

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated man in a crown, holding a book. Above him is a crown and a lion rampant. To the left is a castle tower, and to the right is another castle tower. The entire scene is flanked by two columns. The Latin text 'UNIVERSITAS CONSPICUA CAROLINA AC ACADEMIA COACATEMALENSIS INTERIORUM' is inscribed around the border of the seal.

**INOBSERVANCIA DEL NUMERAL SEGUNDO DEL ARTICULO 61 DE LA LEY DE
SERVICIO CIVIL POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA AL ACUMULAR EN SUS TRABAJADORES EL DERECHO
VACACIONAL ANUAL POR CAUSA DE EXCESIVA CARGA LABORAL Y ESCASEZ
DE PERSONAL INTERNO**

JENNY PAOLA LÓPEZ MATTA

GUATEMALA, JULIO DE 2019

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

**INOBSERVANCIA DEL NUMERAL SEGUNDO DEL ARTÍCULO 61 DE LA LEY DE
SERVICIO CIVIL POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA AL ACUMULAR EN SUS TRABAJADORES EL DERECHO
VACACIONAL ANUAL POR CAUSA DE EXCESIVA CARGA LABORAL Y ESCASEZ
DE PERSONAL INTERNO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JENNY PAOLA LÓPEZ MATTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2019

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda. Astrid Jannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Elin Venancio Rojas Caseros
Vocal:	Lic. Hector Antonio Roldán Cabrera
Secretaria:	Licda. Iliana Noemi Villatoro

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Rudy Genaro Coton Cano
Secretario:	Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

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, 27 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, IVAN ARNOLDO ALMEDA GIRON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENNY PAOLA LÓPEZ MATTA, con carné 201014710,
 intitulado INOBSERVANCIA DEL NUMERAL SEGUNDO DEL ARTÍCULO 61 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL ACUMULAR EN SUS TRABAJADORES EL DERECHO VACACIONAL ANUAL POR CAUSA DE EXCESIVA CARGA LABORAL Y ESCASEZ DE PERSONAL INTERNO.

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción

04, 02, 2019.

f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Ivan Arnoldo Almada Giron
ABOGADO Y NOTARIO

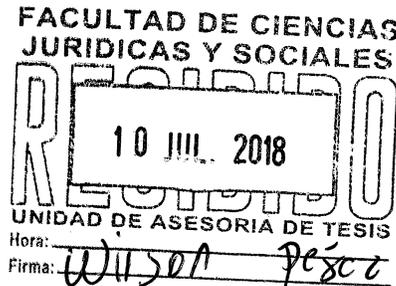


Lic. Ivan Arnoldo Almeda Giron
6ta. Avenida 5-54, Amatitlan, Guatemala
Abogado y Notario



Guatemala, 2 de mayo de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala



Estimado Lic. Orellana:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **JENNY PAOLA LÓPEZ MATTA**, la cual se titula "INOBSERVANCIA DEL NUMERAL SEGUNDO DEL ARTÍCULO 61 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL ACUMULAR EN SUS TRABAJADORES EL DERECHO VACACIONAL ANUAL POR CAUSA DE EXCESIVA CARGA LABORAL Y ESCASEZ DE PERSONAL INTERNO". Declaro expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley, por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; en relación al derecho de las vacaciones en empleados del Ministerio Público.
- b) Los métodos y técnicas utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logro comprobar la hipótesis sino también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la institución laboral de las vacaciones. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo uso las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

Lic. Ivan Arnoldo Almeda Giron
6ta. Avenida 5-54, Amatitlan, Guatemala
Abogado y Notario

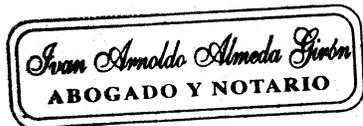


- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que es importante el cumplimiento del derecho vacacional por parte del Ministerio Público.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Ivan Arnoldo Almeda Giron
Asesor
Colegiado No. 8,395





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de junio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNY PAOLA LÓPEZ MATTA, titulado INOBSERVANCIA DEL NUMERAL SEGUNDO DEL ARTÍCULO 61 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL POR PARTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL ACUMULAR EN SUS TRABAJADORES EL DERECHO VACACIONAL ANUAL POR CAUSA DE EXCESIVA CARGA LABORAL Y ESCASEZ DE PERSONAL INTERNO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

[Handwritten signatures and official stamps]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía, mi fe y fortaleza, por verme con ojos de amor, por ser quien me conduce por lugares, momentos, me lleva a conocer personas correctas y sobre todo por proveerme de una familia que siempre me apoya.
- A MIS PADRES:** José Francisco López Calito y Edna Marleni Matta Bardales por inculcarme con amor valores que son imprescindibles; por todo su apoyo en los momentos que más los he necesitado.
- A MIS HERMANOS:** Yanitza Edelmira y Carlos Roberto por ser baluartes en mi existencia.
- A MI FAMILIA:** Por sus valiosas palabras de amor y de apoyo.
- A MI NOVIO:** Por sus palabras y apoyo a lo largo de este camino.
- A MIS AMIGAS:** Porque juntas aprendimos y recorrimos un largo camino en esta ardua y bendecida meta.
- A LOS PROFESIONALES:** Que a lo largo de la carrera me apoyaron de una u otra manera compartiendo sus conocimientos sin ninguna envidia.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en donde viví en sus aulas momentos inolvidables y recibí el conocimiento e instrucción sobre el derecho.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser
mi alma mater al permitirme culminar mi carrera
académica y poder realizarme como profesional.

PRESENTACIÓN



Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo; pertenece a la rama del derecho público; se realizó en el departamento de Guatemala en el período comprendido de 2016 a 2018; tiene por alcance dar a conocer la importancia de la institución jurídico laboral de las vacaciones cuyo sujeto de estudio son los empleados del Ministerio Público, ya que el Estado vulnera derechos propios del trabajador por problemas de carácter estructural y funcional que limitan el derecho a gozar del período vacacional. El objeto de estudio es establecer si el Ministerio Público otorga el derecho al periodo vacacional que adquieren sus empleados por haber laborado un año continuo y las consecuencias que pueden tener los trabajadores por no gozar del mismo.

De esa cuenta se produce una acumulación de períodos vacacionales no gozados que tienden a generar un círculo vicioso que hasta el momento no ha sido susceptible de poder encontrar la vía factible y adoc a la problemática planteada dando como resultado una situación de bajo rendimiento laboral, estrés y adquisición de patologías pues se tuvo como sujeto de la investigación a empleados del Ministerio Público.

Por lo que el aporte académico es evidenciar mediante la recopilación de información para futuras consultas de estudiantes y profesionales del derecho la investigación, para así enriquecer y conocer más sobre el derecho laboral y la importancia del periodo de vacaciones para cualquier trabajador no importando si la institución es pública o privada.

HIPÓTESIS



La falta de empleados que cumplan con el trabajo que surja en el periodo de descanso anual y el gran índice de hechos delictivos, así mismo los problemas sociales que se han registrado hacen muchas veces que el Ministerio Público retrase el derecho vacacional de sus servidores públicos, aunque sea una garantía que poseen por encontrarse fundamentado en el Artículo 61 numeral 2 de la Ley de Servicio civil, poniendo de esta forma en una condición desigual para con los mismos, ya que con esto ellos tienen un rendimiento menor o puede ser que por el exceso de carga laboral puedan cometer errores, los cuales pueden ser subsanados pero requieren el empleo de más horas laborales o errores insubsanables que pueden traer consecuencias jurídicas sin importar cuál es la causa del o de los errores.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al contrastar las variables de la hipótesis tanto la dependiente como la independiente se relaciona el segmento poblacional de los servidores públicos con las necesidades sanitarias y descenso en la esperanza de vida.

Para llevar a cabo la comprobación de la hipótesis se utilizó el método deductivo ya que partió de lo general hasta centrarse en la problemática específica estudiada. La hipótesis fue validada en su totalidad, ya que derivado de ello se pudo constatar que en el Ministerio Público se vuelve repetitiva esta práctica y por ende es un hecho que los trabajadores son privados de su derecho a vacaciones anuales desvirtuando la finalidad de procurar un período retribuido de descanso y tiempo libre que permita al trabajador recuperarse del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo prolongado para posteriormente retomar su labor con fuerzas y renovación física y mental.

En este marco de ideas, dada la importancia del derecho a vacacionar y que por consiguiente se generan situaciones injustas que perjudican al trabajador y en las que se vulnera y sufre detrimento el derecho a la igualdad se logra verificar un considerable déficit en la salud de los trabajadores por ser un derecho parte integrante del ser humano.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Aspectos doctrinarios del derecho de vacaciones	1
1.1. Definición	1
1.2. Derecho humano de las vacaciones.....	3
1.3. Finalidad de las vacaciones.....	5
1.4. Derecho al descanso anual remunerado.....	5
1.5. Elementos delimitadores del derecho de vacaciones.....	7
1.6. Aspectos conceptuales del derecho a las vacaciones.....	10
1.7. Periodicidad de las vacaciones.....	15
1.8. Duración de las vacaciones.....	18
1.9. Ámbito subjetivo del derecho de vacaciones.....	21

CAPÍTULO II

2. Estrés laboral	29
2.1. Definición.....	29
2.2. Elementos generadores de estrés laboral	31
2.3. Consecuencias psicológicas de estrés laboral	33
2.3.1. Efectos de estrés laboral en la salud	34
2.3.2. Efectos de estrés laboral en la organización.....	36
2.3.3. Efectos de estrés laboral en el lugar de trabajo	37
2.4. Técnicas para superar el estrés laboral.....	38



CAPÍTULO III

3. Recreación laboral	41
3.1. Definición de tiempo libre	42
3.2. Motivación, recreación y su efecto en los trabajadores	49

CAPÍTULO IV

4. Análisis relativo a la inobservancia del numeral segundo del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 por parte del Ministerio Público de la República de Guatemala al acumular en sus trabajadores el derecho vacacional anual por causa de excesiva carga laboral	55
4.1. Servidor público	55
4.2. Ministerio Público.....	58
4.3. Acumulación del derecho a vacaciones en el Ministerio Público y su repercusión en la salud del trabajador.....	64
4.4. Compensación económica de las vacaciones anuales.....	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

La justificación del problema radica en la necesidad de analizar el término de derecho público denominado vacaciones, como un derecho reconocido tanto por la legislación nacional como internacional ya que el trabajo representa fuente de vida y el derecho a vacaciones constituye un derecho humano esencial, por lo que los extensos períodos de trabajo prolongados traen como consecuencia riesgos para la salud del trabajador y repercutir en los resultados del mismo y en el empleador recae la responsabilidad de proteger el derecho a la salud del servidor público.

Lo alcanzado en este estudio fue: a) el objetivo general de la investigación se basó en comprobar que el derecho de gozar del período vacacional al trabajador del Ministerio Público no es gozado y este afecta de tal forma al trabajador que no se permite la renovación de su propio organismo tanto a nivel físico como intelectual; y b) crear conciencia sobre la necesidad de gozar del período de vacaciones y como esto ayuda a mejorar el rendimiento a la hora realizar cualquier trabajo mental o físico.

Se comprobó contextualmente la hipótesis principal porque es evidente que existe una vulneración del derecho a vacaciones por la falta de cumplimiento del período vacacional por parte del Ministerio Público a los trabajadores de la Institución, aduciendo demasiada carga laboral; estas circunstancias han motivado el presente trabajo de investigación para que sin excepción todo trabajador que labora en el Ministerio Público goce del derecho de vacaciones conforme corresponda.

La investigación está comprendida en cuatro capítulos: En el capítulo I, aspectos doctrinarios del derecho de vacaciones; en el capítulo II, Estrés laboral; en el capítulo III, recreación laboral; y en el capítulo IV, análisis relativo a la inobservancia del numeral segundo del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 por parte del Ministerio Público de la República de Guatemala al acumular en sus trabajadores el derecho vacacional anual por causa de excesiva carga laboral.



Este informe se fundamenta en el derecho laboral y como es que se debe analizar el término de derecho público denominado vacaciones, como un derecho reconocido tanto por la legislación nacional como internacional ya que el trabajo representa fuente de vida y el derecho a vacaciones constituye un derecho humano esencial, por lo que los extensos períodos de trabajo prolongados traen como consecuencia riesgos para la salud del trabajador y repercutir en los resultados del mismo y en el empleador recae la responsabilidad de proteger el derecho a la salud del servidor público.

En cuanto a la metodología del estudio bibliográfico se utilizó una combinación de análisis crítico, desarrollo de síntesis y deducción para la generación de la conclusión discursiva empleándose técnicas de investigación de análisis documental e interpretación inductiva y deductiva.

El problema objeto de esta tesis consiste en que en la praxis laboral, los servidores que prestan su fuerza productiva en el Ministerio Público cuya institución por la serie de problemas sociales que afronta constantemente el país se encuentra saturado de trabajo y por lo tanto los empleados son restringidos del derecho vacacional al que se hacen merecedores por prestar sus servicios en un período continuo de un año, en este sentido se logró indagar y evidenciar que esta práctica genera una espiral que no ha podido revertirse so-pretexto de aducir excesiva carga laboral sin que por el momento se logre paliar esta deficiencia en la Institución, viéndose afectados directamente los trabajadores, ya sea físicamente o psicológicamente.



CAPÍTULO I

1. Aspectos doctrinarios del derecho de vacaciones

El capítulo desarrolla la institución de las vacaciones como un derecho humano que debe gozar todo trabajador y que es necesario para el empleado en el sentido de los beneficios que puede obtener al suspender las obligaciones laborales que posee desde el momento que inicia su relación laboral, así como la finalidad, elementos delimitadores, aspectos conceptuales y su periodicidad.

1.1. Definición

“El vocablo *vacación* deriva del latín *vacatio* o *vacationis*, se refiere al descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado”.¹ En ese sentido se establece que es un derecho adquirido por el trabajador al prestar sus servicios por un año y en el cual el empleador deberá de pagar una remuneración por dicho descanso anual.

“El concepto de vacaciones laborales hace referencia a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los

¹ Real Academia Española y Asociación de la Lengua Española. **Diccionario esencial de la lengua española**. Pág. 315.



trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborables por ley”² con esto queda bien definido que es un derecho que posee la persona trabajadora y una obligación del empleador otorgarla, sin embargo el estado debe de regular todo lo relativo a su disfrute, creando para ello órganos específicos que fiscalicen las mismas siendo la encargada el Ministerio de Trabajo y Previsión Social teniendo como misión la de: “ser la Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad”³, con esto ya el estado le delega la facultad de ser el ente encargado de hacer que se cumpla todo lo relativo a la relación laboral todo para nivelar la relación que existe entre el trabajador y el patrono.

En la legislación laboral nacional se encuentran reguladas las causas de suspensión individual parcial del contrato de trabajo, en el Artículo 66 literal a) del Código de Trabajo, con lo cual se sobreentiende que durante este lapso de tiempo el empleado deja de cumplir con el fin por el cual fue contratado que es el de prestar el servicio, sin embargo el patrono tendrá la obligación de pagar el salario del trabajador aunque el mismo no esté cumpliendo con sus funciones, sin que con ello se interrumpa o finalice la relación laboral. Además de eso se encuentra regulado como un derecho social mínimo, en virtud que lo instituye la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso i) constituyendo de esta forma una garantía mínima para todos los trabajadores.

² <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>. (Consultado: 25 de agosto de 2018).

³ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html> (Consultado: 01 de septiembre de 2018).



1.2. Derecho humano de las vacaciones

“Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”⁴. Con ello se instituye que el ser humano desde su concepción, nacimiento y a lo largo de la vida, trascendiendo hasta después de su muerte posee derechos que son fundamentales y necesarios para vivir en sociedad y que le garantice su estabilidad.

Existe un conjunto de derechos que el ser humano posee por el mero hecho de haber nacido, es decir unos derechos universales que reciben el nombre de derechos humanos; son leyes que trascienden su grupo y que son válidas para todos, cuyo principio fundamental es su universalidad y ahí precisamente se encuentra consagrado el derecho a las vacaciones.

Los derechos humanos son "la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad a su participación política y social o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás, del conglomerado social y especialmente del estado, con posibilidades de poner en

⁴ <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>. (Consultado: 22 de agosto de 2018).



marcha el aparato coactivo del estado en caso de infracción."⁵ Es necesario establecer que aunque se defina un sinnúmero de veces los derechos humanos el fin supremo es el mismo, la dignificación de la persona en su entorno social.

Puede afirmarse que estos derechos son fundamentales para conseguir el fin último de la dignidad humana, que es la esencia de toda persona, siendo los principios básicos de la teoría de los derechos humanos el principio de la igualdad y la no discriminación de los seres humanos; la aceptación de los derechos humanos incluye la aceptación de la exigibilidad de tales derechos; los derechos humanos establecen unos límites tradicionales al poder omnímodo de los Estados, en tal virtud este derecho se encuentra protegido por las normas internacionales que el Estado acepta para que rijan en su territorio.

Por lo anteriormente señalado es menester establecer que la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 24 establece que: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

Con eso se entiende que es para todos y cada uno de los trabajadores que adquieren el derecho vacacional al cumplir un año de labores continuo y que es necesario que no sea compensado monetariamente en virtud que se alcanzará el fin supremo de las mismas que es que el trabajador adquiera energías y que divague o se separe de las

⁵ Peces-Barba, Gregorio. **Derechos fundamentales**. Pág.27.



obligaciones que le pueden causar un estrés que conlleve adquirir enfermedades o que le causen incurrir en error al momento de llevar a cabo las actividades que se le designen.

1.3. Finalidad de las vacaciones

La finalidad perseguida por las vacaciones es uno de los elementos más característicos de este derecho que también es contractual, lo que permite distinguir entre otros elementos a las vacaciones de otros períodos de descanso. En este sentido “el objetivo de las vacaciones consiste en reparar las energías del trabajador”.⁶

Al igual que con otras instituciones como el descanso diario o el semanal, o los días de fiesta, se trata, de una u otra manera de instituciones íntimamente relacionadas o vinculadas con facilitar el descanso o el reposo necesario al trabajador. Persigue como objetivo principal facilitar el necesario descanso del trabajador y que con ello se ocupe el tiempo en realizar tareas distintas a las que se le designan en el trabajo y al ocio que muchas veces es necesario para poder realizar actividades del gusto de la persona.

1.4. Derecho al descanso anual remunerado

El contrato de trabajo, al constituir un contrato bilateral genera obligaciones recíprocamente entre sí; es decir, del patrono para con el trabajador y viceversa, en este orden de ideas se encuentra como principal obligación del empleado la puesta a

⁶ Alonso Olea, Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 57.



disposición de su fuerza de trabajo o intelecto a favor del empleador encontrando su correspondencia por dichas tareas en el pago de una contraprestación económica o remuneración la cual posee el nombre de salario o sueldo y derechos irrenunciables para el trabajador.

Sin embargo, el desarrollo continuado de las labores de todo trabajador trae consigo el menoscabo y deterioro de sus facultades físicas, intelectuales y hasta anímicas que en muchos casos afectan su rendimiento y por ende la productividad de la labor que desarrolla. Ante tal circunstancia, el derecho laboral ha reconocido la necesidad de un período prolongado de descanso que contribuya a reparar las fuerzas y energías perdidas por el trabajador, sin que se altere la percepción de su respectiva remuneración y de la relación que posee con el patrono.

Se desarrolla la evolución histórica de este derecho, su regulación legal tanto en el ámbito del derecho internacional como en el ámbito nacional muy bien establecido en las normas legales guatemaltecas tanto para los trabajadores en el sector privado como en el sector público, pudiendo ser superados para los últimos a los regulados en las normas legales a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

También es necesario tomar en cuenta los diferentes requisitos que deben ser cumplidos para acceder a su goce y a los beneficios, pasando por las consecuencias que recaen sobre el empleador en caso de incumplimiento o disminución en su otorgamiento y la o las instituciones encargadas de velar porque todas las normas se cumplan y ejecuten para un mejor desarrollo de la productividad nacional.



El derecho de vacaciones debe de ser aplicado para todos los guatemaltecos pues este es un derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, por lo que todo trabajador tanto del sector público como privado debe de gozar principalmente en toda institución que preste servicios del Estado.

1.5. Elementos delimitadores del derecho de vacaciones

Entre los distintos derechos que el derecho del trabajo reconoce al trabajador, se encuentra el derecho de vacaciones el que ha sido regulado como uno de los más relevantes por constituir parte integrante de la vida de la persona, pues todo trabajo debe ser tendiente a la dignificación del ser humano por lo que debe de prestarse en condiciones decorosas.

El tiempo de trabajo es una institución jurídica de enorme relevancia, a través de la misma se regulan tanto la jornada de trabajo pudiendo ser diurna, nocturna o mixta que son las reguladas en la norma laboral y sus límites, siendo esta la forma en la que se cataloga la hora en que el trabajador va a prestar sus servicios ya sea intelectuales o físicos.

La regulación de los períodos de descanso, la regulación del tiempo de trabajo y tiempo de descanso están íntimamente relacionados, no solo porque la segunda suponga una limitación a la primera, sino porque ambas se plantean como mecanismos de tutela de los trabajadores, pues la consecuencia principal a esto es la productividad del trabajador.



Dentro de los períodos de descanso se encuentran diferentes figuras tales como: descanso durante la jornada, descanso diario, semanal y la institución que es objeto de investigación las vacaciones anuales, todos estos mecanismos se caracterizan por el hecho que suponen el cese en el desarrollo de la prestación de trabajo y el no sometimiento a las facultades directivas del empleador.

Es evidente, que el establecimiento de períodos de descanso que son obligatorios supone una limitación indirecta al tiempo de trabajo, de manera que el tiempo de trabajo y su distribución deben respetar las normas establecidas sobre el descanso del trabajador.

“De la evolución normativa y jurisprudencial de esta institución, es destacable como ha existido una importante cuestión para favorecer que las vacaciones puedan disfrutarse de manera efectiva; no ha sido suficiente reconocer que el derecho del trabajador al disfrute de las vacaciones, sino, que además ha sido imprescindible reforzar dicho derecho para lograr que el trabajador pueda disfrutar de las vacaciones de manera efectiva; de ahí que el legislador no solo consagre el derecho a cesar en el desarrollo del trabajo durante un período más o menos largo”⁷.

Desde el momento que se reguló lo relativo a este beneficio en las normas nacionales se ha destacado la importancia y los beneficios que han ocasionado en la vida del trabajador pues mejora notoriamente su calidad de vida, el estrés es la causa principal de enfermedad en el mundo laboral.

⁷ *Ibíd.* Pág. 199.



Junto al mismo, se han consagrado elementos como el carácter anual de las vacaciones, que prohíbe una remisión hacia el futuro que impida el disfrute efectivo, directamente conectado con elementos como la caducidad anual de las vacaciones, la acumulación con las de los años siguientes o la proporcionalidad en el período de disfrute en el caso de trabajar un período menor a un año; pero también su carácter retributivo, la prohibición de compensación monetaria de las vacaciones, la prohibición de sancionar al trabajador con la pérdida del derecho a vacaciones o las limitaciones al disfrute fraccionado de vacaciones por una u otra circunstancia, son formas ecuanímes que se han regulado para proteger el derecho de las vacaciones.

No ha sido suficiente con el reconocimiento legal expreso del derecho de vacaciones, sino que ha sido necesario el establecimiento de mecanismos de garantía dirigidos a favorecer un verdadero y real disfrute del derecho a las vacaciones.

Se entiende por vacaciones al derecho contractual de todo trabajador, consistente en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado, cuya duración se concreta en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual, todo ello con el objetivo tanto de facilitar un período de tiempo de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador, como también que el trabajador pueda disfrutar de períodos de ocio y esparcimiento, sin que se suspenda o finalice la relación laboral entre el trabajador y el patrono, todo con motivo de la tutelaridad del derecho laboral en beneficio del empleado por ser la parte más vulnerable de la relación laboral.



1.6. Aspectos conceptuales del derecho a las vacaciones

“El derecho a las vacaciones se entiende como el cese en el desarrollo de la prestación de trabajo: este derecho se plasma, fundamentalmente, en el cese en el desarrollo de la prestación laboral”.⁸ Se trata, por tanto, de una interrupción del trabajo, pues durante las vacaciones el trabajador no está obligado a prestar sus servicios pero más sin en cambio recibe una retribución monetaria para poder así lograr el verdadero objetivo del derecho vacacional anual. El ordenamiento nacional prohíbe la compensación económica de las vacaciones, es decir, sustituirlas por una retribución, lo cual no es sino un mecanismo para facilitar el disfrute efectivo de las mismas.

Todos los intentos conceptuales que se han planteado entre la doctrina laboral coinciden en que se trata de una interrupción del trabajo, por tanto, se puede señalar que el principal efecto de las vacaciones es el derecho del trabajador a cesar o dejar de trabajar.

El contenido natural o lógico de las vacaciones tiene su asidero en que el derecho a vacar consiste en dejar de trabajar, no obstante, es evidente que el hecho de cesar en el desarrollo de la prestación de trabajo no supone, en modo alguno, la extinción del contrato de trabajo, al contrario, el vínculo jurídico sigue vigente. De hecho, el disfrute de las vacaciones supone simplemente que el trabajador está en período de descanso, tal como ocurre con el descanso semanal, manteniéndose en vigor el resto de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 79.



Por lo tanto, hay que afirmar que el contrato sigue perfectamente vigente durante el disfrute de las vacaciones, continúa manteniendo plena efectividad, si bien dicha efectividad se matiza por el hecho de que el trabajador no realiza prestación de trabajo alguna, que el contrato mantiene su permanencia, pese a no realizarse la labor.

Es importante destacar que, vacaciones y suspensión son dos instituciones jurídicas distintas, no sólo por el hecho de que la suspensión se basa en la existencia de causas concretas que generan el derecho del trabajador a suspender el contrato, mientras que las vacaciones son en sí un derecho que no requiere de causa alguna, sino que se vincula al hecho de prestar el trabajo y de cumplir con el periodo anual o la proporción para poder disfrutarlo.

Las vacaciones son retribuidas, circunstancia que aleja esta institución de la suspensión del contrato, tal como ha venido destacando la doctrina laboral; teniendo en cuenta que las vacaciones no son una institución asimilable a la suspensión del contrato de trabajo, y también teniendo en cuenta el carácter retribuido de las mismas, no cabe sino estimar que las vacaciones se vinculan de manera directa con el tiempo de trabajo; suponen tanto un período de descanso o asueto del trabajador, como una limitación a la duración del trabajo.

Se destaca que las vacaciones no son sino un mecanismo que incide en la limitación de la obligación laboral de trabajar, pues durante las mismas no se da la prestación de trabajo, por el contrario, en los permisos o licencias, la prestación se debe, pero el

legislador exime al trabajador de realizar la misma con base a ciertas circunstancias comprobables y fidedignas, pero con ello el trabajador tiene la obligación de prestar la fuerza de trabajo, lo que sucede es que el empleador dispensa la cesación del trabajo por un periodo determinado de tiempo.

En la actualidad se encuentra cómo la finalidad u objetivo de las vacaciones el ocio, centrandose con ello la atención a la familia o hacia la tendencia de hacer frente a necesidades relacionadas de carácter social. La jurisprudencia española sostiene que: “la finalidad del derecho a vacaciones anuales es procurar un período retribuido de descanso y tiempo libre que permita al trabajador recuperarse del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo prolongado.”⁹

Lo fundamental del período de vacaciones es procurar que el trabajador repose el tiempo necesario para que pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico producido por su actividad laboral, teniendo como base lo regulado en el Artículo 61 de la Ley del Servicio Civil y en el cual se establecen los derechos de los servidores públicos regulando en el numeral 2 que es un derecho del servidor: “A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos”.

La ley establece que todo trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de vacaciones cuando hayan transcurrido 150 días de la prestación de un servicio, no

⁹ Gorelli Hernández, Juan. **Elementos delimitadores del derecho a vacaciones.** Pág. 19.

importando si este fue de carácter intelectual o físico; este derecho es aplicado para trabajadores del sector público y privado.

Dicho término es tan importante que es necesario definirlo y se entiende que el “derecho a las vacaciones, consistente en el cese de la prestación de trabajo, es inescindible del derecho a percibir una remuneración durante el período de duración de las vacaciones”.¹⁰ Explicado en otros términos, el disfrute efectivo y real de las vacaciones depende tanto de la interrupción del trabajo como de la retribución de las mismas, pues un derecho a vacaciones sin retribución supondría que, al carecer el trabajador de remuneraciones durante dicho período, probablemente rechazaría el disfrute a cambio de mantener la retribución, es un bien más necesario que el descanso, de manera inmediata.

El objetivo que persigue el trabajador con la relación laboral es obtener una remuneración que le permita una adquisición económica para la subsistencia tanto de él como su núcleo familiar, siendo evidente que no todos los trabajadores pueden permitirse la pérdida de la remuneración durante el período de descanso por considerarse más importante con el cumplimiento de sus obligaciones y por lo tanto sacrifican a cualquier costo su bien personal.

En consecuencia, la remuneración, es un instrumento imprescindible para permitir el verdadero disfrute efectivo de las vacaciones, de lo cual se infiere que no hay un

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 81.



auténtico derecho de vacaciones, si estas no están retribuidas; el hecho de que las vacaciones sean pagadas permite diferenciar las vacaciones de otros fenómenos interruptivos de la prestación en los que no se produce retribución.

Justamente la necesidad de que las vacaciones sean recompensadas es lo que permite configurar el derecho a las vacaciones como uno de los supuestos de descanso computable como trabajo, pues el trabajador, durante las vacaciones y pese a no trabajar percibe un salario, consistente en una remuneración monetaria que devengara de manera obligatoria.

Por otra parte, dado que se está ante un período de descanso computable como si fuese de trabajo, se debe de entender que la naturaleza de la retribución percibida por el trabajador durante las vacaciones, es netamente salarial.

Desde este punto de vista, hay que afirmar que el período de vacaciones debe considerarse a todos los efectos excepto por la exclusión de la prestación de trabajo, como un período de servicio que es bastante necesario para que el trabajador pueda restituirse a nivel intelectual y físico.

Teniendo en cuenta el carácter anual de las vacaciones, lo que supone que el período de devengo del derecho es un año completo, pero se dan excepciones como la de no poseer el año completo de vacaciones por ende se dan de manera proporcional o que finalice la relación laboral del empleado con el empleador antes de culminar el año

laboral, en ese sentido lo que establece la ley es que se deben de compensar monetariamente pues es ilegal toda cuestión que niegue la remuneración de este derecho constitucional el cual es una garantía mínima previamente regulada.

En realidad, el propio período de vacaciones se incluye en dicho año, de manera que, lejos de tener que laborar el trabajador un año completo para adquirir el derecho de vacaciones, este sólo trabaja 11 meses y 15 días, pues en el decimosegundo mes disfruta del período vacacional. Las vacaciones se configuran como un derecho del trabajador de carácter periódico y que se reitera por el mero transcurso de los períodos de trabajo es un derecho que se adquiere día a día.

1.7. Periodicidad de las vacaciones

“Su carácter anual en tercer lugar, otro de los elementos característicos del derecho a las vacaciones es su carácter periódico, es decir; las vacaciones se reiteran con un carácter cíclico: se repiten cada año, mientras permanece en vigor el contrato de trabajo; por otra parte, se destaca el carácter cíclico de las vacaciones”.¹¹

El período anual de vacaciones es el período de devengo del derecho, por lo que también se toma como un ciclo dentro del cual ha de disfrutarse efectivamente el derecho de descanso; este carácter anual genera consecuencias especialmente interesantes, como la proporcionalidad de la duración de las vacaciones; la duración de las vacaciones va a depender del tiempo que se haya trabajado efectivamente dentro

¹¹Castorena, J. Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 29.

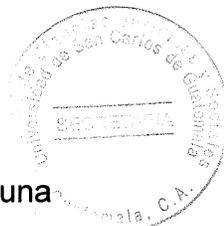


del año de referencia o como la caducidad del disfrute de las vacaciones, pues estas deben disfrutarse dentro del año de devengo, pudiendo perderse si no se han disfrutado al finalizar el año.

Con la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, se estableció un periodo mínimo de vacaciones pero no determinan un máximo de las mismas, debido a que se deja abierta la posibilidad de que surja una negociación tanto individual como colectiva en lo relacionado a las vacaciones y que puedan ser superadas en beneficio del trabajador.

El principio de proporcionalidad en el disfrute de las vacaciones que no es sino una consecuencia de la anualidad, permite eludir la exigencia de períodos mínimos de trabajo como requisito para poder acceder al disfrute de las vacaciones, de manera que, con independencia de cuánto tiempo se haya trabajado dentro del año, el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones el que corresponda en función de cuánto haya trabajado efectivamente a lo largo del año.

Por otra parte, la caducidad de las vacaciones implica la necesidad de disfrutarlas dentro del año natural, impidiendo la acumulación de las vacaciones en años sucesivos al salario de su devengo. Ello impulsa al trabajador a tener que reclamar el disfrute dentro del año, pues de lo contrario pierde la posibilidad de poder descansar; con ello también se pretende hacer frente a situaciones en las que, por la vía de dilatar el goce de las vacaciones en el tiempo, reenviándolas a un momento futuro.



No obstante lo anterior, aun cuando el principio de anualidad se concibe como una garantía para el disfrute del derecho, también es cierto que una interpretación rigorista de la anualidad es rechazable. Pues es importante resaltar la interpretación rígida la cual presupone hacer recaer sobre el trabajador los efectos negativos de no haber podido disfrutar de las vacaciones tal como lo establece la ley. Es decir, es el titular del derecho quien sufre las consecuencias negativas de circunstancias que pueden no depender de su voluntad.

“La caducidad de las vacaciones es un aliciente para que el empresario adopte una actitud renuente al cumplimiento del derecho del trabajador, pues si consigue retrasar el disfrute, obtendrá como beneficio que ese derecho haya caducado”.¹² Es preciso pensar en la situación actual del mercado de trabajo, en la que una masa de desempleados contienda por intentar acceder a cualquier tipo de empleo, aun cuando las condiciones de trabajo sean contrarias a las establecidas legalmente en las normas jurídicas o que vallan en detrimento a su bienestar físico y psíquico.

En definitiva, parece conveniente un cierto grado de flexibilidad al momento de aplicar alguna de las consecuencias del principio de anualidad. Esta circunstancia no es incompatible con el disfrute efectivo de las vacaciones, al contrario, permite cierta flexibilidad en la interpretación del carácter anual de las vacaciones, por cuanto facilita en diferentes ocasiones, que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, si bien esta flexibilidad ayuda para poder disfrutar del derecho por parte del empleado, existen

¹²Ibíd. Pág. 31.



ciertas limitantes reguladas con objeto que el empleador no abuse o trate de suprimir el derecho vacacional y con ello logre un aumento de capital a costa de ese abuso.

La legislación vigente establece que para que un trabajador goce del derecho a vacaciones debe tener un mínimo de 150 días trabajados, tal y como se encuentra establecido en el Artículo 131 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.8. Duración de las vacaciones

Otro elemento que dota de esencia al derecho a las vacaciones es su duración, el derecho a las vacaciones se configura como una interrupción prolongada y continuada; el período de vacaciones supone un descanso de cierta entidad en su duración conforme al Artículo 130 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el que establece: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82." De ahí que resalta que este derecho compete a todo trabajador sin que pueda hacerse algún tipo de discriminación por su naturaleza incluyente.

El Artículo 3 numeral 3 del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo



en lo sucesivo, OIT establece: “las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.” En esta norma se destaca el período extensivo de las vacaciones prevaleciendo el principio favor operario en virtud de la cobertura temporal, por lo que no solo puede observarse que la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes internacionales protegen el derecho de vacaciones.

La propia duración de las vacaciones se configura como un instrumento para garantizar el objetivo que se persigue con el derecho a vacaciones, como es el facilitar la necesaria recuperación física y psíquica del trabajador, quien ha sido sometido a un largo período de realización de la prestación de trabajo, así como permitir un tiempo de ocio que permita facilitar un conjunto de necesidades sociales o familiares que son propias de la sociedad en la que se habita o el modo de vida en que se está inmerso. Ciertamente, las vacaciones, al igual que el descanso semanal, tienen una misma sustancia y similares objetivos, pero se diferencian en la concentración y en la distribución de los períodos de descanso.

En principio, las vacaciones se configuran como un período de descanso de cierta duración, que se disfruta de manera continuada o ininterrumpida, es decir hay una pretensión de facilitar al trabajador que pueda disfrutar de todo el período de manera acumulada.

No obstante, las necesidades sociales actuales han generado que sea admisible el



fraccionamiento, si bien es cierto con limitaciones para evitar un excesivo fraccionamiento que impida a la figura jurídica de las vacaciones cumplir con el objetivo de facilitar un amplio período de descanso y recuperación física y mental, todo lo cual está orientado a permitir el disfrute efectivo de las vacaciones.

La duración de las vacaciones está relacionada con el principio de proporcionalidad, regulado expresamente en el Artículo 4 numeral 1 del Convenio 132 de la OIT, establece que: "Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión año significa año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado".

Al tenor del cual, cuando la prestación de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al período completo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a las mismas, pero la duración se verá reducida proporcionalmente a la duración de los servicios prestados durante el año en curso.

Por lo tanto, se ha de tener en cuenta una serie de consecuencias importantes, derivado del principio de proporcionalidad, el trabajador no necesita realizar una prestación de servicios de un año completo de trabajo para tener derecho a las vacaciones, sino que el derecho a vacaciones surge por el mero hecho de trabajar,



generándose proporcionalmente por cada día de trabajo y adquiriéndose día a día una fracción del período de vacaciones.

El trabajador tendrá derecho al período de vacaciones que haya adquirido en función de sus servicios prestados. No obstante lo anterior, el Artículo 5 numeral 1 del Convenio 132 de la OIT establece la posibilidad de que los Estados que ratifiquen el Convenio puedan establecer como requisito para acceder a las vacaciones, que se haya prestado un período mínimo de servicios, pero que no podrá exceder de seis meses según lo establece el Artículo 5 numeral 2 del mismo cuerpo legal, haciendo notable que este pasa a ser un derecho inherente de todo trabajador tomado por la Constitución Política de la República de Guatemala como un derecho esencial.

1.9. Ámbito subjetivo del derecho de vacaciones

El derecho de vacaciones se caracteriza por una cierta tendencia a la universalización, así, el hecho de que este derecho laboral está expresamente recogido en instrumentos tan relevantes como el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o en el ámbito europeo en el Artículo 31 numeral 2 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales y en el Artículo 3 del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que es una expresión de la universalización del derecho, lo que provoca que este principio sea reconocido de forma internacional pues dicha clase de convenios lo reconocen.



Se establece así, una universalización, no sólo desde el punto de vista del reconocimiento de este derecho a través de instrumentos jurídicos que tienen este carácter, sino también por el hecho de que tales instrumentos reconocen con carácter general y no sólo los que desarrollan una prestación de trabajo. Las vacaciones deben ser periódicas y retribuidas, pero sin concretar su ámbito subjetivo de aplicación; es evidente, desde este punto de vista, la tendencia universalista del derecho a las vacaciones.

Todo ello apunta claramente a que, al margen de la eficacia jurídica de los preceptos internacionales que se han señalado, se pone de manifiesto la consideración radicalmente esencial del derecho al descanso y, específicamente, del derecho a las vacaciones pagadas, como un derecho preestablecido por la Constitución Política de la República como una garantía mínima.

Ahora bien, aun reconociendo que el derecho a las vacaciones, como el derecho al descanso, tiene una trascendencia que supera el ámbito estrictamente laboral, pues se regula como un derecho de todo ciudadano, lo cierto es que, a la hora de concretar el ámbito preciso de los sujetos que son titulares del derecho, se plantea la necesaria conexión del derecho a las vacaciones con un ámbito más reducido, limitándose a aquellos que desarrollan una prestación de trabajo.

Pese a la literalidad de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se está ante un derecho



reservado sólo a los trabajadores; entendiéndose por esta categoría como la de aquellas personas que desarrollan una prestación de trabajo con base a un régimen jurídico determinado por los ordenamientos nacionales, es por ello que el principio de tutelaridad siempre debe de aplicarse pues es el empleado quien dentro de una relación laboral es la parte más débil económicamente.

Si se acepta que se trata de un derecho reservado para los trabajadores, se estaría ante una limitación al carácter universal de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en realidad, se entiende que la universalidad de los derechos no depende de que todos los seres humanos sean titulares de este derecho, sino de que si cumplen las condiciones para gozar de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece.

Es decir, hay derechos que están previstos para ciertos colectivos humanos pero que son universales pues, si bien están reservados para estos colectivos, cualquier ciudadano podría formar parte de dicho colectivo, y, por lo tanto, acceder a la titularidad de estos derechos. Se precisa que es justamente lo que ocurre con el derecho al descanso en realidad con todos los derechos de carácter laboral y entre ellos el derecho a las vacaciones.

En todo caso, hay que resaltar que el derecho al descanso está íntimamente vinculado con el trabajo y con los derechos que son propios de los trabajadores; se infiere por



tanto, que se está ante una manifestación laboral dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Artículo 24 de dicha Declaración no hace alusión expresa a este extremo, en ese sentido el derecho al descanso no ha sido incorporado al Artículo 23, donde se regulan las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, pero cabe resaltar que en Guatemala este constituye una garantía mínima.

Sin embargo, es evidente la vinculación del derecho a las vacaciones con el trabajo con base a la propia literalidad de la regulación internacional, pues no en vano se hace referencia a la limitación razonable de la duración del trabajo. En este sentido la institución de las vacaciones periódicas pagadas es una manifestación esencial del derecho al trabajo. Se resalta, por tanto, la vinculación laboral del derecho al descanso y a la limitación de la duración del trabajo.

Por otra parte, el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos estatuye "toda persona tiene derecho al descanso al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas", es un precepto que viene a complementar lo regulado por el Artículo 23 del mismo cuerpo legal, con el que está íntimamente vinculado, lo que demuestra el carácter laboral de los derechos consagrados en el Artículo 24. Esta norma recoge dimensiones significativas como es el derecho explícito al descanso y a las vacaciones periódicas pagadas. Por lo tanto, se debe inferir el carácter laboral del derecho al descanso, pues



no es sino una manifestación fundamental del derecho a condiciones justas y equitativas de trabajo.

Si se analiza esta cuestión desde un punto de vista objetivo se puede inferir derivado del Artículo 7 literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales regula que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:... d) el descanso, el disfrute del tiempo libre la limitación razonable de horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.” La cuestión es aún más evidente, pues dicha norma se dedica a la regulación de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorio y entre ellas, el derecho al descanso y la limitación de la jornada destaca la importancia de las vacaciones a que el trabajador tiene derecho.

Por lo tanto, se está configurando el derecho al descanso y limitación del tiempo de trabajo como una institución de carácter laboral, vinculada por tanto al ordenamiento jurídico laboral. En este sentido, se puede acotar otra norma de especial relevancia como lo establece el Artículo 31 numeral 2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea “todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.¹³

Derivado de lo anterior, se hace tal connotación, el hecho de que estos preceptos se

¹³ *Ibíd.* Pág. 99.



refieran a las vacaciones remuneradas, lo que, evidentemente, vincula este derecho al desarrollo de una prestación de trabajo. Desde la perspectiva estrictamente laboral, se reconoce el derecho a todos los trabajadores con carácter general al derecho a vacaciones, no obstante, existe algún tipo de peculiaridad en cuanto al disfrute vacacional de determinados colectivos de trabajadores, por lo que ningún trabajador ya sea que preste sus servicios de forma individual o jurídica debe de gozar ese periodo.

Se regula, por tanto un derecho de vacaciones de carácter laboral a nivel de los países que conforman la Unión Europea. Aun cuando se pueda considerar la existencia de una clara universalización del derecho a las vacaciones, hay que considerar que se trata de un derecho íntimamente laboral, reservado a los trabajadores.

Por otra parte, hay que señalar que el apartado 2 del Artículo 2 del Convenio 132 de la OIT establece la posibilidad, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, de excluir del ámbito de aplicación del citado Convenio a categorías limitadas de personas empleadas cuando se presentan problemas especiales de importancia en relación con la aplicación o con cuestiones de orden constitucional o legislativo.

Pues bien, se debe subrayar que Guatemala no señaló excepción alguna cuando ratificó el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo derivado de tal circunstancia deviene que el Artículo 38 del Estatuto de Trabajadores tenga carácter general y no excluya a colectivos laborales concretos.



En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, para el disfrute de las vacaciones no es sustituible por compensación económica, si bien, en los supuestos de extinción del contrato laboral con anterioridad al momento del disfrute de las vacaciones, se permite la sustitución.





CAPÍTULO II

2. Estrés laboral

Este capítulo está orientado a dar a conocer la definición del estrés laboral, sus consecuencias psicológicas, elementos y sus efectos en la salud del trabajador. El término estrés laboral fue introducido en 1936 por Hans Selye endocrinólogo de la Universidad de Montreal quien lo introdujo y definió como una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio. “El término estrés deriva del griego stringere que significa provocar tensión”.¹⁴

Dicho término está ligado con las vacaciones pues todo trabajador debe de liberar tensión para que las funciones que realice dentro de una institución ya sean físicas o intelectuales se presten de tal forma que sean satisfactorias y produzcan resultados positivos para el patrono y para sí mismo.

2.1. Definición

Para la Organización Mundial de la salud, el estrés laboral o estrés en el trabajo es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y las capacidades percibidos de un individuo; las cuales tienen consecuencias a nivel intelectual y físico para cualquier persona.

¹⁴Real Academia de la Lengua Española. **Op. Cit.** Pág. 79.



El estrés laboral es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral pueden provocar la saturación física y mental del trabajador generando diversidad de alteraciones que no solo afectan a la salud sino también a la de su entorno más próximo”.¹⁵ El estrés laboral aparece cuando los recursos son superados por uno o varios factores laborales de los cuales la persona que lo padece no puede hacer frente, sobre todo surge esta dificultad cuando el trabajador no tiene la potestad de gozar de su derecho a vacaciones por demasiada carga laboral. El entorno laboral al que se refiere es muy amplio, ya que incluye carga laboral, lugar de trabajo, relaciones laborales, jornadas de trabajo, remuneraciones, descansos, entre otros que conllevan la creación de un balance en el trabajo.

El estrés laboral puede manifestarse de diferentes formas, sus síntomas pueden iniciar desde la irritabilidad, enojo, frustraciones, apatía hasta llegar a la depresión, por lo general está acompañado de agotamiento físico y mental. Además, el estrés en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas e instituciones y un descenso de la calidad de vida del trabajador pudiendo ser motivo de despido al momento de incurrir en error por la excesiva carga laboral y la falta de descanso.

Es importante resaltar, la fase de reacción de alarma ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante; en esta fase se activa el

¹⁵Real Academia Nacional de Medicina. **Diccionario de términos médicos**. Pág. 33.



sistema nervioso simpático teniendo como signos dilatación de pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la capacidad gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

2.2. Elementos generadores de estrés laboral

“El derecho del trabajo, es un derecho humano, hecho para el hombre y su propósito es resolver, íntegramente, el problema de las necesidades del trabajador”¹⁶. Si bien es cierto que el trabajo es un derecho y una necesidad de carácter social existen elementos que hacen que dicha actividad pueda ser negativa para la salud del trabajador y traerle consecuencias físicas y psíquicas, por lo tanto se desarrollaran a continuación:

- a) El ambiente físico se refiere a aspectos externos, vinculados al ambiente exterior, como puede ser el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura.
- b) “Las demandas del propio trabajo: la actividad laboral por si misma puede generar estrés laboral como puede ser turnos en el trabajo, sobrecarga de tareas, exposición a riesgos elevados.”¹⁷ Cabe resaltar que la sobre carga laboral es una factor influyente y por el cual se hace necesario el derecho vacacional anual, ya

¹⁶ Patiño Camarena, Ernesto Javier. **Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Pág.96

¹⁷ Peiró, Jose Maria. **Desencadenantes del estrés laboral.** Pág. 290.



que cumple con el espíritu con el que fue creado dicho beneficio que es para desligarse del trabajo y recuperar fuerzas para continuar laborando posteriormente de manera efectiva.

- c) Los contenidos del trabajo o las características de las tareas la adecuación entre las capacidades del trabajador y requerimientos de un puesto, el estilo de comunicación entre el trabajador y el equipo de trabajo, el grado de autonomía sobre el trabajo, la complejidad de funciones.
- d) El desempeño de roles la mayor responsabilidad de un cargo intermedio o directivo.
- e) Conflicto entre compañeros son factores que propician el estrés laboral.
- f) Las relaciones interpersonales entre subordinados y superiores con usuarios o clientes y proveedores.
- g) El desarrollo de la carrera, es decir cuando hay ascensos y estancamientos en puestos laborales.
- h) La estructura o clima organizacional: un sistema centralizado o burocratizado o un liderazgo autoritario o ausente pueden originar grados de estrés incontrolables dentro del lugar de trabajo.



2.3. Consecuencias psicológicas de estrés laboral

Los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso que pueden afectar al cerebro, así como cualquier otra parte del cuerpo pero es el sistema nervioso el principal afectado; cualquier alteración a nivel fisiológico va a producir alteraciones al nivel conductual, debido a que el cerebro es el rector de la conducta.

“Entre los efectos negativos producidos por la activación reiterada de la respuesta del estrés pueden mencionarse los siguientes: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, déficit de atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad, la crítica, mal humor, mayor susceptibilidad de sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol, tabaco, etc.”¹⁸

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés; entre los más frecuentes pueden mencionarse: trastorno del sueño, ansiedad, miedos, fobias, adicción a estupefacientes, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastorno de la personalidad, trastornos esquizofrénicos.

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motriz y de conducta pueden

¹⁸ Belart, Ferrando Josep. **Fuentes, manifestaciones y variables relacionadas con el estrés laboral en una muestra de docentes de Barcelona.** Pág. 225.



mencionarse las siguientes: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa, bostezos frecuentes.

Además, existen estos efectos del estrés deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar asperezas y ruptura de dichas relaciones. En consecuencia, el estrés laboral es perjudicial para la salud del trabajador y para el ambiente social, en virtud de inhibir la creatividad, la autoestima y el desarrollo social y laboral del trabajador repercutiendo también en los resultados que el empleador espera del mismo.

2.3.1. Efectos de estrés laboral sobre la salud

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre y a la mujer actual a incrementar notablemente sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías relacionadas con el estrés y un evidente deterioro físico e intelectual.

“Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será



leve para otros”.¹⁹ Al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente de estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en todas las sociedades en donde el ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan de incapacitar al trabajador.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en: úlcera por estrés, estados de shock, neurosis post-traumática, enfermedades por estrés agudo, dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración etc.

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario para llevar a cabo la función para la cual fue contratada, por lo que es urgente crear conciencia a los empleados y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es

¹⁹ Peiró, Jose Maria. **Op. Cit.** Pág. 290.



generada por estrés, se tome la atención pertinente y de ser posible se le proporcione la incapacidad al trabajador para que se restablezca de la situación en la que se encuentra el empleado y que no desarrolle el problema que conlleva el estrés.

2.3.2. Efectos de estrés laboral en la organización

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa en la cual trabaja trayendo como consecuencias el absentismo, rotación o fluctuación del personal, disminución del rendimiento físico.

Si los niveles de estrés se elevan en exceso, las instituciones u organizaciones tienden a operar con un estrés maligno, con las consecuencias que ello conlleva tales como: errores de juicio, baja productividad y creatividad, escasa comunicación, falta de espíritu de equipo, relaciones humanas tensas, alto grado de cambio de empleo y absentismo, repercutiendo en un alto costo financiero y humano.

Las instituciones que tienen a cargo un equipo de trabajo han de ser conscientes que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones, ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico. Un asalariado al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por



lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores, así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.

Las consecuencias para la institución son efectos negativos que pueden no solo ser perjudiciales para el trabajador sino que también pueden producir descenso en el ámbito laboral obteniendo menores resultados, mayor numero de errores y otra serie de consecuencias negativas, deteriorando tanto las relaciones interpersonales y llegando a afectar las relaciones familiares.

Pueden inducir en el absentismo laboral e incluso la incapacidad laboral, para el empleador el absentismo por enfermedad genera problemas considerables de planificación, de logística y de falta personal. El estrés laboral por consiguiente, induce a una pérdida de producción, de resultados y puede generar un ambiente inidóneo en el trabajo.

2.3.3. Efectos de estrés laboral en el lugar de trabajo

La falta de descanso ya sea diario, semanal o anual es uno de los muchos factores que genera consecuencias para el trabajador tanto físicas como psicológicas, así mismo para el empleador a nivel de costos y producción pero no menos importante en las relaciones humanas con los compañeros de trabajo, puesto esto da que se originen riñas, roses y descontentos entre ellos a lo cual el clima laboral; el cual es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y es el que se afecta de forma directa.



En toda institución es negativo que se dé el estrés laboral pues para el espíritu con el cual fue creado dicho organismo o institución, no cumpliendo con ello las metas impuestas y así creándose relaciones nulas o pobres entre los trabajadores. Por lo anteriormente establecido es necesario que se cumplan con las normas legales las cuales fueron creadas para beneficio del trabajador y con ello coadyuvar en el mejor rendimiento del empleado en sus funciones laborales y evitando que se desestabilice la institución y el entorno de los mismos, es por ello que es necesario que se goce del periodo de vacaciones tal y como lo establece la ley.

2.4. Técnicas para superar el estrés laboral

Dentro de la gama de técnicas que pueden implementarse para poder superar el estrés se encuentran varias que son bastante efectivas para lograr superar las patologías que produce dicha enfermedad, entre las cuales se encuentran las siguientes:

“Practicar ejercicio físico, dieta adecuada, desestabilización automática, Inoculación del estrés, técnicas de relajación física, técnicas de control de respiración, técnicas de relajación mental, meditación, técnicas de autocontrol, distracción social, recreación, buen humor, técnicas cognitivas, re-organización cognitiva, modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados, detención del pensamiento, técnicas fisiológicas, entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, técnicas de solución de problemas, modelamiento encubierto”.²⁰

²⁰Calle, Ramiro Antonio. **Técnicas para superar el estrés laboral**. Pág. 25.



Estos son métodos que se pueden usar adecuadamente para poder disminuir el estrés y crear un equilibrio entre la persona y su entorno laboral, con ello aumentando la capacidad de poder sobrellevar tanto la carga laboral, familiar y social.

Pues es necesario que todo trabajador descargue el estrés que provoca el trabajo, pues este es asociado a enfermedades que degeneran el cuerpo pero también la mente, si dentro de un lugar de trabajo se cuentan con las condiciones necesarias para que el trabajador pueda recrearse debe hacerse, pues está comprobado que es más productiva una persona que ha liberado estrés con anterioridad.



CAPÍTULO III



3. Recreación laboral

Es necesario resaltar la importancia de la recreación laboral y su efecto motivacional en los trabajadores, así como conceptos que permiten crear conciencia sobre su significado. Dentro de este contexto se muestra los beneficios que tiene para la persona, familia, sociedad, así como sus efectos en la salud integral, física emocional, mental, espiritual y social; destaca la importancia en cuanto al desarrollo de valores, sociológicos y psicológicos.

La recreación toma en cuenta todo el concepto de integralidad del hombre como un ente bio-psicosocial, especialmente en los aspectos relacionados con el ambiente laboral, fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del mismo y esto mejora las relaciones sociales lo cual ha comprobado que la productividad de la persona mejora en el ámbito profesional.

Plantea una clasificación en cuanto a las áreas de la recreación, involucrando prácticas de una sana recreación, implicando valores, objetivos, principios y deseos, en beneficio del individuo; permitiendo obtener experiencias de vida y desarrollar, con ello, valores que lo transformarán en un ser humano más útil para la sociedad y por ende la promoción de una mejor calidad de vida, lo que conllevará a largo plazo una vida longeva y evitando un sin fin de enfermedades relacionadas con el estrés y la falta de descanso en el organismo.



3.1. Definición de tiempo libre

Tiempo es un concepto que procede del vocablo latino tempus y que refiere a la magnitud física que permite establecer y medir una secuencia de acontecimientos; también se conoce como tiempo a lo que duran los sucesos y el término libre deviene del latín *liber*, por su parte, es aquello que no está atado, sujeto o subordinado a otra cosa.

Tiempo libre “es el periodo de tiempo disponible para que una persona pueda realizar actividades de carácter voluntario, cuya realización reportan una satisfacción y que no están relacionadas con obligaciones laborales y/o formativas”²¹. Si bien es cierto que el tiempo libre es un lapso de tiempo que posee la persona y en el cual puede realizar las tareas o acciones que desee se limita al momento de adquirir un empleo y por el cual las normas establecen parámetros para que la persona tenga cese en las jornadas de trabajo, ya sea de forma diaria, semanal o anual.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial se modifican conceptos como la ociosidad es la madre de todos los vicios, sustituyéndose por aquellos donde se toma al trabajo como una de las actividades más dignificantes del ser humano, lo que permitió modificar, entre otros aspectos de la vida humana, el concepto de trabajo y tiempo libre, pues al empleado se le dan oportunidades de trabajo que permiten el desarrollo del empleado.

²¹ Real Academia Española y Asociación de la Lengua Española. **Op. Cit.** Pág. 455.



El descanso es “un reposo y una liberación: un reposo reparador después de la acumulación de las tensiones y la fatiga de una jornada de trabajo; además, la liberación psicológica de los condicionamientos y las obligaciones que pesan sobre el individuo; también la liberación de las obligaciones que emanan no solo del trabajo, sino de múltiples tareas que hay que realizar por necesidad o por deber”²² con ello el autor define y delimita los condicionamientos para lo cual se otorga tiempo libre en el trabajo, ya que entre los múltiples beneficios que otorga se encuentra el de realizar otras actividades del gusto de la persona y las cuales no podría realizar en su jornada de trabajo.

Es por ello que resalta que el tiempo libre presenta en sí mismo, tanto el ocio como el tiempo para una actividad más elevada, transformando naturalmente a quien lo posee en otro individuo de mayor calidad de vida, con la cual adquiere posterior al proceso directo de producción. Por tanto, el tiempo libre es un fenómeno social que surge de manera más clara y evidente en las sociedades industrializadas.

Es para los trabajadores, el espacio de tiempo empleado en realizar lo que más les guste, haciendo uso de su tiempo a libre albedrío, para disponer y distribuirlo según más le convenga; además, es importante tomar en cuenta que, para hacer evidente la relevancia del tiempo libre, es necesario elaborar un horario personal o familiar con fines de aprovecharlo al máximo, de esta forma el tiempo libre será productivo, agradable y beneficioso para la vida de los individuos y para su núcleo familiar.

²²Sue, Roger. **El ocio**. Pág. 76.



Tiempo libre laboral es aquel que resta luego de descontar de la realización conjunta de actividades biológicas o socialmente admisibles de inclusión propias de un día natural de 24 horas y que se anotan bajo los rubros: trabajo, transportación, tareas domésticas y necesidades bio-fisiológicas.

Adicionalmente a ello, está considerada en una resolución de carácter jurídico, establecida en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 1976 que establece en el Artículo 7: “Los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Por tanto el concepto de tiempo libre se encuentra directamente relacionado con el concepto del tiempo, el uso de este y cómo influye en la satisfacción personal de cada individuo, no se refiere a la cantidad de tiempo sino a la calidad con la que se usa ese tiempo.

Derivado de que cada persona es quién dilucida lo que es valioso para su vida personal, haciendo referencia a tiempo personal, con el cual todos los seres humanos necesitan y que determina a su vez el tiempo disponible el cual proporciona confortabilidad y satisfacción. El efecto de la recreación laboral es motivacional en los trabajadores y este es determinante para evitar el estrés laboral pues el tiempo libre

dentro del trabajo implica la liberación de tensión para que posteriormente exista una mejor concentración y se eleve el nivel cognitivo y esto permita prestar un servicio físico o intelectual satisfactorio.

De igual manera, al tiempo libre se considera obra del sindicalismo, ya que fueron los trabajadores quienes con sus luchas por mejores condiciones de trabajo y vida, lograron la reducción de la jornada de trabajo, creándose, en consecuencia, el tiempo libre, considerado como aquel que queda después de haber cumplido con las obligaciones que impone el trabajo y satisfacer las necesidades básicas. Sin embargo, se observa que, a través de la historia el ser humano se ha preocupado por ganar cantidades de tiempo libre, no obstante, gestión de tiempo libre, no ha sido sinónimo de calidad del mismo.

Se considera que lejos de preocuparse por los contenidos de estos tiempos libres, las personas han adoptado conductas que están muy lejos de impulsar ocios sanos que le permitan al individuo y a su grupo familiar, una adecuada utilización del mismo y donde una sana recreación cobraría importancia y razón de ser.

La mayoría de las definiciones encontradas acerca de recreación la enfocan como una actividad de aceptación social, que se lleva a cabo durante el tiempo libre, ya sea individual o colectivamente, que es libre y placentera y no se requiere de otro beneficio más allá que el de haber participado en ella, de la cual necesita el trabajador por lo que debe de gozar del período anual de vacaciones.

En este sentido recrearse, necesariamente debe incluir la diversión o el pasarlo bien, con el objetivo de distraerse de las exigencias de la rutina diaria, especialmente laborales y así conseguir un descanso necesario para conllevar nuevamente, otra etapa de responsabilidades, con energías renovadas que permitirán un mejor resultado de ellas.

La recreación es considerada una parte esencial para mantener una buena salud; el recrearse permite al cuerpo y a la mente una renovación necesaria para tener una vida más prolongada y de mejor calidad. Si se realizan actividades sin parar y sin lugar a la disposición de la recreación, tanto el cuerpo como la mente llegarían a un colapso que conllevaría a una serie de enfermedades y finalmente a la muerte.

Por eso la recreación se considera socialmente un factor trascendental; debido a los beneficios que conlleva el de recrearse van más allá del mantenimiento de una buena salud física y mental, se trata de lograr un equilibrio entre ambas, combinado con factores espirituales, emocionales y sociales.

Una persona integralmente saludable realiza sus actividades y la recreación se asocia, también, con factores intelectuales y educativos, de tal manera que es fundamental para el desarrollo intelectual de las personas. A su vez, "el recrearse proporciona en sí, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el entorno, además, es ampliamente vista como una acción voluntaria, en la que se incluyen actividades físicas, mentales, sociales y emocionales, tales como:

deportes, juegos, artesanías, artes escénicas, música, drama, viajes, pasatiempos y actividades sociales”.²³

La Asamblea General de las Naciones Unidas declara en el año de 1980 que para el hombre, “después de la nutrición, salud, educación, vivienda, trabajo y seguridad social, la recreación debe considerarse como una necesidad básica, fundamental para su desarrollo.”²⁴

La recreación por su parte, con la conquista del tiempo libre y su adecuada utilización, se ha convertido en una de las preocupaciones de la población y se reconoce esta época como de la recreación y tiempo libre. En consecuencia, para la sociedad de hoy la recreación no es un mero pasatiempo, sino que constituye una responsabilidad que tiene la familia, empresas, instituciones, el individuo, gobierno y la sociedad en general.

Es considerada como una necesidad para los seres humanos de distintas edades y se reconocen sus beneficios como factor de: salud, condición física, motivación y forma de vida para el bienestar del hombre. De allí que, la recreación se ha convertido en una especie de ideal que el individuo quiere y busca continuamente. La recreación es un derecho del hombre, en un campo de acción económica y socio-cultural del cual se ocupan los gobiernos, las economías, las industrias, las comunidades, la iglesia y un

²³ Busch, M.C. **La psicología del tiempo libre**. Pág. 30.

²⁴ https://www.codespa.org/blog/cat/proyectos/formacion-profesional-e-insercion-laboral/?gclid=EAlaIQobChMI4MyvnrHT4AIVSb7ACh0SSQv6EAAYASAAEgJs2fD_BwE (Consultado: 20 de agosto de 2018).



gran número de organismos.

La historia ha demostrado que la recreación influye en el trabajo, la economía y cultura de una sociedad, puesto que el hombre ha tenido la necesidad de emplear tiempo libre para distraer su mente y recrearse, ya que esto constituye una actividad sana, divertida y que al saber sacar el debido provecho, puede lograr ayudar al desarrollo integral del individuo. Adicionalmente, en las últimas décadas el tiempo para la recreación se ha fragmentado y acortado; los períodos de vacaciones son ahora mucho más breves que a finales del siglo pasado.

Las personas demandan la recreación laboral: su efecto motivacional en los trabajadores es aprovechar esos momentos con actividades que respondan a las necesidades de todos los integrantes de la familia y que sean del deseo de la persona. Derivado de su importancia, la recreación está cada vez más presente en la oferta de productos turísticos, hotelería y gastronomía.

Es por ello que en la Convención Internacional sobre Ocio y Recreación, realizada en Argentina 1967 se elaboró el siguiente concepto de recreación: “es aquella actividad humana, libre y placentera efectuada individual o colectivamente, destinada a perfeccionar al hombre. Le brinda la oportunidad de emplear su tiempo libre en ocupaciones espontáneas y organizadas que le permiten volver al mundo vital de la naturaleza y lo incorporan al mundo creador de la cultura, que sirven de integración comunitaria y al encuentro de su propio yo, y que propenden en última instancia, de su



plenitud y su felicidad.”²⁵

La forma de combatir el estrés laboral de forma segura es por medio del descanso o bien por la recreación laboral pues a partir de ella se libera tensión, es por ello que las vacaciones constituyen un derecho que debe ser gozado por cualquier trabajador en el ámbito público y privado.

Por último es necesario establecer que: "la recreación es la disciplina cuyo propósito es utilizar las horas de descanso, tiempo libre, para que el hombre aumente su valor como ser humano y como miembro de la comunidad, al ocupar este tiempo con actividades motivadoras e innovadoras, para que se enriquezca en los dominios profesional, artístico, deportivo y social".²⁶ Es por ello que el tiempo libre es necesario ante exhaustivas jornadas laborales, pues las tareas que se le asignan a cada trabajador representan un desgaste físico e intelectual.

3.2. Motivación y recreación y su efecto en los trabajadores

La motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades que surgen en el hombre, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo que dicha complacencia se logra mediante diversos factores motivacionales que se describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los empleados en relación al salario o sueldo, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos;

²⁵ [https:// studylib.es /doc/ 5300939/ recreaci%C3% B3n-laboral-- su-efecto-motivacional-en-los-trabaja...](https://studylib.es/doc/5300939/recreaci%C3%B3n-laboral-su-efecto-motivacional-en-los-trabajadores) (Consultado: 20 de agosto de 2018).

²⁶ **Ibid.** Pág. 39.



ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Como se ha planteado la recreación es una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización y que son necesarias para que la persona se relacione en sociedad y se desarrolle de manera correcta. Por otra parte, el estrés provocado por las largas jornadas de trabajo, la rutina, las tareas que implican gran esfuerzo, las responsabilidades y recargos en las funciones del empleado, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende a cometer errores en lo que se le asigne imputables a él.

La recreación en el trabajo es cada día más importante, resulta común en las empresas e instituciones, la concesión de permisos o licencias a causa de estrés, cansancio, acoso, entre otros padecimientos de índole laboral cuyas causantes son los clásicos excesos de trabajo, presiones, desagradable ambiente laboral y relaciones interpersonales deficientes. Es por esto que las empresas han debido recurrir a métodos alternativos para la canalización y mejoramientos de estas condiciones de trabajo, que afectan directamente a las instituciones u organizaciones en lo relativo productividad y al bienestar de sus trabajadores.

En ese contexto, una gran cantidad de las empresas e instituciones, son tendientes a realizar actividades de recreación, pues está comprobado que estas ayudan al trabajador a prestar de forma satisfactoria el servicio para el que fue contratado.



Una programación de horarios diarios o semanales de elementos recreativos, colaboran al esparcimiento, la creación de lazos interpersonales y la relajación entre los empleados, la disponibilidad de tiempo destinado a las actividades recreacionales depende de la planificación en la empresa teniendo en cuenta la cantidad de empleados. La recreación laboral poco promovida sobre todo en el sector industrial, ha ido ganando terreno, sobre todo en los últimos años, debido a la importancia que como factor de motivación e integración tiene en los trabajadores.

Los programas recreacionales están integrados regularmente en actividades sociales, culturales, físicas, al aire libre y han pasado a formar parte importante de las negociaciones colectivas implementadas en las empresas e instituciones.

Es así como recientes estudios hechos sobre todo en Estados Unidos, demuestran el interés de los trabajadores por la preferencia de más tiempo libre frente a mayores posibilidades de promoción integral del turismo.

“Se ha comprobado mediante estadísticas y seguimientos sobre la disminución en el ausentismo, accidentes en el trabajo y la identificación de los trabajadores con la compañía”.²⁷

Actualmente, la recreación como componente importante del desarrollo integral del ser humano, ha venido adquiriendo singular importancia en el mundo del trabajo, por

²⁷ Cuenca, Manuel. **Educación para el ocio**. Pág. 25.



cuanto, desarrolla y mantiene la salud integral de los trabajadores, además, brinda estrategias para reducir el estrés laboral, causado por fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de este.

Los efectos directos de la recreación laboral, se muestran cuando se mejora el clima de organización que incide en los estándares de atención, producción y nivel de rendimiento de los colaboradores de una empresa pública o privada. Hoy en día, posibilitar programas y proyectos de recreación en el trabajo, se está convirtiendo en una exigencia y una necesidad organizacional para mejorar los canales de comunicación entre los trabajadores y empleadores.

Las ideas modernas sobre salud laboral, la socialización de los espacios humanos, la responsabilidad social y el interés por alcanzar altos niveles de desarrollo empresarial, guardan estrecha relación con el pensamiento de algunas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo y principios que se desprenden de los postulados del trabajo decente, la integración de equipos de trabajo de alto rendimiento, relaciones humanas, liderazgo entre otros.

Existen métodos muy variados para recrear, no necesariamente implica empleo de cantidades extraordinarias de dinero, podría ser por ejemplo, colocar en un lugar de la empresa alguna mesa de pin-pon, de ajedrez o algún otro juego de mesa, de manera tal, que los trabajadores, en su hora de descanso, puedan ir a esos lugares a



entretenerse antes de reintegrarse al trabajo. Dándole a estos la oportunidad de conocer a quien trabaja en otras áreas de la empresa y con quien probablemente no se ha compartido un dialogo que se aleje de un saludo coloquial.

Además, brinda la oportunidad de estrechar relaciones, de descubrir más allá de lo estrictamente profesional. Entre otros beneficios, se podrá aumentar el nivel de identificación entre los trabajadores y empresa, evitando así problemas de salud, lo que reduce notablemente la tasa de ausentismo en la empresa. Está comprobado que la recreación y el esparcimiento, resultan ser elementos útiles y necesarios a la hora de mantener las buenas relaciones, concentración, bienestar y salud. Unos pocos minutos al día, podrán recargar las energías para continuar la jornada laboral.





CAPÍTULO IV

4. Análisis relativo a la inobservancia del numeral segundo del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 por parte del Ministerio Público de la República de Guatemala al acumular en sus trabajadores el derecho vacacional anual por causa de excesiva carga laboral

Este capítulo versa sobre la ilustración de servidor público, Ministerio Público y las implicaciones de la acumulación de las vacaciones en la institución, así mismo se hace un análisis del impacto que tiene en la salud del trabajador el privarse del derecho a vacaciones.

4.1. Servidor público

Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad descentralizada, autónoma o semiautónoma del Estado.

En la Ley de Servicio Civil en el Artículo 4 establece que servidor público es “la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo dependencia continuada y dirección inmediata de la propia



Administración Pública”, con esto ya la ley establece los lineamientos para que a una persona se le denomine servidor público.

El Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: Derecho a optar a empleos o cargos públicos. “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.” Con esto se establece que todos los habitantes guatemaltecos tienen derecho a optar ya sea a empleos públicos por medio de las distintas formas de contratación y cargos públicos, limitándose solo a lo establecido en las normas nacionales.

“Se ha establecido que la administración pública, es uno de los elementos de la personalidad del Estado y que el Estado manifiesta su voluntad a través de los órganos administrativos. Pero los órganos requieren necesariamente de personas físicas que ejerzan, formen y exterioricen la personalidad del Estado”²⁸. Es indispensable que el Estado a través de las distintas instituciones cuente con recurso humano para alcanzar los objetivos y finalidades para los cuales fueron creados y así se alcance el fin supremo de la administración pública que es el bien común.

Si bien es cierto que la norma ha regulado en el Artículo 1 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil como servidor público un todo el cual se divide en funcionarios públicos y empleados públicos siendo regulados de la siguiente manera: Servidores Públicos.

²⁸ González Peña, Francisco Alberto. **La necesidad de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve en el organismo judicial.** Pág. 7.



“Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a. Funcionario Público: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y
- b. Empleado Público: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con los disposiciones legales...”

Todo empleado público está obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de una remuneración, esto se hace bajo la dirección y subordinación continuada del representante de la dependencia, entidad o institución.

Con ello aunque se ha desglosado diferencia entre estas dos figuras, el concepto de servidor público se utiliza indistintamente entre funcionario y empleado público. Por último es menester establecer que un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquellas actividades que realiza benefician a otras personas y no genera ganancias privadas más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo incluyendo bonificaciones, incentivos, pasos salariales u otros beneficios de carácter económico y social previamente establecidos



entre el empleador y el empleado, pudiendo ser superados en beneficio del servidor público.

4.2. Ministerio Público

El Artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “El Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica”. Esta norma destaca la importancia de la institución en el país, derivado de su función en la que prima el carácter de garantizar el Estado de derecho que debe prevalecer en el país.

En la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto número 40-94, en el Artículo 1 preceptúa: “el Ministerio Público es una institución con funciones autónomas promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece”. Siendo una institución de suma importancia para el organismo judicial y teniendo funciones muy específicas el Ministerio Público cumple un rol de investigación, debiendo para ello contar con recursos necesarios sean humanos y monetarios para alcanzar esos objetivos.

Los principios que rigen la organización, funcionamiento y actuación del Ministerio Público: “Siguiendo esencialmente lo establecido en la ley orgánica respectiva, el Ministerio Público es una institución con funciones específicas en el proceso penal. Su separación de la Procuraduría General de la Nación (PGN) en 1994, no solo implicó una reubicación en la arquitectura institucional que fuese consistente con el nuevo proceso penal acusatorio, sino que además supuso el establecimiento de sus propios principios que promovieron el desarrollo de su organización, funcionamiento y actuaciones en la persecución penal. Tales principios son los siguientes:

- 1) Autonomía: Este principio clave, que rige el actuar del Ministerio Público, por supuesto también se extiende frente a otros poderes no formales. Por lo que cada funcionario fiscal, técnico o administrativo, deberá cuidar diligentemente este principio para que la Institución pueda actuar en el proceso penal con plena autonomía;
- 2) Unidad: Implica que el Ministerio Público es único e indivisible, esto es, cada uno de los órganos por medio de los cuales actúa el personal fiscal, técnico y administrativo representan a aquél, siempre y cuando esa actuación esté en el marco de las atribuciones que corresponden a su mandato;
- 3) Jerarquía: El Ministerio Público es en esencia una institución que se organiza jerárquicamente. El Fiscal General ocupa el lugar supremo, por eso es el Jefe del Ministerio Público, le siguen los fiscales de distrito y de sección, los agentes



fiscales y finalmente los auxiliares fiscales. Entre estas personas existe una relación de jerarquía y subordinación marcada, que se refleja en la facultad de dictar instrucciones generales y específicas, así como de sanciones disciplinarias conforme la ley y nunca fuera de ella;

- 4) Objetividad: Implica que los fiscales adecuarán su actuación a un criterio ecuánime e imparcial, velando por la correcta aplicación de la ley. Este principio, junto con el de autonomía, fundamenta también la máxima de que el Ministerio Público debe velar por el estricto cumplimiento de la ley. La objetividad obliga al Ministerio Público a formular requerimientos y solicitudes aun a favor del imputado cuya presunta responsabilidad penal se persigue.”²⁹

Desde la creación de la institución se le delimito funciones muy individualizadas y necesarias con las cuales se crearon parámetros y principios necesarios para que el actuar de la institución sea normado y homogéneo. Esta norma destaca la importancia de la institución en virtud de la amplitud de su esfera de acción en cuanto como ente sobre quien recae la responsabilidad de investigar los ilícitos que se cometen en la esfera geográfica del país y las repercusiones para consolidar un Estado garante de los derechos humanos para que prevalezca la justicia social.

En el Artículo 2 del cuerpo normativo citado con anterioridad estatuye que: “son funciones del Ministerio Público, sin perjuicio de las que le atribuyen otras leyes, las

²⁹ https://www.mp.gob.gt/transparencia/?page_id=54. (Consultado: 23 de agosto de 2018).



siguientes:

- 1) Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales.
- 2) Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querrellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.
- 3) Dirigir a la policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos.
- 4) Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia”.

En este sentido resalta el valor de la autonomía de la institución en mención y su injerencia en el cumplimiento de las leyes orientadas a mantener un Estado de derecho, con esto establece que las funciones que ejerce el Ministerio Público son de suma importancia, ya que es un elemento indispensable en el sector justicia.

“El Ministerio Público es la institución que promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública, velando además por el estricto

cumplimiento de las leyes del país. En el ejercicio de esa función, el MP perseguirá la realización de la justicia, y actuará con autonomía, objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad.”³⁰ Siendo esta la función o el trabajo que le delega el Estado a la institución se debe de agenciar de elementos necesarios para alcanzar todos y cada uno de los objetos por los cuales fue creada.

“En todo el país hay constituidas setenta y nueve sedes fiscales distribuidas de la siguiente manera: veintitrés fiscalías distritales, veintidós fiscalías de sección y treinta y cuatro fiscalías municipales”³¹ si bien es cierto que con la creación de dichas unidades fiscales se busca descongestionar el trabajo del Ministerio Público, esto es casi imposible por el aumento poblacional lo que conlleva la creación de más problemas sociales, es por ello que el Ministerio Público se ha saturado de trabajo. “El Instituto Nacional de Estadística estableció que para el 30 de junio del año 2012 el número de habitantes de ambos sexos en la república era de 15,073,375”³²; con el pasar de los años ha aumentando el número de habitantes en la República de Guatemala dando certeza a lo que se estableció anteriormente que eso ha hecho que la institución crezca en labores.

El Artículo 61 numeral 2 de la Ley del Servicio Civil Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala establece: “los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley

³⁰ **Ibíd.** (Consultado: 26 de agosto de 2018).

³¹ **Prensa Libre, Cifras de Guatemala.** Año LIII, Guatemala, Guatemala. Pág. 32 y 33. (11 de agosto de 2016).

³² <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2014/02/26/5eTCcFIHErnaNVeUmm3iabXHaKgXtw0C.pdf> (Consultado: 28 de agosto de 2018).

y además de los siguientes: a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos y no son compensables, en dinero; salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa”.

El trabajador del Ministerio Público como servidor del Estado tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones pagadas. Se plantea como consecuencia del mismo, la necesidad de respetar el derecho del trabajador al disfrute de las vacaciones, el cual se configura como un derecho obligatorio, esto comprende que no es un derecho discrecional para el empleador sino de carácter vinculante.

El derecho de vacaciones anuales en el Ministerio Público está perdiendo el carácter de ser un período de mera recuperación física o psíquica, debido a la sobrecarga laboral que tienen los trabajadores; como por ejemplo se menciona a los agentes fiscales y auxiliares fiscales, ya que llevan una grossa cantidad de expedientes que les son asignados en relación al número de trabajadores existentes.

Es importante señalar, que el descanso vacacional no redundará sólo a favor del trabajador sino del propio empleador, en el caso concreto del Estado derivado del estatus de servidores públicos como lo son la población a la que va dirigida la investigación, pues cada fiscal, auxiliar fiscal, juez, notificador, oficial, empleados de servicios prestan de mejor forma sus servicios al haber gozado del período vacacional.



Razones de orden fisiológico, psicológico, social y familiar han llevado el establecimiento del derecho a vacaciones cuyo otorgamiento forma parte de interés recíproco del patrono y del trabajador. La salud de los trabajadores representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter económico o de resultados.

El régimen de disfrute del derecho de vacaciones sigue generando problemas de aplicación práctica; se puede afirmar que el derecho de los trabajadores a unas vacaciones periódicas retributivas es un derecho constitucional y también protegido por convenios internacionales de los cuales Guatemala es parte.

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

4.3. La acumulación del derecho a vacaciones en el Ministerio Público y su repercusión en la salud del trabajador

La acumulación de las vacaciones consiste en transferir este derecho a un año posterior a su devengo y por ende no son compensables en dinero. El planteamiento general que se va a hacer a lo largo se refiere a la posibilidad de transferir las vacaciones a un año posterior a su devengo en el entendido que aunque el efecto



positivo que las vacaciones tienen para la seguridad y salud del trabajador, se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año en curso, dicho efecto no se pierde si se lleva a cabo a un año posterior.

En la institución objeto de estudio surge este fenómeno de la acumulación vacacional, por la falta de empleados que suplan el trabajo que surja en el periodo de descanso anual y el gran índice de hechos delictivos, así mismo los problemas sociales que se han registrado hacen muchas veces que el Ministerio Público retrase el derecho vacacional de sus servidores públicos, aunque sea una garantía que poseen por encontrarse fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en tratados y convenios ratificados por Guatemala, en el Código de Trabajo y en la Ley de Servicio civil.

Las vacaciones en el Convenio de la OIT numero 132 subtitulado Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de fecha 24 de junio de 1970 son calificadas como anuales; resulta así generalmente admitido que se trata de un derecho que nace y se disfruta dentro de una anualidad. Es decir, para determinar si un trabajador del Ministerio Público tiene derecho a vacaciones pagadas, se toma como referencia un año; obteniendo el derecho el servidor público que haya prestado servicios continuos a la institución dentro del mismo y en proporción al número total de días trabajados en dicho período. Si las vacaciones son pactadas mediante convenio colectivo, debe primar el interés colectivo sobre el individual, pues las negociaciones colectivas buscan superar las garantías mínimas mediante mejores condiciones de trabajo.

La caducidad del ejercicio del derecho a vacaciones y por ende la acumulabilidad de los períodos de descanso correspondientes a años sucesivos se ha defendido desde la concepción del carácter anual de las vacaciones en un doble sentido, como módulo necesario para el cálculo del período vacacional y como referencia temporal del ejercicio del derecho, entendida como lapso de tiempo en el cual el trabajador debe disfrutar del período de descanso que las vacaciones implican.

En el descanso anual subyace un derecho con afectación finalista, y que el efecto reparador que las vacaciones persiguen, condiciona múltiples aspectos de su régimen jurídico de ahí deriva su reiteración cronológica y carácter cíclico.

El período anual de vacaciones se trata de un tiempo de recuperación física y psíquica del servidor público para compensar el desgaste y cansancio sufrido por el trabajo continuado, sea que se trate de agentes fiscales o de auxiliares fiscales como de todo el conglomerado laboral de la institución en mención.

4.4. Compensación económica de las vacaciones anuales

Como regla general, el disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido, por cualquier causa, antes de la fecha fijada para el período vacacional sin que se hubiera disfrutado las vacaciones correspondientes. Se genera un derecho a compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de que se



trate. Nace a favor del trabajador un derecho de crédito de naturaleza **salarial** correspondiente al período vacacional devengado y no disfrutado durante el año natural en curso.

Si la relación laboral no se ha extinguido pero experimenta una evolución o modificación que impida el efectivo disfrute del derecho a vacaciones por causa no imputable al trabajador podría ser igualmente pagada.

El derecho de vacaciones anuales es un derecho que el trabajador tiene por haber prestado sus servicios continuos durante un lapso de un año y de ese derecho subyace la necesidad de reparar sus energías tanto físicas como psíquicas para posteriormente incorporarse a su labor de manera renovada y saludable.

En este sentido, se entiende que si el trabajador es privado de este derecho su calidad de vida sufre un deterioro de difícil recuperación en virtud, como es entendido sólo a través de la recreación mental y física puede una persona renovarse para hacer frente a las implicaciones que del trabajo subsisten. Es por ello recomendable que todo trabajador disfrute del período vacacional sin exclusiones de algún tipo.

Las vacaciones inciden positivamente en la salud del trabajador, ya que su nivel anímico se eleva, se mejoran los niveles de presión arterial y se obtiene una mejor calidad de sueño. Un trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad social y su salud.



El régimen del disfrute del derecho a vacaciones es una fuente de crecientes problemas de aplicación práctica en el Ministerio Público, en virtud que por excesiva carga laboral y no contar con personal de relevo los servidores públicos son privados de gozar de este derecho lo cual repercute notoriamente en la calidad de trabajo como en el rendimiento laboral; puede observarse en las audiencias en los tribunales de justicia, por ejemplo cuando determinado agente fiscal pide suspender alguna audiencia por el elevado estrés, fatiga y como consecuencia de la carga laboral y el no disfrute del derecho a su periodo vacacional.

El derecho vacacional es fundamental e insoslayable por las repercusiones y connotaciones a las que puede enfrentarse el servidor público y las repercusiones en la calidad del trabajo tomando en cuenta que el trabajo ejecutado por esta clase de población redundante en las personas que están sometidas a un proceso penal. La restricción a este derecho podría resultar una consecuencia fatal para el trabajador como puede ser la adquisición de una enfermedad con efectos irreversibles, como diabetes, presión arterial, entre otras.

Las vacaciones suponen un derecho a percibir el salario sin contraprestación laboral a cambio lo que supone una liberalidad para el trabajador. El descanso vacacional se fundamenta en la necesidad de que el servidor público disfrute de un período prudencial de holganza, a fin de restaurar las energías consumidas en el proceso productivo, lo cual no se logra tan sólo con el descanso semanal, pues el cansancio rezagado sigue presente por lo que el periodo vacacional es necesario.

El derecho a las vacaciones o descanso anual remunerado tiene reconocimiento en las normas internacionales de derechos humanos. Las vacaciones es uno de los beneficios universales laborales de carácter imprescindible; se está ante un derecho fundamental que puntualmente pretende otorgar al trabajador un descanso remunerado para que pueda disponer de un tiempo de recreación, recuperación de fuerzas para poder continuar laborando, consistente en un descanso en general del trabajo ordinario.

Es por ende un imperativo para que el trabajador descansa y se abstenga en este período de todo trabajo remunerado. El descanso físico vacacional se encuentra regulado tanto en la legislación interna como en la internacional; dichas normas reconocen a los trabajadores un período de descanso físico por cada año laborado continuamente siempre que se verifique este extremo. Las vacaciones por ende subsumen los días de descanso semanal remunerados y los días feriados salvo pacto expreso más favorable.

En esta línea de ideas, se desprende que se está ante una norma imperativa mínima que comporta que los trabajadores gocen del derecho antes citado y no pudiéndose pactar contra una norma imperativa en forma peyorativa: si existiera tal pacto en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos cabría alegar la nulidad del acto de disposición.

Las vacaciones tienen por finalidad la protección de la salud del trabajador, posibilita también la conciliación de la vida personal con la laboral, el acceso a la cultura de los

trabajadores, el esparcimiento, el ocio, las relaciones sociales y el necesario ejercicio físico y reparador. En este orden de ideas, se destaca la finalidad originaria del derecho a vacaciones consiste en posibilitar al trabajador del período de ocio que se reputa necesario para compatibilizar su vida laboral con el descanso, es un tiempo caracterizado por la libertad del trabajador para la autodeterminación consciente y responsable de disposición de su tiempo.

El efecto positivo de las vacaciones anuales retribuidas para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir durante el año en curso, ese tiempo de reposo no pierde interés, a este respecto si se disfruta en un período posterior pero si al acumularse tiende a no disfrutarse entonces se está ante una vulneración propiamente dicha.

En la praxis se destaca que al continuar postergando en el Ministerio Público el período de vacaciones a años posteriores a su devengo, tiende a preponderar la figura jurídica de la acumulación que supera las expectativas fácticas de poder ser gozadas en los períodos postergados, siendo así, que el derecho vacacional se torna imposible de disfrutarlo como derecho inmerso del año laborado, debido a la consecución de carga y sobrecarga laboral generando en los servidores públicos, estrés laboral, renunciaciones, enfermedades, etc., debilitando de esta manera el clima institucional favorable que debe ser prevalente en el ambiente de trabajo.

Desorientando así, la finalidad del derecho a vacaciones anuales que es procurar un



período retribuido de descanso y tiempo libre que permita al trabajador recuperarse del desgaste fisiológico y psicológico del trabajo prolongado. Por ende, en la práctica la figura jurídica de la acumulabilidad de las vacaciones en el Ministerio Público ha demostrado que a la postre no se gozan ni disfrutan por las circunstancias que fueron expuestas.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema objeto de investigación consiste en que en la praxis laboral, los servidores que prestan su fuerza productiva en el Ministerio Público cuya institución por la serie de problemas sociales que afronta actualmente el país se encuentra saturado de trabajo y por lo tanto los empleados son restringidos del derecho vacacional al que se hacen merecedores por prestar sus servicios en un período continuo de un año, en este sentido se logró indagar y evidenciar que esta práctica genera una espiral que no ha podido revertirse so-pretexoto de aducir excesiva carga laboral sin que por el momento se logre paliar esta deficiencia en las diferentes fiscalías del Ministerio Público, viéndose afectados directamente los trabajadores, ya sea físicamente o psicológicamente.

Algunas de las formas de resolver este problema laboral seria en primer lugar incrementar el presupuesto para la contratación y capacitación de personal humano que puedan suplir el trabajo al momento de disfrute de vacaciones por parte de los empleados del Ministerio Público y la creación de unidades fisioterapeutas y psicológicas para que los empleados puedan hacer uso de ellas al momento de tener algún problema por la excesiva carga laboral.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ediciones Universidad de Madrid. 1982.

BELART, Ferrando Josep. **Fuentes, manifestaciones y variables relacionadas con el estrés laboral**. Barcelona, España: Ed. Universidad Autónoma de Barcelona. 1993.

BUSCH, M.C. **La psicología del tiempo libre**. París, Francia: Ed. Mouton. 1975.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. México: Ed. Heliasta. 2010.

CALLE, Ramiro Antonio. **Técnicas para superar el estrés laboral**. Madrid, España: Ed. Oberon. 2000.

CASTORENA, José de Jesús. **Manual de derecho obrero**. México: Ed. Porrúa. 1959.

CUENCA, Manuel. **La educación del ocio**. España: Ed. Cincel. 2002.

GONZALEZ PEÑA, Francisco Alberto. **La necesidad de regular el derecho de capacitación para el personal contratado bajo el renglón cero veintinueve en el Organismo Judicial**. Guatemala: Tesis Universidad San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.E.). 2005.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. **Elementos delimitadores del derecho a vacaciones**. España: Consejo Editorial. 2014.

[https:// studylib.es /doc/ 5300939/ recreaci%C3% B3n-laboral-- su-efecto-motivacional-en-los-trabajadores...](https://studylib.es/doc/5300939/recreaci%C3%B3n-laboral--su-efecto-motivacional-en-los-trabajadores) (Consultado: 20 de agosto de 2018)

https://www.codespa.org/blog/cat/proyectos/formacion-profesional-e-insercion-laboral/?gclid=EAIaIQobChMI4MyvnrHT4AIVSb7ACh0SSQv6EAAYASAAEgJs2fD_BwE (Consultado: 20 de agosto de 2018).

[https:// www.emprendepyme. Net / recursos – humanos / las – vacaciones - laborales.](https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales) (Consultado: 25 de agosto de 2018).

[http:// www. mintrabajo. gob. gt/ index. php/ organizacioninterna/acercadelministerio.html](http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html) (Consultado: 01 de septiembre de 2018).

[https://www.mp.gob.gt/transparencia/?page_id=54.](https://www.mp.gob.gt/transparencia/?page_id=54) (Consultado: 23 de agosto de 2018).

<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>. (Consultado: 22 de agosto de 2018).

PATIÑO CAMARENA, Javier Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. Reverté 1999.

PECES- Barba, Gregorio. **Derechos fundamentales**. España: (s.E.). 1988.

PEIRÓ, Jose Maria. **Desencadenantes del estrés laboral**. España: Ed. Pirámide. 2005.

Prensa Libre, Cifras de Guatemala. Año LIII, Guatemala, Guatemala. (Consultado: 11 de agosto de 2016).

Real Academia Española y Asociación de la Lengua Española. **Diccionario esencial de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe. 2006.

Real Academia Nacional de Medicina. **Diccionario de término médicos**. España: Ed. Médica Panamericana. 2012.

SUE, Roger. **El ocio**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica de México S.A.D.C.V. 1995.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de Naciones Unidas. 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Asamblea General de Naciones Unidas. 1976.

Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Unión Europea. 2009.

Convenio 132. Convenio Sobre las Vacaciones Pagadas. Organización Internacional de Trabajo. 1973.

Código de Trabajo. Decreto Ley número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1948.



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