

Es por lo anterior que es necesaria una reforma al Artículo 132 del Código de Trabajo, para brindarle una protección adecuada al trabajador, la velar porque no se incremente la carga laboral de forma desproporcionada, o bien que en caso de que sea imposible la cobertura con una contratación interina, sea asignado un porcentaje proporcional a los compañeros de trabajo que les sean asignadas las atribuciones.

Esta reforma garantizaría que el patrono realice una asignación de tareas de manera justa y remunerable, para evitar que sean afectados los trabajadores en su aspecto laboral, económico, psicológico, salud ocupacional y social.

4.1. Procedimiento de reforma de ley

El procedimiento establecido para reformar una ley, consiste en presentar ante el Congreso de la República, un anteproyecto en el cual deben indicarse los antecedentes de la legislación y los motivos por las cuales se pretende realizar la reforma, siempre y cuando sea solicitada por los organismos facultados para solicitar la iniciativa de ley.

4.2. Iniciativa de Ley

Una iniciativa de ley constituye un conjunto de gestiones que deben realizarse para su aprobación, este trámite comprende desde la presentación de la iniciativa de ley hasta su publicación para que en el plazo establecido entre en vigencia.

En Guatemala, el procedimiento legislativo de iniciativa de ley se fundamenta en los artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Legislativo 63-94 y su reglamento respectivo.

La iniciativa de ley consiste en el acto realizado por los órganos autorizados por la Constitución Política de la República de Guatemala para ejercer la acción, y someter a consideración del Congreso de la República un proyecto de ley.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el artículo 174 de la Constitución a los órganos o entidades facultadas para realizar dicha acción, estos son:

- Los Diputados del Congreso de la República
- El Organismo Ejecutivo
- La Corte Suprema de Justicia
- La Universidad de San Carlos de Guatemala
- El Tribunal Supremo Electoral

La Carta Magna establece en el Artículo 176 las etapas que deben seguirse para llevar a cabo una iniciativa de ley.

La presentación de una iniciativa de ley: se encuentra detallada en el artículo 109 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, la cual establece que toda iniciativa cuyo propósito sea la presentación de un proyecto de ley, deberá cumplir con las siguientes fases:

- a. Redactado en forma de decreto separando la parte considerativa de la dispositiva.
- b. Acompañado de estudios técnicos y documentos.
- c. Por escrito y en forma digital.
- d. Se presenta a la Dirección Legislativa.
- e. La Dirección Legislativa le da lectura a la exposición de motivos ante el Pleno Legislativo.
- f. El Pleno Legislativo remite el proyecto o iniciativa de ley a la Comisión de Trabajo respectiva.
- g. La Comisión de Trabajo estudia el proyecto o iniciativa de ley.
- h. La comisión puede proponer enmiendas.
- i. La comisión da su dictamen que puede ser favorable o desfavorable.
- j. La comisión retorna el proyecto con dictamen y enmienda a la Dirección Legislativa en 45 días.
- k. Difusión del proyecto o iniciativa de ley.

La discusión: es el acto de deliberación por el Pleno del Congreso en tres sesiones en distintos días, esto se encuentra regulado por el Artículo 176 de la Constitución e incluye las siguientes fases:

- a. Discusión del proyecto o iniciativa de ley: La discusión de proyecto o iniciativa de ley se lleva a cabo en tres debates. En el primer y segundo debates se discute en términos generales la importancia y constitucionalidad del proyecto o iniciativa de ley. Y en el tercer debate, se da la votación para determinar si se conoce Artículo por Artículo.
- b. Aprobación por artículos.
- c. Aprobación de la redacción final.

La aprobación de la redacción final: La realiza la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala, con un plazo de 10 días para enviarlo al Organismo Ejecutivo para su sanción, esto se encuentra regulado por el Artículo 177 de la Constitución Política de la República de Guatemala y consiste en la remisión del decreto al Organismo Ejecutivo dentro de los 10 días de su remisión de la aprobación de la redacción final.

La sanción: es la aceptación realizada por el Organismo Ejecutivo, esta se produce posterior a la aprobación, en un plazo de quince días previo acuerdo de Consejo de Ministros y este puede devolverlo al Congreso con las observaciones que considere pertinentes, esta facultad no es absoluta cuando se da el desacuerdo de dos ministros,

esta etapa de sanción se encuentra establecida en el Artículo 177 de la Constitución, bajo la observancia de los Artículos 178 y 179.

Por sanción se entiende la aceptación que realiza el Presidente de la República de Guatemala, de un decreto aprobado por el Congreso de la República, debe realizarlo dentro de los quince días después de enviado el decreto.

La sanción puede ser expresa, si la realiza dentro del plazo establecido y tácita si transcurre el plazo y el Organismo Ejecutivo no devuelve el decreto, no lo sanciona, o lo veta. Cuando se da el veto, se considera sancionado el decreto en forma tácita.

Realizada la sanción por el Presidente de la República, se realiza la publicación de la misma, a todos los habitantes de la República de Guatemala obligados a su cumplimiento, esto se encuentra establecido en los Artículos 177 y 179 de la Carta Magna.

La promulgación: consiste en el acto solemne que emite el Presidente de la República o el Congreso de la República de que sea cumplida una ley en Guatemala.

La publicación: es el acto publicar de forma escrita en el diario oficial, para poner al conocimiento de los ciudadanos la ley que entrará en vigencia.

En este período se produce lo denominado "Vacatio Legis" que consiste en el tiempo que se da entre la publicación y la fecha en que entra en vigencia la ley, y que tiene por

objeto dar un tiempo prudencial para que la población pueda leer la nueva ley y prepararse para su cumplimiento con ánimo de que no se reclame ignorancia al momento de su aplicación.

Vigencia: La ley entra en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial a menos que la ley restrinja el plazo, este plazo se encuentra establecido en el Artículo 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Se denomina ley vigente al momento en que la ley es aplicable en todo el territorio de la República de Guatemala, con la característica de ser de aplicabilidad universal, es decir, que se aplica a todos los habitantes de Guatemala.

4.3. Consecuencias jurídicas y sociales por la inexistencia de una legislación completa

En el ámbito laboral, como consecuencia de la inexistencia de una legislación completa se pueden originar situaciones que afecten el estado del trabajador, y se consideren vulnerados sus derechos irrenunciables, es decir, es un estado de desprotección, lo cual es contrario al principio de protección tutelar del trabajador.

En el caso del Artículo 132 del Código de Trabajo, como consecuencia de que dicho artículo no obliga al patrono la contratación de una persona temporal que cubra vacaciones, o bien la remuneración económica por el trabajo extraordinario asignado, se pueden originar los siguientes aspectos:

- a. Sobrecarga de trabajo.
- b. Bajo rendimiento físico y psicológico.
- c. Deterioro del clima laboral.
- d. Efectos que reinciden en la sociedad.
- e. Elevación del índice de desempleo.
- f. Perjuicios económicos.
- g. Aspectos psicológicos del trabajador.

Para su comprensión se ha estudiado cada enunciado de forma separada.

4.3.1. Sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo, se origina cuando un trabajador se ve obligado a realizar una serie de actividades o funciones de determinado puesto de trabajo, a los cuales no está acostumbrado o bien, no son acordes con su capacidad laboral.

El trabajador se ve inmerso en una situación de incapacidad para darle cumplimiento a todas las exigencias laborales, la sobrecarga proviene de un aumento temporal de trabajo que en oportunidades suele prologarse dependiendo de la causa que la originó.

En las empresas con rotación de personal alta, es decir, se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la empresa, por cualquier causa, sea por renuncia o por despido, y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones.

La percepción general sobre la rotación de personal es negativa, debido a que es en este tipo de compañías en donde se da comúnmente la sobrecarga de trabajo, debido a que al realizarse cambios de personal constantemente se causa inestabilidad en los puestos de trabajo, y como consecuencia la asignación de funciones a los demás trabajadores durante el tiempo que dure la selección y contratación.

La rotación de personal, la maternidad, y el otorgar período de vacaciones, son las causas principales, por las cuales se realiza sobrecarga de trabajo en las instituciones. El incumplimiento de las funciones asignadas conlleva en algunos casos al levantamiento de amonestaciones escritas para el trabajador, injustas al considerarse que se trata de funciones de otro puesto.

4.3.2. Bajo rendimiento físico y psicológico

El bajo rendimiento físico y psicológico se refiere al agotamiento físico y mental que sufren algunos trabajadores durante el desempeño de sus funciones. Dependiendo del puesto que desempeñen así es el agotamiento que se sufre, un bodeguero tiene agotamiento físico finalizada la tarde, mientras que un digitador tiene agotamiento mental por el nivel de actividad cerebral que tuvo que desarrollar durante la jornada.

Los factores que influyen en el agotamiento son:

- La cantidad de información que se recibe.
- La complejidad de la respuesta que se exige.

- *El tiempo en que se ha de responder.*
- Las capacidades individuales del trabajador.

La consecuencia más directa de la carga de trabajo es lo que conocemos como fatiga, que es la disminución de la capacidad física y mental de una persona, después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado.

El bajo rendimiento laboral es resultado de la fatiga que el trabajador acumula tras las continuas jornadas de labores sin descanso o bien, la sobrecarga de trabajo en el desempeño de sus funciones.

4.3.3. Deterioro del clima laboral

Como consecuencia del estrés, el cansancio y el acumulo de trabajo asignado, se origina la insatisfacción laboral, que no es otra cosa que el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo.

La insatisfacción laboral es la frustración que el trabajador manifiesta cuando su trabajo no llenas las expectativas, aspiraciones o necesidades. Los factores que influyen en la insatisfacción laboral pueden ser de índole económicos y de condiciones inadecuadas de trabajo, como lo es el bajo salario, aumento de responsabilidades, malas relaciones personales, presión laboral, falta de promoción o inestabilidad.

Derivado de la insatisfacción que genera el trabajo, se produce el deterioro del clima laboral, cuando el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente es hostil, los factores que influyen en el desmejoramiento del clima laboral puede ser el trato que un jefe tenga hacia sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa.

El clima laboral o clima organizacional, puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la empresa a nivel general o en algunos trabajadores.

La percepción que el trabajador tenga respecto a la organización incide directamente en la productividad y el desempeño del trabajador. El trabajador al sentirse con sobrecarga de trabajo, evita tener comunicación con sus compañeros, aduciendo que es una pérdida de tiempo, lo cual repercute de forma negativa, como una actitud negativa hacia el trabajo y ansiedad.

El ambiente laboral puede verse perjudicado por un sólo empleado que tenga una actitud conflictiva con los demás compañeros. Si este empleado a pesar de su actitud obtiene unos resultados económicos buenos para la empresa, la dirección puede que no actúe al respecto. Sin tener en cuenta que este trabajador cause una pérdida notable en el desempeño de sus compañeros debido a su actitud.

El ambiente de trabajo, es todo lo material que rodea a un empleado, por lo que al no brindarle de los medios necesarios para la efectiva realización de su tarea crea una impotencia más allá de las capacidades individuales, esto incluye el descanso

adecuado y una correcta asignación de sus funciones acordes a su capacidad física e intelectual.

4.3.4. Efectos que reinciden en la sociedad

El hecho de que el patrono no contrate a una persona para cubrir vacaciones de un trabajador y que como consecuencia se recargue de trabajo a los compañeros del que se encuentra gozando del periodo vacacional influye también en la sociedad, los efectos se manifiestan inicialmente en el hogar del trabajador que absorbió las responsabilidades, debido a que el trabajo extraordinario le obliga a trabajar más tiempo y compartir menos con la familia.

Debido al estrés y cansancio que el trabajo adicional representa para el trabajador, lo lleva a tomar decisiones inadecuadas, buscando relajarse de manera inmediata a través de los vicios, ya sea consumiendo alcohol, drogas o cigarros, situación que con el tiempo sea difícil de controlar y conlleve una desintegración familiar o violencia doméstica.

4.3.5. Elevación del índice de desempleo

En Guatemala la tasa de desempleo aumenta anualmente un 0.3 %, y debido a ese incremento cada año hay más personas que buscan oportunidades de trabajo a través de la economía informal, lo cual representa que no tengan prestaciones laborales.

El hecho de que un trabajador se vea obligado a renunciar por el aumento de responsabilidades laborales aumenta ese índice de desempleo, lo cual no es apropiado para un país en vías de desarrollo.

Otra consecuencia del desempleo es la inmigración, pese a las advertencias de los países extranjeros de las duras medidas a tomar en contra de los migrantes, cada año son deportados miles de guatemaltecos que han viajado ilegalmente para buscar una oportunidad de empleo que les permita mejorar sus condiciones de vida.

4.3.6. Perjuicios económicos

Derivado de la asignación de funciones adicionales a los trabajadores surge el perjuicio económico, la no ser compensado en dinero el tiempo extraordinario laborado o el desempeño de las tareas correspondientes a otro puesto de trabajo.

Este perjuicio económico desmotiva al trabajador, ya que se espera que a mayor responsabilidad mayor compensación económica, situación que no se cumple por lo que afecta la economía familiar del mismo.

4.3.7. Aspectos psicológicos del trabajador

Al momento de darse una recarga laboral mayor a la capacidad del trabajador, suelen aparecer reacciones psicológicas en la personalidad del mismo, las reacciones o consecuencias psicológicas más repetitivas en este tipo de situaciones son el estrés y

los trastornos por ansiedad, que se manifiestan en su comportamiento, y la falta de sueño.

El trabajador con sobrecarga de trabajo normalmente se encuentra susceptible ante los demás, tiene dificultad de concentración y reacciona inadecuadamente ante las dificultades de vida diaria, que tienden a correr el riesgo de volverse reacciones violentas.

Empresarialmente puede pensarse que una sobrecarga de trabajo brinda una mayor rentabilidad y productividad, el riesgo está en que estos resultados son momentáneos, pues en determinado momento las consecuencias son contrarias y el trabajador se desplome ante la imposibilidad de cumplir con sus responsabilidades laborales.

La sobrecarga laboral es desencadenante de depresión y sentimientos de fracaso en cuanto al rendimiento laboral que tiene el trabajador, creando una sensación interna de frustración.

Los trabajadores que laboran con frustración por sentirse incapaces de desempeñar las funciones adecuadamente, recaen en situaciones de salud complicadas, obligándolos a suspender labores porque intentan justificar la situación tomándolo como si fuese un diagnóstico de enfermedad común.

Al ser suspendidos por enfermedad común, descansar y desconectarse de las obligaciones laborales, los trabajadores tienden a recuperarse adecuadamente, pero si

al retornar a labores continúa con la sobrecarga de trabajo, al cabo de unos días recaerá en la misma situación de salud.

Frecuentemente ocurren casos en que el trabajador ya no puede reincorporarse, porque percibe que al reincorporarse a su trabajo su salud recae, por lo que toma la decisión de renunciar, tomando la renuncia como una solución sencilla a la situación que enfrenta como consecuencia de la insatisfacción laboral.

4.4. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En el título noveno, del Código de Trabajo se encuentra establecida la organización administrativa de trabajo, regulando en el Artículo 274 que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”

Por lo anterior, es el Ministerio de Trabajo el responsable de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, cumpliendo con el objeto de crear conciliación entre el patrono y el trabajador, siempre bajo el principio de que el derecho laboral es un derecho tutelar del trabajador.

El mismo Artículo indica en su segundo párrafo que “dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

El Artículo 275 del mismo Código nos indica que los asuntos a que se refiere el Artículo 274 son de competencia exclusiva de las autoridades que el Código de Trabajo crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o sus dependencias dicten, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones.
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se substanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya preferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su funcionamiento tiene de acuerdo al Artículo 276 las siguientes dependencias:

- a) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6.o de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio. Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el Código de Trabajo indica, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de trabajo.

4.4.1. Función de la Inspección General de Trabajo

De acuerdo al Artículo 278 la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados, y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicen las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Se establece en el mismo cuerpo legal que siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho.

Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

Es por lo anterior que se determina que la Inspección General de Trabajo tiene toda la facultad y autoridad para conocer e inspeccionar las violaciones a los derechos laborales relacionados con la sobrecarga de labores o bien la negación al derecho de goce de vacaciones, objeto de la presente investigación.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, el patrono cumple con otorgar las vacaciones al trabajador, pero no realiza una contratación temporal para cubrir el puesto de la persona que se encuentra gozando vacaciones; su solución inmediata es la sobrecarga de trabajo a los compañeros de área.

De aquí se desprende, que a los compañeros del trabajador que se encuentra gozando vacaciones, se les asigna trabajo adicional no remunerado, dicho estrés laboral en el que recaen, conlleva inclusive amonestaciones escritas en caso de incumplimiento, llevándole a una situación de sobrecarga laboral que puede representar el despido por mal desempeño, o bien, verse obligado a renunciar debido a la presión laboral que soporta por la obligación de desarrollar tareas de otro puesto.

La legislación guatemalteca, no regula la obligatoriedad de contratar personal temporal para que cubra vacaciones, o bien, una remuneración económica proporcional al trabajo realizado para la persona que cubre el puesto; tampoco establece una sanción para el patrono que sobrecargue de trabajo a un empleado; es aquí donde nace la necesidad de una legislación más completa y justa, como se lograría con la reforma del Artículo 132 del Código de Trabajo Decreto 1441, con el fin de compensar la vulnerabilidad del trabajador frente al patrono, para garantizar una protección jurídica preferente.

BIBLIOGRAFÍA

ESCOBAR MEDRANO, Rafael. **Antología: Historia de la cultura de Guatemala.** Guatemala: Ed. Orión. 2003.

ESCOBAR MEDRANO, Rafael. **Historia del derecho.** Guatemala: Ed. Orión. 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas / IUS-ediciones.2008.

FRANCO LÓPEZ, LANDELINO. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2005.

GARCÍA, Eduardo. **Derecho laboral.** México, Monterrey: Ed. Mexicanos. 2003.

GÓMEZ PANTOJA, Joaquín L. **El Código de Hammurabi.** Universidad de Alcalá, España: Material de uso docente. 2005.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del Derecho.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2009.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas. 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho del trabajo.** Sucre, Bolivia: USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010.

MENDOZA, Selvin. **Derecho laboral.** México, D.F.: Ed. Guadalajara. 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 33ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 2008.

BIBLIOGRAFÍA

ESCOBAR MEDRANO, Rafael. **Antología: Historia de la cultura de Guatemala.** Guatemala: Ed. Orión. 2003.

ESCOBAR MEDRANO, Rafael. **Historia del derecho.** Guatemala: Ed. Orión. 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas / IUS-ediciones.2008.

FRANCO LÓPEZ, LANDELINO. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2005.

GARCÍA, Eduardo. **Derecho laboral.** México, Monterrey: Ed. Mexicanos. 2003.

GÓMEZ PANTOJA, Joaquín L. **El Código de Hammurabi.** Universidad de Alcalá, España: Material de uso docente. 2005.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del Derecho.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2009.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Inversiones Educativas. 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

MACHICADO, Jorge. **Historia del derecho del trabajo.** Sucre, Bolivia: USFX Universidad San Francisco Xavier. 2010.

MENDOZA, Selvin. **Derecho laboral.** México, D.F.: Ed. Guadalajara. 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 33ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 2008.

PÉREZ, Abraham Samuel. Guía para formar un negocio en Guatemala. Gobierno de Guatemala. Ministerio de Economía. Viceministerio de Inversión y Competencia en Guatemala. Guatemala: Ed. Berenice Sanders. 2007.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, 1978.

Ley del Organismo Legislativo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 63-94. 1994.

PÉREZ, Abraham Samuel. Guía para formar un negocio en Guatemala. Gobierno de Guatemala. Ministerio de Economía. Viceministerio de Inversión y Competencia en Guatemala. Guatemala: Ed. Berenice Sanders. 2007.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, 1978.

Ley del Organismo Legislativo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 63-94. 1994.