

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización Competencias y  
Cierre Académico



**Contrato individual de trabajo en  
temporada de vacaciones**  
-Tesis de Licenciatura-

Luis Alberto Feliciano Pelicó

Guatemala, julio 2019

**Contrato individual de trabajo en  
temporada de vacaciones**  
-Tesis de Licenciatura-

Luis Alberto Feliciano Pelicó

Guatemala, julio 2019

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang


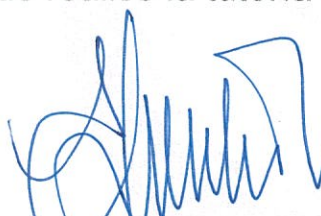
Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, nueve de febrero de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES**, presentado por **LUIS ALBERTO FELICIANO PELICÓ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **LICDA. SILVIA PATRICIA VALIENTE CASTRO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **LUIS ALBERTO FELICIANO PELICÓ**

*Título de la tesis:* **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de agosto de 2018

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**



**LICDA. SILVIA PATRICIA VALIENTE CASTRO**  
Asesor de Tesis

c.c. Archivo



**UPANA**  
Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, uno de octubre de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES**, presentado por **LUIS ALBERTO FELICIANO PELICÓ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.A. JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante:** LUIS ALBERTO FELICIANO PELICÓ  
**Título de la tesis:** CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES

**El Revisor de Tesis,**

**Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 13 de mayo de 2019.

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**



**M.A. JOSÉ LUIS DE JESUS SAMAYOA PALACIOS**  
Revisor Metodológico de Tesis



c.c. Archivo

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante:** LUIS ALBERTO FELICIANO PELICÓ  
**Título de la tesis:** CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.


**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 07 de julio de 2019

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*



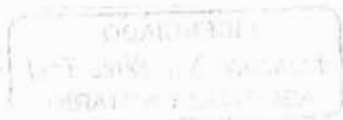
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



LICENCIADO  
*Francisco Noé Pérez Tzul*  
ABOGADO Y NOTARIO

En la ciudad de Guatemala, el día veintisiete de mayo, del año dos mil diecinueve, siendo las diez horas en punto, Yo: **FRANCISCO NOÉ PÉREZ TZUL**, Notario, me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicado en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por: **LUIS ALBERTO FELICIANO PELICO**, de treinta y tres años de edad, soltero, guatemalteco, comerciante, con domicilio y residencia en primera calle cinco guión setenta, zona diez del municipio y departamento de Quetzaltenango, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI), al que le corresponde el Código Único de Identificación (CUI): mil seiscientos diecisiete, noventa y nueve mil trescientos ochenta y ocho, mil doscientos cuatro, (1617 99388 1204) extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento es de hacer constar su **DECLARACION JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** El infrascrito Notario procede a juramentar al requirente **LUIS ALBERTO FELICIANO PELICO**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de las penas relativas al delito de Perjurio, quien bajo juramento declara: a) Ser de los datos de identificación personal ya consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continua manifestando bajo juramento el requirente: I) Ser el autor del trabajo de tesis titulado **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN TEMPORADA DE VACACIONES**; II) Haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas, del contenido de la presente tesis de licenciatura. **TERCERA:** No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos





correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales, con serie y numero AM guión cero quinientos setenta y nueve mil, trescientos veintinueve (AM-0579329) y un timbre fiscal del valor de un quetzal, con numero doscientos sesenta y cuatro mil, novecientos treinta (264930). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, lo ratifica, acepta y firma, con el Notario que autoriza. DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.

ANTE MÍ:

LICENCIADO  
*Francisco Noé Pérez Tzul*  
ABOGADO Y NOTARIO

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El trabajo como obligación del Estado	1
Sujetos de la relación laboral	17
El contrato de trabajo y la violación a los derechos laborales en temporada de vacaciones	25
Regulación del Contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones como régimen especial	48
Conclusiones	61
Referencias	63

## **Resumen**

La investigación versó sobre el contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones en la que son contratados en su mayoría jóvenes del interior del país para desempeñar trabajos, elaborando un estudio sobre el trabajo como obligación social, y como medio de progreso donde se estableció la importancia que toda persona con capacidad para trabajar debe prestar sus servicios laborales para lograr su desarrollo personal, familiar y social así contribuir al fortalecimiento y crecimiento del Estado en materia laboral como eje importante de su desarrollo.

Una vez concluido el presente estudio jurídico, los principales hallazgos encontrados fueron, la falta de regulación del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones que regulen los derechos de los trabajadores contratados bajo este régimen, asimismo, la constante violación a los derechos laborales que sufre los trabajadores bajo esta clase de contratación especial siendo estos en su mayoría adolescentes por la parte patronal toda vez que los adolescentes o los contratados desconocen los derechos que les asisten.

De lo abordado se concluyó la necesidad de regular en el ordenamiento laboral guatemalteco, el contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones como un mecanismo sustantivo que permita a todo trabajador hacer valer los derechos que les asiste como trabajador, principalmente adolescentes que ofrecen sus servicios en una temporada específica anualmente, celebrar un contrato de trabajo que garantice los derechos que le asisten dentro del marco constitucional y laboral guatemalteco.

### **Palabras clave**

Trabajo. Patrono. Trabajador. Temporal. Contrato de trabajo.

## **Introducción**

Se abordará el tema del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones, toda vez que existe una evidente vulneración de los derechos de los trabajadores que laboran en temporada de vacaciones en virtud que muchos de ellos son adolescentes, desconocen los derechos que les asisten y las obligaciones que conlleva un contrato individual de trabajo, aunado a ello la temporalidad del mismo conlleva a la violación de los derechos laborales y por tal razón es necesario que se garantice de una manera adecuada todas aquellas prestaciones que les asisten en virtud de una prestación del servicio aun siendo esto en temporada de vacaciones, toda vez que se configuran los elementos de un contrato de trabajo, en Guatemala esta práctica es utilizada frecuentemente.

Con la presente investigación se pretende uno, establecer la obligación que tiene el Estado de garantizar el trabajo como un derecho humano creando normas ecuánimes para el cumplimiento de sus fines, dos determinar la violación de los derechos laborales a los trabajadores en temporada de vacaciones y tres aunado a ello se establecerá la falta de regulación del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones.

Los objetivos propuestos serán enfocados a analizar la desprotección jurídica de trabajadores adolescentes por falta de regulación del contrato individual de trabajo por temporada de vacaciones; así como establecer las ventajas que representan para la clase trabajadora la inclusión en la legislación laboral guatemalteca de este régimen especial de contratación laboral.

La metodología que se utilizará es el método inductivo; que obtiene conclusiones generales a partir de las premisas particulares. Y analítico; es el proceso de investigación que se enfoca en la desmembración de un problema planteado esto para determinar del porqué del problema, con los cuales se determinara con precisión el problema planteado.

En la investigación, se hará referencia a cuatro títulos, el primero, sobre el trabajo como obligación social del Estado, señalando para el efecto la evolución histórica, algunas definiciones, los principios, así como las características y la normativa tanto nacional como internacional; en el segundo título, se señalará lo relativo a los sujetos de la relación laboral, con los aspectos generales las clases de patronos y trabajadores. El tercer título, abordará al contrato individual de trabajo y la violación a los derechos en temporada de vacaciones, en el cuarto título, se referirá a la regulación del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones.



## **El trabajo como obligación del Estado**

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala el trabajo es considerado una obligación social, es decir, todo habitante con capacidad debe prestar sus servicios laborales en la búsqueda del desarrollo personal, familiar y social y para dicho cumplimiento le corresponde al Estado facilitar las condiciones laborales tanto en el sector público como privado e instituye en el texto constitucional lo relativo a la seguridad social, para lo cual, dicho régimen le corresponde ejecutarlo al Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

### **Evolución histórica**

En lo que respecta al trabajo, es una de las actividades más antiguas realizadas por el ser humano sobre la faz de la tierra, desde los principios el hombre tuvo que trabajar para generar sus alimentos, así como su vestimenta.

Gonzáles, (2008) se refiere así:

Con el paso del tiempo distintas civilizaciones fueron adoptando el trabajo como algo esencial dentro del desarrollo de la misma, durante muchos años se generó el esclavismo donde los seres humanos debían de trabajar bajo fuertes presiones laborales, recibiendo únicamente como remuneración de su trabajo los alimentos básicos para su subsistencia. (p. 13)

Es claro que el derecho de trabajo, surge como una rama protectora del trabajo en sí y de los trabajadores, para que estos no sean explotados y que se erradique de una vez por toda la esclavitud en el ámbito laboral. Ya que como es bien sabido a través de la historia y aun en algunos lugares en la actualidad se da la explotación laboral.

Fernández, (2011) establece el fin del derecho de trabajo de la siguiente manera:

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, a mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a la estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe de identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. (p.3)

En cuanto al criterio expuesto por el tratadista citado, establece que el derecho de trabajo se creó para mantener una armonía permanente en la relación laboral que se lleva a cabo entre el trabajador y el patrono así de esa manera se logran mejores metas y resultados laborales para tal efecto al igual que todas las ramas del derecho se hace necesaria la creación de principios que rijan e inspiren dicha relación y que principalmente protejan el trabajo y al trabajador.

## Definición

A criterio de quien redacta el trabajo es vital para la subsistencia humana ya que la persona que ofrece sus servicios laborales o de cualquier otra índoles que indique la prestación de un servicio, vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le cubra las necesidades básicas de subsistencia, lográndolo con la prestación de sus fuerzas o sus conocimientos sobre una materia general o específica mediante la cual genera un ingreso y para fortalecer lo indicado se hace referencia a lo que los autores indican sobre lo que es el trabajo.

Ossorio, (2000) define el Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

El trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho a trabajar; porque otra cosa, salvo el supuesto de tratarse de rentista, equivaldría a una cadena a parecer. (p. 315)

El autor Hermáinz, (1994) por su parte define el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos la relación de trabajo, su preparación, desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.” (p. 10)

El citado autor, establece que el derecho de trabajo comprende varios aspectos que son importantes para el surgimiento de la relación laboral entre el trabajador el patrono, entre los cuales se pueden indicar desde la negociación, celebración, ejecución y terminación de la actividad legal desarrollada.

## Principios

El derecho del trabajo se nutre de principios, mismos que deben ser consignados en la normativa nacional con la finalidad que los mismos sean respetados y que sirvan de guía no solo para el legislador sino también para todas aquellas personas que prestan alguna actividad laboral, ya que por medio de ellos se puede exigir una protección porque en ellos están estipuladas varias garantías.

Los principios deben inspirar al derecho de trabajo, para que se aplique y desarrolle de acuerdo a las necesidades de trabajadores como de patronos, son denominados como fundamentos, condiciones básicas o conceptos elementales.

Al respecto Fernández Molina expone: “Podría hacerse una larga lista de principios que se pudieran aplicar a la disciplina jurídica, sin embargo, ubicando los principales tenemos: tutelaridad, evolutivo, de

obligatoriedad, de rendimiento o de buena fe, realismo, sencillez, conciliatorio, y de aplicación decreciente.” (2011 p.p. 20-21)

## Principios generales

Dentro de estos se encuentran el principio de tutelaridad o protección, obligatoriedad o imperativo, realismo y objetividad, sencillez y conciliatorio, mismos que se señalan brevemente a continuación:

### Principio de tutelaridad o protección

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio se encuentra regulado en el Artículo 103, así como en el Código de Trabajo guatemalteco, tomando en cuenta que el Estado, ha tratado hasta la presente fecha de proteger a todas aquellas personas que realizan alguna actividad laboral determinada y es por ello que en esta última normativa se establecen dentro de los considerandos determinados principios, mismos que se indican a continuación:

Padilla (2008) en cuanto al principio de tutelaridad señala lo siguiente:

Compensar la desigualdad económica que generalmente existe entre el trabajador y patrono, ya que el patrono posee en la mayoría de casos el poder económico, ante las carencias económicas del trabajador; lo que hace en determinado momento que se puedan cometer abusos. El principio de tutelaridad brinda la posibilidad de nivelar la condición de las partes en la relación laboral, igualándolos ante la ley y tutelando su correcta aplicación. La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el

Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. (p. 4)

El principio de tutelaridad en mención, compensa la actividad realizada por el trabajador, así como protege a este de la desigualdad que existe entre este y el patrono, para que en ningún momento se le vulneren sus derechos y si se llegan a violentar pueda acudir a la institución respectiva para que se tomen las medidas de conformidad con la normativa laboral guatemalteca.

Walker (1957) indica que:

La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el Derecho de Trabajo sea protector, porque entonces no se podría precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales. (p. 25)

Constituye una garantía para todo trabajador en el ámbito jurídico la regulación y aplicación práctica tomando en cuenta de que existe desde hace mucho tiempo el reconocimiento por parte del Estado en la normativa laboral vigente en Guatemala.

Principio de obligatoriedad o imperativo

Una de las características especiales que tiene el derecho en general es coercitivo o comúnmente denominado sancionador; a este principio Fernández se refiere que “cada norma tiene un supuesto de hecho y una

consecuencia de derecho; cualquier persona que cumpla el supuesto establecido, es acreedora de una consecuencia de derecho, muchas veces una sanción. El incumplimiento de una disposición legal tiene como consecuencia una sanción para el infractor.” (2011. P. 19)

A criterio de quien redacta el derecho de trabajo no escapa a este principio, pues es un conjunto de leyes establecidas por el Estado para regular las relaciones entre trabajadores y patronos; en caso de incumplimiento de las leyes laborales, cualquier de las partes puede ser sancionada para garantizar el bienestar común. Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad.

El derecho común se rige por el principio de la autonomía de la voluntad. Como ejemplo en el derecho civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

## Principio de realismo y objetividad

Fernández indica que “El derecho de trabajo, tiene que estar acorde a la realidad socioeconómica del país para adaptarse a lo que la clase obrera-patronal vive; debe atender no únicamente a los intereses de los trabajadores, sino también a los de los patronos, ya sea de forma individual o colectiva, respetando el marco de legalidad y justicia.” (2011. P. 14)

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

## Principio de sencillez

Las normas de trabajo fueron creadas por el legislador, tomando en consideración que el conocimiento y la información va dirigido a los trabajadores quienes en muchas oportunidades desconocen las normas legales por consiguiente tienden a establecer términos sencillos donde la clase trabajadora pueda comprender, entender y aplicar las mismas, este principio en términos generales está dirigido a ser entendida a una rápida comprensión y entendimiento.



Fernández (2011) indica con respecto al principio de sencillez, lo siguiente

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundantemente mayoritario de la población, que en términos generales no accede a los altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. El principio de sencillez, se realiza con mayor frecuencia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca continuamente su disposición no formalista en beneficio de la gran mayoría laboral. (p. 40)

El jurista en mención determina, que la sencillez es un principio importante para su mejor cumplimiento pues deben crearse normas de fácil entendimiento de manejo general para la clase trabajadora para su conocimiento y aplicación, en otras palabras establece cierto grado de informalidad pues se usan en algunos casos términos de manejo general, de allí que se considera a las normas de trabajo poco formalistas.

### Principio conciliatorio

El termino conciliación es característico del derecho de trabajo que se encuentra regulado en diversas normas vigentes en Guatemala pero como principio, establece los mecanismos jurídico procesales y extrajudiciales necesarios y de gran utilidad para cuando se presenta una controversia o conflicto de trabajo entre los sujetos de la relación laboral, básicamente porque tiene como finalidad resolver la misma, de allí la

importancia y necesidad del conocimiento de fórmulas ecuánimes que orientan a la solución de un problema planteado.

Fernández (2011) indica que:

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho Laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista. (p. 41)

El criterio del autor en mención pone de manifiesto que la conciliación tiene como propósito presentar alternativas de resolución de un conflicto laboral tanto en la ley como de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo y en ese orden, el estado responde a mantener la paz social debido a que por las características propias del patrono y del trabajador siempre se presentaran durante la existencia y diligencia de un contrato o relación de trabajo criterios opuestos, mismos que deben ser resueltos de una forma conciliatoria.

### Principios exclusivos

Los principios exclusivos del derecho de trabajo, son de la norma más favorable al trabajador, Fernández indica que es de “justicia social, de equidad, irrenunciabilidad de derechos, igualdad de derechos,

rendimiento y la dignificación del trabajo, mismos que se describen a continuación” (2011 p. 17)

### Principio de la norma más favorable al trabajador

El citado principio en el derecho de trabajo se entiende como principio de interpretar la norma en el sentido más favorable para el trabajador en la solución de los casos dudosos. Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106 en el párrafo segundo establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Asimismo, el Código de Trabajo en el artículo 17 regula que: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Este principio no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo y para que resulte aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

## Principio de la justicia social

Mediante este principio se busca resolver los problemas de interpretación, basándose en el espíritu protector de las legislaciones vigentes en Guatemala propicias a las razonables luchas de los trabajadores. También está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 101 el cual establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

## Principio de la equidad

Este principio como fuente de interpretación la equidad, permite que su aplicación sin desvirtuar la norma legal, interpretar la ley del modo más justo para las partes que participan en algún litigio laboral para resolver el problema que se haya planteado cuando la letra de la ley es oscura, ambigua o dudosa.

La Ley del Organismo Judicial, en el artículo 10 regula lo siguiente: “El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma, se podrán aclarar, ateniendo el orden siguiente;... inciso d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”

## Principio de la buena fe

Caracterizada ésta por la rectitud, honradez, hombría de bien y buen proceder por el modo sincero y justo de dar cumplimiento a los contratos por los que intervienen en la contratación laboral, sin tratar de engañar a la otra parte con mañas o artificios que perjudique a la otra parte, pues la convicción de que el acto realizado es lícito, sirve de guía en la interpretación laboral. De ahí que los tribunales reconozcan que la buena fe es el elemento esencial en el contrato de trabajo, puesto que para que no se quebranten ni pierdan consistencia las relaciones laborales, según el artículo 20 inciso b) del Código de Trabajo.

## Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa, cuando la renuncia pueda beneficiarlo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106 primer párrafo establece lo relativo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales de la siguiente manera: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley”.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva entre los trabajadores y los patronos. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

#### Principio de igualdad en el derecho

Establece este principio que a trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, estado civil, religión o ideas políticas. Lo que establece es que una condición beneficiosa general, debe ser aplicada con el mismo carácter para todos aquellos que están en iguales condiciones y que la excepción en los beneficios solo debe ser admitida por consideraciones muy especiales o justificadas.

Este principio lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en los artículos 101, 102, incisos a, b, c, d, asimismo, el Código de Trabajo y en los artículos 89 y 90.

## Principio de la dignificación del trabajo

Se basa en la antipatía del trabajo como mercancía y propende a la humanización de las relaciones laborales. Se encuentra regulada en el Código de Trabajo en la parte considerativa, apartado cuarto inciso f).

## Características del derecho laboral

Es importante para efectos de la presente investigación jurídica hacer mención sobre las características con las que cuenta el derecho laboral, ya que a través de ellas se determina el alcance y espíritu de la misma, pues se establece el momento de la aplicación de las mismas y el alcance que tienen como tal solo se hace referencia de las diversas y sin menospreciar a las demás se hace una clasificación que a criterio de quien redacta son las características más acertadas y aceptadas en el derecho guatemalteco y las que posee el derecho de Trabajo.

Según Fernández son las siguientes: “Es un derecho público, es de carácter tutelar y proteccionista de los trabajadores, es un derecho realista y objetivo, es un derecho democrático, es un derecho clasista.” (2011 p. 22)

## Normativa nacional e internacional

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula diversas instituciones laborales entre las cuales se encuentra la libertad de trabajo, la remuneración salarial, las jornadas de trabajo, descansos remunerados, vacaciones, descanso pre y post natales, la indemnización, la prestación post mortem, el derecho de sindicalización libre, tutelaridad de las leyes de trabajo, el derecho de huelga y paro, irrenunciabilidad de los derechos laborales, trabajadores del Estado, entre otros. Además, el Código de Trabajo vigente en Guatemala, también regula diversas instituciones, tanto sustantivas como procesales de trabajo y se utiliza supletoriamente a esta última la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107.

Asimismo, el Estado de Guatemala, ha ratificado diversos convenios internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo, mismos que forman parte del ordenamiento jurídico interno, una vez que hayan sido ratificados y por lo general se introducen reformas al Código de Trabajo para dar cumplimiento a compromisos adquiridos ante dicha organización internacional.



Para las relaciones de trabajo, entre el Estado como patrono y los trabajadores como empleados o funcionarios públicos, se aplica la Ley del Servicio Civil contenida en el Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto Número 63-88, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 y Ley que regula la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, las más aplicadas entre otras.

Por otra parte, el trabajo como obligación social del estado determina que todo habitante debe recibir educación estatal o privada de la mejor calidad para el desarrollo integral, asimismo, adquirir conocimientos básicos y elegir una profesión que le permita cubrir necesidades básicas de subsistencia tanto en lo individual, familiar y social, pues en este último aspecto los habitantes también contribuyen mediante el pago de tributos y demás obligaciones que por mandato legal deben de cumplir para que el estado se fortalezca y genere condiciones de bienestar.

## **Sujetos de la relación laboral**

Al hacer referencia a los sujetos de la relación laboral, se debe entender que se refieren directamente al patrono y al trabajador como actores principales en la relación de trabajo, pues debe existir consentimiento y

manifestación de voluntad entre ambos para iniciar y durante la ejecución y conclusión de las labores, la manifestación antes indicada, se materializa en muchos casos con la celebración del contrato de trabajo por escrito o con la simple realización del trabajo en forma verbal, aunque el Código de trabajo regula las formas especiales en que debe celebrarse en forma verbal.

Son sujetos de la relación laboral, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, pueden ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato de trabajo son los que en calidad de patronos o trabajadores contratan trabajo.

Krotoschin (1993) indica que:

No se trata de sujetos de este derecho sino de órganos que han de ejercer o bien la vigilancia sobre las personas nombradas, o bien una función de integración con respecto al cumplimiento de los derechos y deberes que puedan incumbir a éstas. (p. 89)

Según el tratadista antes citado los sujetos de la relación laboral son órganos que se desarrollan dentro de la actividad laboral quienes hacen posible el inicio de la relación laboral, los cuales son los principales actores de nacimiento de una relación de trabajo con cargos determinadas para que exista distinción dentro de los mismos.

## Patrono

Es la persona, ya sea individual o jurídica, que contrata un trabajador con el objeto de ejecutar una obra a cambio de una remuneración, puede ser una persona individual o jurídica.

También se considera como el sujeto que coopera con la economía de una sociedad ya que a través del ofrecimiento de un trabajo favorece con el fortalecimiento de la economía de un país de de una familia de escasos recurso, obteniendo un beneficio propio por el ofrecimiento de empleos que es la expansión o fortalecimiento de su empresa o establecimiento comercial.

Echeverría (2009) indica que el término patrono proviene del:

Termino patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de alguna iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otra rama de comercio, en fin aquel que ejerce una función principal. (p. 74)

En la actualidad el uso del término patrono es cada vez más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores.

El tratadista en mención determina que patrono puede ser la persona individual o jurídica que mediante la celebración de un contrato de trabajo acuerda con el trabajador una remuneración proporcional al trabajo realizado donde la subordinación es considerada como un elemento esencial del mismo.

Zamora, Castillo y Cabanellas de Torres (1972) al referirse al término patrono exponen lo siguiente:

En nuestro idioma a más de patrono, se emplean los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo y además se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos y en obras doctrinales, los vocablos ambiguos en exceso y por ello eliminables en un correcto tecnicismo de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, director y encargado. (p. 20)

Las diferentes denominaciones de patrono expuestas orientan a las diferentes denominaciones que durante mucho tiempo en alguna región han sido utilizados, sin embargo, para efectos del presente estudio deben denominarse conforme lo establece el ordenamiento laboral vigente en Guatemala los cuales con las más frecuentes y comunes en la cotidianidad.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 2, establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El patrono es conocido como empleador, principal, empresario, dador de empleo, ya que a través de él la clase trabajadora se ocupa de la realización de actividades que el patrono no puede realizar de forma personal, no sólo se da en el sector privado, sino también en el sector público, es decir que, se relaciona con la prestación de servicios.

## Trabajador

En términos generales, trabajador es la persona física que presta servicios laborales para el efecto, toda persona que realiza una labor socialmente útil, y de contenido económico debe considerarse como tal, no importando la clase de trabajo que desempeña sea esta por cuenta propia o ajena si tiene o no relación de dependencia y en ese orden.

Zamora, Castillo, y Cabanellas de Torres (1972) exponen:

Trabajadores son solo las personas físicas, ya que las personas jurídicas o abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas. No quiere decirlo expresado que una persona abstracta no pueda contratar la ejecución de una obra, sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras personas físicas, en este caso, que son las que efectivamente realizarán la prestación. (p. 25)

Los aspectos antes señalados responden a la denominación genérica de trabajador donde cobra importancia la característica de que únicamente las personas físicas son consideradas para efectos legales trabajadores,

no así las denominadas personas jurídicas pues estas son consideradas de carácter abstracto y únicamente son creadas por la ley.

De conformidad con el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 3 se regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El trabajador es la persona que realiza labores de diferente naturaleza pero en especial los trabajos físicos e intelectuales bajo el mando o subordinación de una persona denominada patrono que se compromete a realizar una actividad determinada que se pacta por medio de un contrato, esa actividad es remunerada de determinada manera, la retribución que recibe el trabajador por esa prestación es comúnmente en moneda nacional tratando de resguardar las garantías mínimas que la ley protege como ente de derechos.

De lo anterior, se puede indicar que trabajador, es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. De lo antes indicado, trabajadores únicamente existen los que prestan sus servicios

intelectuales y quienes realizan servicios materiales, todo ello conforme el ordenamiento jurídico guatemalteco.

### Auxiliares del patrono

Se les denomina auxiliares del patrono a los sujetos que tienen como actividad principal la cooperación dirección y manejo con el patrono para el desempeño y funcionamiento de la empresa, se les considera la mano derecha, encomendándoles funciones de confianza, de administración, de organización he incluso el manejo de finanzas, sujetos que el Derecho Laboral Guatemalteco hace referencia en los artículos 4 y 5 del Código de Trabajo Guatemalteco, haciendo referencia a tres, el representante laboral, el trabajador de confianza y el intermediario, esta clasificación es la más acertada e importante.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el artículo 4 establece: “Representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de este funciones de dirección o de administración, tales como gerente, directores, administradores reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquellos”.

La característica principal de esta función es que la relación entre representante del patrono y trabajadores obliga directamente con el patrono de todas las actividades ya que el representante no realiza las actividades a nombre propio sino por disposición del titular de la empresa o establecimiento.

Como segundo auxiliar del patrono para la realización de actividades de mayor importancia está el trabajador de confianza en muchos casos considerados como mano derecha del patrono, el cual tiene un papel importante para funcionamiento y manejo de las actividades de una empresa ya que a través de estas facultades que el patrono le otorga, él ejerce funciones propias que el patrono debería realizar que por distintas circunstancias las delega al trabajador de confianza, y cuando el patrono es una persona jurídica es sin duda una obligación jurídica ya que para su nacimiento se le delega estas facultades mediante un mandato especial o general y así encomendar dichas actividades a una persona física para que este se encargue del funcionamiento de una empresa.

Como tercer auxiliar del patrono está el intermediario, y es el sujeto que en nombre propio contrata los servicios de uno o más trabajadores para que estos realicen o ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedándose ambos obligados solidariamente para el cumplimiento de las



obligaciones que hayan adquirido con los trabajadores ejecutantes de algún servicio, sin embargo las actuaciones de este sujeto ya no tienen la dirección del patrono es decir que el intermediario actúa en nombre propio.

Como se aprecia, las tres clasificaciones más importantes dentro del derecho laboral que describen a los actores principales de auxilio al patrono como sujeto de una actividad comercial o industrial requiriendo así del apoyo de ciertas personas para que estas desarrollen a nombre del patrono o a nombre propio una actividad encaminada siempre al beneficio del patrono.

## **El contrato de trabajo y la violación a los derechos laborales en temporada de vacaciones**

Como bien se sabe, el contrato de trabajo es el vínculo jurídico que une a dos o más personas, uno como patrono y otro como trabajador, en el que previo acuerdo plasman sus condiciones para el cumplimiento de las obligaciones, el patrono como contratante solicita la realización de una actividad ya sea de carácter intelectual, laboral, etc. y que por esa prestación de servicio el patrono se obliga al pago de una remuneración en el tiempo y lugar convenido.

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

El contrato es, entonces, el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entren en vigor las garantías mínimas que la ley establece a favor del trabajador. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral.

De la Cueva (1986) establece que el contrato de trabajo es:

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. (p. 144)

En cuanto a las formas de celebrar los contratos de trabajo, se cita que de conformidad con la ley deben celebrarse por escrito a excepción de los trabajos verbales que por disposición del Código de Trabajo en su artículo 27 puedan realizarse de esta forma las labores agrícolas o ganaderas, los servicios domésticos los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días a la realización de una obra determinada que no exceda en el valor de cien quetzales.

En relación a la duración del mismo, debe considerarse que, va a depender del tipo de contrato que se celebre, toda vez que existen contratos individuales de trabajo y contratos colectivos de trabajo los cuales cada una debe de perfeccionarse y realizarse de acuerdo a sus disposiciones legales.

### Contrato individual de trabajo

A criterio de quien redacta el contrato individual de trabajo, este se considera como el contrato por el cual una persona natural, denominada trabajador se compromete de forma verbal o mediante un documento llamado contrato de trabajo y prestar servicios físicos o profesionales esto de acuerdo a las necesidades del contratante y por el cual recibe una remuneración proporcional, servicios prestados a otra persona natural o

jurídica llamada empleador y que se compromete al pago de una prestación económica por el servicio que se le brinda.

A este respecto el Código de Trabajo Decreto 1441 en su artículo 18 establece que:

Sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En cuanto a las características propias que puntualizan con mayor plenitud al contrato individual de trabajo se describen a continuación con el único propósito de profundizar en sus diferentes clasificaciones que encierra el contrato individual en el ámbito jurídico.

Es oneroso.

Porque las partes perciben beneficios, el trabajador recibe por sus servicios una remuneración y el patrono un servicio prestado por parte del trabajador.

Es nominado.

Ya que tiene su propia normativa que lo describe, desarrolla y sobre todo que tiene su propia denominación en el artículo 17 del Código de Trabajo Guatemalteco se fundamenta lo mencionado. Esto quiere decir

que los sujetos que realizan la contratación pueden denominarlo según sea la relación laboral que se realice.

Es bilateral.

Porque las partes que participan en él, adquieren obligaciones propias para sí adquiriendo responsabilidades personales, el patrono al pago de una prestación económica y el trabajador una prestación de servicios de cualquier naturaleza.

Es conmutativo.

Pues las partes contraen obligaciones, derechos así como prohibiciones y de los cuales se comprometen a cumplir de forma bilateral, si una de las partes dejara de cumplir su obligación adquirida incurriría en incumplimiento de contrato laboral.

Es principal.

Porque no depende de otro contrato para su creación y nacimiento a la vía jurídica, esto según el artículo 17 del Código de Trabajo Guatemalteco. Es se refiere a que el contrato que se celebre solo depende de sí mismo para su nacimiento y que no depende de alguna circunstancia especial para su perfeccionamiento.

Es de tracto sucesivo.

Ya que su ejecución no es inmediata sino se va cumpliendo en forma sucesiva esto al darse la prestación de la relación de trabajo y desde el momento en que el trabajador se ponen a disposición del patrono.

Es consensual.

Ya que para su perfeccionamiento depende del consentimiento de las partes que participan en él ya que no sería posible el surgimiento de la relación de trabajo si solo una de las partes asumiera el compromiso del cumplimiento de la relación contractual.

Es intiuito personae.

Esto deviene porque es de tipo personalísimo únicamente para el trabajador quedándose prohibido delegar las obligaciones adquiridas, ya que es el obligado al cumplimiento de la prestación del servicio.

Es de derecho privado.

Porque las partes tanto el trabajador como el patrono son los únicos que pactan ya que, son los que intervienen en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas.

Es dirigido.

Porque los límites de contratación de jornadas y el salario en ciertas actividades son regulados con el único propósito de ejercer una igualdad entre las partes participante en el contrato individual de trabajo, se le denomina de esta manera porque son diversas instituciones que mantienen una armonía entre los trabajadores y patronos.

La clasificación anterior con relación a los contratos de trabajo y atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, desde el punto de vista legal existen dos enfoques bien definidos que orientan la clasificación tradicional en los contratos, cuya duración no está prevista, y pueden considerarse contratos por un tiempo indeterminados o por tiempo indefinido; y contratos cuya duración si está prevista

La primera clasificación refiriéndose a los elementos esenciales, tiene una variada clasificación iniciando con, la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, la segunda es que exista una dependencia continuada hacia el patrono, la tercera, es la dirección inmediata o delegada por parte del patrono, la cuarta y última clasificación de los elementos es que, a cambio de un servicio exista una retribución.

Como elementos personales tenemos dos, al patrono y al trabajador, de los cuales ya hemos abordado y en el que se ha establecido que son los sujetos más importantes para la existencia de la relación laboral.

A modo de profundizar sobre la clasificación de los contratos de trabajo se hace mención de los que existen en la legislación guatemalteca y doctrinarios generalmente aceptados, han sido recogidos en el artículo 25 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, describiéndolos de la siguiente manera:

#### Contrato por tiempo indefinido

Es el vínculo económico jurídico o acuerdo de voluntad mediante el cual una persona denominada trabajador se compromete con otra llamada patrono a prestar sus servicios intelectuales o de cualquier otra naturaleza a cambio de una retribución económica. Se caracteriza por no especificar plazo para su terminación.

#### Contrato a plazo fijo

Es el contrato mediante el cual una persona denominada trabajador presta sus servicios a otra llamada patrono a cambio de una retribución por un plazo determinado. A diferencia de la definición anterior la



característica de este contrato es, que se fija un plazo o fecha específica para la realización de una actividad o bien un servicio de carácter intelectual o la culminación de una obra determinada.

### Contrato por obra determinada

Es el contrato mediante el cual se ajustan globalmente o en forma alzada el costo de los servicios del trabajador desde que inicia las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo.

### Contrato colectivo de trabajo

A criterio de quien redacta el contrato colectivo de trabajo es, la celebración contractual entre uno o varios patronos o entre uno o varios sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores y por la que se obligan frente al patrono a responder en forma conjunta de las ejecuciones laborales determinados estableciendo y percibiendo en forma proporcional la remuneración correspondiente.

De conformidad con el Código de Trabajo vigente en Guatemala, el contrato colectivo de trabajo es:

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

De la Cueva (1986) se refiere a los elementos del contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

- a. Elemento normativo o parte nuclear de las convenciones colectivas: es el derecho objetivo para la prestación de los servicios, fin que determina la esencia de las convenciones colectivas.
- b. Elemento obligacional: es la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores u de este hacia la doctrina.
- c. Elemento ocasional: corresponde a las cláusulas independientes de los elementos normativos y obligacional y aun la envoltura protectora, que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo. (p. 441)

Como lo indica el tratadista citado, los elementos normativos más importantes también denominados parte nuclear de la convenciones colectivas tienen trascendencia social y jurídica como consecuencia debe indicarse en el elemento arriba señalado lo relativo al salario, jornada, calidad de trabajo, descansos y demás derechos correspondientes a la clase trabajadora y sobre todo las condiciones en que se van a ejecutar las labores.

Con relación al elemento obligacional es decir, el conjunto de obligaciones que contraen las partes contratantes hay obligaciones de la empresa y del patrono, así como, de los trabajadores que mediante la presentación sindical, se contrata y se obliga en nombre de todos los trabajadores, por consiguiente una obligación sindical se traslada a una obligación laboral para cumplirse de conformidad con los estatutos de las

obligaciones y derechos adquiridos, tomando en consideración el ámbito jurídico correspondiente.

Asimismo, el elemento ocasional debe estar legalmente constituido e incluido en el contrato correspondiente y en ese orden debe tener un carácter concreto en cuanto a los aspectos preliminares y luego futuros sin que su contenido se ambiguo para las partes contratantes una vez que se haya celebrado dicha relación contractual surte efectos en forma colectiva para la clase trabajadora y también para el sector patronal que lo ha celebrado.

Chicas (1999) respecto a las características del contrato de trabajo indica lo siguiente:

- a. Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos o uno o varios patronos.
- b. El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas.
- c. Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo
- d. El salario debe ajustarse en el contrato colectivo, en forma individual.
- e. El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- f. No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.
- g. La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa. (p. 281)

Una de las características fundamentales del contrato colectivo de trabajo, se refiere en que puede ser celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrono o diversos sindicatos de patronos, es decir, la legislación al definir el contrato colectivo da

diversas opciones en cuanto a la parte patronal no así al sector de los trabajadores quienes para celebrar dicha relación contractual deben estar representados por una organización sindical.

La organización sindical es la que se obliga a responder por la ejecución de las labores que en forma individual realicen los trabajadores en la jornada convenida y sobre todo debe establecerse la clase o tipo de labores que se deben de ejecutar así como, el salario que devengara cada uno de los trabajadores y el pago será directamente a dichas personas.

Lo antes indicado, debe entenderse que por una parte el contrato colectivo de trabajo, debe considerarse como principio general para las partes que intervienen en la misma y en materia de retroactividad, éste no aplica a las relaciones individuales pues estos tienen sus propios estatutos de aplicación.

Contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones como parte de la realidad guatemalteca

A pesar de la falta de regulación específica en el ordenamiento laboral guatemalteco, el contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones es de aplicación casi general en el medio guatemalteco,

principalmente en diversas épocas o temporadas del año, debido a que en las mismas se contrata personal para una actividad determinada y ello pone de manifiesto que el contrato objeto de estudio, será de gran utilidad por el sector patronal en diversos ámbitos laborales.

A criterio de quien redacta, el contrato de trabajo en temporada de vacaciones no es una relación contractual nueva o moderna, pues se ha caracterizado por su celebración en forma verbal sin que tenga una regulación legal establecida, es decir, para una actividad, periodo o época en la cual las empresas o patronos individuales requieren los servicios en muchas ocasiones de adolescentes para fortalecer su actividad comercial o industrial dependiendo del tipo de empresa de que se trate.

Según el investigador, para garantizar con efectividad los derechos que le asisten a la clase trabajadora desde el punto de vista constitucional, así como, de las leyes ordinarias y sobre todo de Convenios Internacionales relacionadas al derecho trabajo, ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, se debe adaptar las normativas laborales a las necesidades de los guatemaltecos ello para evitar la violación a los derechos de los trabajadores, lo anterior obliga a los Estados parte a incluir en la normativa ordinaria, aquellas disposiciones ordinarias que mejoren las condiciones laborales.

Al no existir regulación específica, y atendiendo a la supletoriedad y analogía propias del Código de Trabajo y por ende del derecho de trabajo, con la normativa vigente en Guatemala se podrá establecer que el contrato objeto de estudio es de utilidad, por lo que debe aplicarse y regularse con el objeto que trabajador y patrono celebren dicho contrato por escrito garantizando los derechos de los trabajadores.

La propuesta de regulación del contrato de trabajo en temporada de vacaciones debe regirse por la norma vigente de contrato general, es decir, debe existir los sujetos, la capacidad de trabajador para celebrar un contrato, así como el objeto y el consentimiento sobre todo, además, de fijar en la celebración del contrato la duración del mismo y establecer que es un contrato por temporada de vacaciones, pues la falta de regulación hace que el patrono lo realice en forma verbal restringiendo derechos de la clase trabajadora debido a que Código de Trabajo es específico respecto a que contratos deben celebrarse en forma verbal.

De lo anterior surge de allí la importancia jurídica de la regulación del contrato en temporada de vacaciones, con el objeto de evitar violación a los derechos laborales; se debe tomar en cuenta que la mayoría de trabajadores que se encuentran laborando bajo una modalidad como la descrita anteriormente, son adolescentes, esto en alusión a que los patronos pagan menos por el trabajo realizado.

Considerando el sustentante que al existir una regulación específica, la Inspección General de Trabajo podrá verificar el cumplimiento de esta modalidad especial garantizando los derechos de los trabajadores.

Es indispensable establecer, lo que para el efecto regula el Código de Trabajo en el artículo 20 último párrafo el cual se presenta de la manera siguiente:

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

La normativa antes indicada, claramente establece los elementos de la prestación de servicios en toda celebración de contrato de trabajo atendiendo básicamente a los derechos y obligaciones que nacen de dicha relación, de allí la importancia del objeto, la forma o modo de desempeño, el tiempo de realización, el lugar y la retribución a que tiene derecho toda persona que preste servicios frente al patrono.

#### Aspectos generales

Surge la necesidad de proteger y darle mayor importancia a los trabajadores que se desempeñan en actividades específicas que solo se desarrollan en determinada época del año, sin que exista una normativa legal que proteja ya que son contratados a través de la modalidad de

contrato fijo, sufriendo la inseguridad de no ser contratados para la temporada siguiente.

Respecto a la forma y plazo del contrato de trabajo en temporada de vacaciones, este genera diversas interpretaciones ya que el trabajador debe ser contratado solo para la temporada específica en que sea contratado y para el efecto el patrono y trabajador deben desde el inicio saber con exactitud qué actividad laboral debe realizar el trabajador y que una vez terminada la época o temporada éste debe rescindirse de común acuerdo no debiendo interpretarse como inobservancia y la continuidad del trabajo que establece el Código de Trabajo en el artículo 25.

Son diversos los tratadistas que manifiestan y que han presentado su punto de vista respecto al contrato de trabajo por temporada, para el efecto Grisolia indica que: “El contrato en temporada y de prestación discontinua, en donde el trabajador desarrolla su actividad en ciertas épocas del año preestablecidas de antemano, y se repite en el futuro por causa de la naturaleza de esa actividad.” (p. 437)

El citado autor, pone de manifiesto algunas características propias del contrato de trabajo, como es la atemporalidad y que este se celebra bajo prestaciones de servicios discontinuos ya que el trabajador desarrolla



actividades en épocas determinadas, preestablecidas por el patrono y no en forma permanente, lo cual repite constantemente año por año.

Goldstein (2017) define el contrato de trabajo por temporada como:

Acuerdo por el cual la relación entre las partes se origina por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, cumpliéndose en determinadas épocas del año, solamente y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. (p. 168)

Importante señalar que existe, la clasificación laboral, misma que es esencial para determinar si en forma temporal una persona pueda prestar sus servicios laborales y por ende el patrono puede contratar y remunerar dicho contrato.

Alcalá y Cabanellas de Torres (1972) indican la subordinación de los trabajadores:

Con criterio analítico, los trabajadores subordinados se distribuyen de esta forma: a) Por la actividad que cada uno desempeña: Técnicos, administrativos y productores; b) Por la función que ejercen: jefes o jerarquizados y dependientes o subalternos; c) Por la naturaleza de la prestación: empleados y obreros o trabajadores manuales; d) Por el plazo del a prestación: fijos, eventuales, transitorios y a prueba; e) Por el lugar en que actúan, en el establecimiento y a domicilio, si bien aquellos son compatibles con tareas abundantes; f) Por la edad: adultos y menores; g) Por el sexo: Varones y mujeres; h) Por el derecho público: Nacionales y extranjeros. (p. 30)

Los tratadistas citados ponen de manifiesto la clasificación en categoría de trabajadores y trabajadoras tomando como punto de partida la actividad o función ejercida, la jerarquización de los mismos en jefes,

subordinados, obreros y trabajadores manuales, así como, con respecto al plazo, la eventualidad y temporalidad, tales como, los trabajadores transitorios y en ese orden también determina la importancia entre hombres y mujeres, nacionales y extranjeros entre otros aspectos.

Alcalá y Cabanellas de Torres (1972) señalan con respecto a las condiciones de los asalariados, lo siguiente:

En esta época, y con variación muy frecuente la situación político laboral de los trabajadores depende primordialmente de dos circunstancias: la primera, de índole material, se refiere al nivel económico que la remuneración o salario determina y la otra, de naturaleza jurídica y la configura la resultante de la ecuación entre los derechos y los deberes que la prestación laboral origina desde el punto de vista del trabajador subordinado con respecto a su patrono o empresario. (p. 36)

Tomando en consideración lo antes expuesto, se establece la reciprocidad entre patrono y trabajador respecto a derechos y obligaciones, por una parte el trabajador tiene derecho a un salario y la obligación del patrono a cumplirlo y el elemento de la subordinación establece que alguien debe dirigir las labores y la otra parte, en este caso el trabajador ejecutante.

Alcalá y Cabanellas de Torres (1972) consideran criterios jurídicos y sociales de los menores de edad como trabajadores de la manera siguiente:

El trabajo de los menores ofrece dos aspectos: el permitido, el realizado en la actualidad por jóvenes entre los 14 y los 18 generalmente, y el prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los 14 años. Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores fijando escalonadamente una edad determinada entre trabajadores menores y mayores de edad. (p. 40)

Resulta fundamental regular el trabajo de los menores de edad inicialmente como una protección en la época de vacaciones donde emigran de sus lugares de origen con el único propósito de sustentarse a sí mismos como a sus familias preferente ante los abusos que comete el patrono, para evadir el pago de prestaciones que por mandato legal le debe de pagar aun mayor de edad.

Además, el surgimiento de menores de edad como trabajadores es debido a la estrecha economía familiar, donde deben de abandonar incluso establecimientos educativos para contribuir con ingresos económicos para la subsistencia del núcleo familiar y otro aspecto de gran relevancia, todo menor de edad que sea contratado como trabajador debe realizar las labores de acuerdo a su edad, capacidad física conocimiento, no exponiéndolo a riesgos profesionales o de otra naturaleza.

## Finalidad

De conformidad con las normas del derecho de trabajo, la regulación sea esta verbal o escrita de un contrato individual de trabajo, debe tener un fin específico y el contrato en temporada de vacaciones, tiende a establecer las condiciones en que debe prestarse e servicio o labores, la temporalidad y la época, es decir, todo contrato debe tener un fin y éste es generador de empleo para el trabajador y apoyo o colaboración para el patrono y en ese orden, el contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones deberá considerarse exclusivo pues debe celebrarse en una época determinada del año cuando el patrono requiera los servicios del trabajador.

Otra finalidad del contrato de trabajo en temporada de vacaciones, es el ingreso económico del trabajador para contribuir a la económica familiar principalmente de adolescentes que se dedican directamente a estudiar y en la época de descanso o vacaciones buscan un ingreso económico esto a través de una actividad laboral en las ciudades que indudablemente les generara un ingreso económico.

Violación a los derechos de los trabajadores en temporada de vacaciones  
Por experiencia del autor en Guatemala hay una constante violación a los derechos de la clase trabajadora en especial a aquellos que laboran en

temporada de vacaciones donde son contratados por los patronos ofreciéndoles un empleo muy llamativos en cuanto a los horarios especialmente en el salario a devengar pero sin que estos garanticen los derechos mínimos que les asisten de conformidad a la normativa legal guatemalteca, sufriendo estos una serie de vejámenes sin que exista una regulación legal para el reclamo de los mismos, ya que toda disposición laboral a la que es sometido el trabajador en temporada de vacaciones solo es por disposición del patrono sin que intervenga alguna autoridad o se resguarde en la norma legal vigente figura jurídica alguna que regule dicha clase de contratación en temporada de vacaciones.

Los derechos y la violación de los mismos a que son sometidos estos trabajadores en temporada de vacaciones son las siguientes:

Violación al derecho de bonificación incentivo, Decreto 78-89 del Congreso de la República artículo 7, este derecho es muy común que se le violenta al trabajador en temporada de vacaciones por parte de los patronos ya que en muchos casos se les ofrece con el único propósito de estimular al trabajador a cumplir metas de ventas o de cualquier otra índole sin embargo al concluirse la relación laboral no se cumple o cancela dicho incentivo argumentando el patrono la poca productividad del trabajador.

Violación al derecho de indemnización Artículo 82 del Código de Trabajo. El derecho a una indemnización a la que debería tener un trabajador en temporada de vacaciones sería proporcional al tiempo laborado dentro de un establecimiento comercial, pero en la realidad esto no se da recibiendo el trabajador únicamente el salario convenido ya que el patrono quien dispone de las formas en que debe de cumplirse el contrato de trabajo en especial los contratos de trabajo en temporada de vacaciones.

Violación al derecho a gastos médicos por accidentes laborales Artículo 66 y 67 del Código de Trabajo, la violación a este derecho es evidente en la contratación en temporada de vacaciones ya que al ocurrirle un accidente laboral al trabajador en horarios de trabajo que le imposibilite seguir laborando y que requiera de algún tratamiento médico, el trabajador, se ve obligado a costear su propia curación ya que el patrono no asume esa responsabilidad quedando así en evidencia la vulneración del trabajador.

Violación al derecho a asuetos y feriados Artículo 127 Código de Trabajo, en la contratación en temporada de vacaciones es evidente que no se cumple con estos derechos correspondientes al trabajador ya que el patrono argumenta no estar obligado a conceder ningún asueto o feriado al trabajador por ser contratado por un corto plazo o periodo de tiempo.

Incumplimiento o violación al derecho a jornada extraordinaria. Artículo 130 del Código, este derecho del cual debe gozar el trabajador es constantemente vulnerado por el patrono especialmente en centros comerciales ya que muchas veces el trabajador es contratado en un horario específico pero el cual es incumplido por el patrono aduciendo que deben permanecer hasta el cierre del establecimiento sobrepasando así las horas ordinarias de trabajo, dichas horas extraordinarias las toma el patrono como parte de la jornada ordinaria de trabajo dejando así al trabajador sin el derecho a una remuneración extraordinaria por las horas prestadas al cumplimiento de los fines de la empresa donde se desempeña como trabajador en temporada de vacaciones.

Como último y no menos importante, es la violación al pago del salario mínimo en la mayoría de contrataciones en temporada de vacaciones los trabajadores son contratados con un salario menor al establecido legalmente, el cual es aceptado por los trabajadores en temporada de vacaciones por la necesidad de agenciarse de recurso y así cubrir sus necesidades personales como familiares.

## **Regulación del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones en la legislación guatemalteca como régimen especial**

Del análisis de la investigación y del estudio de donde se han vulnerado los derechos a los trabajadores que laboran temporalmente, se torna importante, que se regule el contrato de trabajo en temporada de vacaciones toda vez que no está establecido en la regulación en materia laboral. Existen muchos trabajadores a los cuales hasta la presente fecha, aún se les violentan sus derechos cuando realizan este tipo de labores, emanado de ello, se ha considerado proteger de una mejor manera sus derechos, para el efecto, a continuación se señalan algunos aspectos de interés.

### **Antecedentes**

Los antecedentes que se mencionarán a continuación son vivencias de personas conocidas por el investigador.

#### **Primer antecedente**

A través de las redes sociales se publicó una oferta de empleo, de un almacén de venta de ropa para damas, caballeros y niños, ubicado en el centro comercial los próceres tercer nivel, almacén The Loft la cual



ofrecía puestos de trabajo para la temporada navideña, en el periodo comprendido del 15 de noviembre al 31 de diciembre.

Con relación al horario o jornada de trabajo, el patrono en forma unilateral estableció que la misma sería de diez horas a veintidós horas de lunes a domingo y todo trabajador tendría derecho a veinticinco quetzales diario de taxi y veinticinco para la cena.

El salario a devengar de forma mensual sería de un mil quinientos quetzales y además, una comisión del cinco por ciento sobre las ventas que se debían de distribuir entre todos los trabajadores.

Otro aspecto de gran relevancia, es que el salario se pagaba en forma quincenal dos días después de la fecha estipulada y con cheque del banco industrial, teniendo la dificultad los trabajadores que aún eran menores de edad. Además las comisiones del cinco por ciento antes mencionadas serían pagadas hasta el treinta y uno de enero, lo cual constituye una flagrante violación a los derechos de todo trabajador, pues el patrono tenía todo el mes para volver a capitalizar y pagar un mínimo en concepto de comisión por las ventas.

Lo antes mencionado pone en manifiesto que el contrato de trabajo fue de carácter verbal sin ninguna constancia o garantía tanto para el patrono o el trabajador, así como todo trabajador debía de realizar los primeros tres días de prueba y algunos de ellos no continuaron, por disposición unilateral del patrono, al estimar que no estaban preparados para atención al público, con esto se evidencia que la parte patronal es el único beneficiado porque es quien decide a su conveniencia.

En consecuencia, existe flagrante inobservancia patronal, específicamente a la jornada de trabajo, pues en el horario de contratación se estima que son 12 horas de trabajo para adolescentes, otorgándoles un medio día para compensar los fines de semana, lo cual contraviene las condiciones en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y Convenios Internacionales. De conformidad con el primer antecedente se establece que existes la violación a los derechos laborales que tiene derecho cualquier trabajador no importando el tiempo que se presta la fuerza laboral.

#### Segundo antecedente

Mediante anuncio en las instalaciones del Almacén el Triunfo, ubicado en la segunda calle y primera avenida de la zona nueve de la ciudad de Guatemala, se procedió a la contratación de trabajadoras, para atender a

los clientes en la venta de productos de cocina, platos, vasos de vidrio, tenedores, cucharas y cuchillos de mesa entre otros.

La contratación fue verbal y solo en el periodo comprendido del 15 de noviembre al 31 de diciembre del año 2017, las mujeres interesadas devengarían un salario de Q1,500.00 mensuales en una jornada de trabajo de 8.00 am a 5.00 pm de lunes a sábado y un pago de Q75.00 por cada domingo trabajado, siempre en el mismo horario, pero no todos los domingos, pues se distribuyeron las fechas en dos grupos, unas trabajaban los domingos y otras descansaban, pero no tenían derecho a demás prestaciones laborales de ley.

Lo antes indicado, es una costumbre que se practica en muchos locales comerciales de la ciudad de Guatemala, donde las condiciones laborales las crea el patrono, incumpliendo las disposiciones contenidas en el código de trabajo vigente en Guatemala y en este caso en particular, al finalizar el periodo comprendido las trabajadoras debían de firmar un documento, como espacie de finiquito laboral.

Con el finiquito laboral indicado con anterioridad en el cual hacían constar que les fueron pagados los salarios y bonificaciones (solo por trabajar el día domingo) con lo cual no tenían derecho a indemnización y bonificación en forma proporcional, manifestando una vez más el sector

patronal, las diversas violaciones a los derechos que le asisten a la clase trabajadora en temporada de vacaciones y no existiendo ningún documento de la relación de trabajo existente.

Importancia de la regulación del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones

El estudio en mención, contribuirá a determinar la necesidad que el Derecho de Trabajo debe adaptarse a la realidad nacional tomando como base el principio realista que informa al derecho de trabajo, tomando en consideración que la sociedad guatemalteca debe conocer el conjunto de normas de trabajo, así como, la función que desempeñan las autoridades administrativas de trabajo y por ende los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Para que cuando se presente la oportunidad o necesidad puedan solicitar asesoría acerca de la interpretación y aplicación de una norma del derecho de trabajo, misma que es necesaria principalmente cuando se constituye la relación de trabajo, ya que en muchas ocasiones no se celebra un contrato de trabajo por la costumbre del lugar, creencia patronal o por falta de regulación legal como el caso del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones.

Derivado de lo antepuesto, el aporte de la regulación del contrato en temporada de vacaciones es, tener a disposición, una normativa legal que regule el contrato de trabajo en temporada, que señale los derechos que le asisten en particular a hombres y mujeres en edad adolescente que laboran en épocas específicas del año y que en su mayoría son jóvenes de escasos recursos y que a través de esta implementación tendrán un soporte jurídico para hacer valer los derechos que les asisten. La regulación tiene por finalidad terminar las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores a los que son sometidos por la parte patronal por la falta de una regulación específica del estudio en mención.

Además de lo anterior se tiene como objetivo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como órgano administrativo gubernamental elabore cartillas de información brinde asesoría dirigida a adolescentes principalmente aquellos que no hayan prestado servicios laborales con la finalidad de orientarlos en asuntos de instituciones de trabajo y además lleve a cabo operativos tendiente a verificar el cumplimiento de los derechos que emanan del contrato en temporada de vacaciones.

Los aspectos antes mencionados establecen la importancia, finalidad y objeto del estudio por el desconocimiento de la clase trabajadora a dichas normas, lo que indudablemente genera implicaciones laborales, jurídicas y por ende sociales y tomando en consideración lo indicado se espera

que el Congreso de la República de Guatemala en un corto plazo introduzca las reformas que sean necesarias al ordenamiento laboral guatemalteco a efecto de establecer mecanismos laborales no solo de contratación sino también de regulación de una actividad que se desarrolla periódicamente pero que es constante dentro de la sociedad guatemalteca.

El estudio tiene como propósito constituir un aporte para la comunidad jurídica guatemalteca, ya que a través de la misma se tendrán bases jurídicas para la sustentación y reclamación de derechos que les asiste a los jóvenes de la relación laboral de trabajo en temporada de vacaciones cuando sean violados por la parte patronal, que en épocas específicas ofrecen sus servicios laborales a un patrono para desempeñar múltiples trabajos en supermercados, almacenes, centros comerciales e incluso de vendedores ambulantes lo cual constituye una relación de trabajo que por ende esta debe ser remunerada y que la norma se adapte a la realidad nacional.

Los aspectos indicados instauran dentro de las conclusiones del estudio efectuado el interés y regulación en Guatemala de la normativa de trabajo y establecer las bases para que mediante reforma del Código de Trabajo el Congreso de la República De Guatemala pueda incluir en el ordenamiento jurídico el contrato individual de trabajo en temporada de

vacaciones y de esta manera constituir a favor de la clase trabajadora y población en general una base legal.

De lo antes indicado surgen eventualmente nuevas actividades de trabajo conforme las necesidades de la producción o de bienes y servicios, tal es el caso del presente tema que de una u otra forma representa una realidad guatemalteca que en muy pocas oportunidades ha sido atendida por el Organismo Ejecutivo, Organismo Legislativo y sectores productivos de Guatemala y se establece que las autoridades administrativas de trabajo así como, los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social han generado análisis y discusiones sobre diversas temáticas, mismas que va orientadas más que todo a resolver controversias o conflictos entre los sujetos de la relación laboral.

La trascendencia al realizar estudios en el campo del derecho de trabajo significa también dar a conocer no solo la falta de regulación de diversas instituciones laborales, sino también establecer el grado de aplicación y cumplimiento debido a las múltiples denuncias de la clase trabajadora ante las autoridades administrativas de trabajo y como consecuencia de ello esta clase de estudios contribuye a solucionar algunos conflictos y sobre todo a establecer necesidades que pueden realizarse a corto plazo, sin embargo, hay que tener presente que en los diferentes organismos de

Estado, es necesaria la voluntad política ya que en muchas oportunidades el organismo encargado de introducir reformas a la normativa vigente en Guatemala tiene escasa producción legislativa y por ello deviene la poca atención a diversos problemas de carácter social.

### Creación de la normativa específica

Al no existir regulación específica, y atendiendo a la supletoriedad y analogía propias del Código de Trabajo, será necesario analizar la normativa vigente en Guatemala estableciendo que el contrato objeto de estudio es de utilidad, aplicación y regulación y que de esta manera todo trabajador y patrono celebren dicho contrato por escrito con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo Guatemalteco.

De esta manera resulta indispensable que el Congreso de la República de Guatemala a través de la comisión de trabajo correspondiente deberá crear una iniciativa para la inclusión del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones en la normativa vigente guatemalteca, para que éste no solo tenga regulación legal, sino también bases o elementos probatorios debido a que la propuesta es que dicho contrato se celebre por escrito para dejar constancia entre los sujetos de la relación laboral, las obligaciones de cada uno de ellos, es decir, patrono y trabajador y



copia de la celebración del contrato se extienda a la Dirección General de Trabajo.

A criterio de quien redacta la inclusión del contrato de trabajo en temporada de vacaciones en el ordenamiento laboral guatemalteco da una fortaleza de las relaciones de trabajo y garantizar a todo trabajador preferentemente adolescentes que mediante dicha celebración se reconozcan los derechos que les asisten, a nivel nacional.

El Congreso de la República de Guatemala una vez aprobada y publicada la presente reforma de inclusión del contrato individual de trabajo en temporada de vacaciones, será conveniente elaborar una campaña de publicidad, para que la población en general tenga conocimiento del mismo, debido a que en muchas ocasiones las leyes son aprobadas con el propósito de mejorar o facilitar alguna institución jurídica, pero por falta de información muchas veces en el campo jurídico se desconoce la vigencia de una norma y de allí la recomendación correspondiente.

La reforma en mención tendría que adicionar el artículo 26 Bis al Código del Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipulando la forma del contrato propuesto, indicando en dicha regulación, que derechos les asisten a los trabajadores contratados, estableciendo que dicho contrato debe de celebrarse por escrito, firmado

por las partes interesadas, la duración del contrato de trabajo y de esta manera fortalecer las relaciones de trabajo de la clase trabajadora en temporada de vacaciones y por ende el fortalecimiento del Estado de derecho en Guatemala.

Considerando agregar de forma taxativa, que el contrato de trabajo propuesto, regirá para las actividades laborales en forma temporal, es decir, que no excedan de noventa días. Tomando en cuenta que los trabajadores contratados bajo este régimen solo son empleados en ciertas épocas del año las cuales no se extienden más tiempo de lo indicado ya que su continuidad posterior a dicho plazo constituiría un contrato a plazo indefinido.

Con respecto a los beneficios que le asisten al trabajador, cumplimiento de las normas laborales, tanto de carácter constitucional como ordinario, garantías y certeza jurídica de la fuerza de trabajo ofrecida por el patrono al trabajador, alimentación y transporte de conformidad con la actividad laboral deben estar reguladas en dicha adición.

Respecto a las prestaciones del trabajador que se deben incluir en la regulación del contrato de trabajo por temporada, son los siguientes:

Pago de indemnización en forma proporcional al tiempo laborado en la temporada de vacaciones.

Pago de prestaciones laborales en forma proporcional al tiempo laborado en temporada de vacaciones

Acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Pago de jornadas extraordinarias, en caso que la jornada de trabajo no

alcance para la realización del trabajo, tomando en cuenta lo regulado en

la ley.

Respecto a la regulación del procedimiento sobre la forma en que los trabajadores pudieran hacer valer sus derechos, si estos fueren vulnerados por la parte patronal, esto ya existiendo un contrato escrito, se regirá a las disposiciones que regula el Código de Trabajo Guatemalteco con relación al contrato individual de trabajo.

Existe una tendencia prácticamente de carácter legalista por parte de las autoridades administrativas de trabajo, así como funcionarios y empleados judiciales en dicha materia, para interpretar y aplicar las

normas vigentes y de esta manera no crear el derecho sino aplicarlo debidamente, lo cual deben dejar manifiesto en toda resolución judicial.

También resulta trascendental que las disposiciones de trabajo vigentes en Guatemala sean revisadas periódicamente por las comisiones de trabajo del Organismo Legislativo para mantener una verdadera armonía entre los sujetos de la relación laboral para que la normativa se adapte a la realidad nacional y a las necesidades de los guatemaltecos.

## **Conclusiones**

Se determinó que el Estado de Guatemala mediante el Congreso de la República formule o cree normas ecuánimes que beneficien a los trabajadores con el objeto de evitar la violación a los derechos laborales, adaptando la normativa legal vigente a la realidad nacional evitando así la constatación de violación a que es sometido el trabajador en temporada de vacaciones siendo esta una herramienta legal para hacer valer cualquier derecho.

Con la investigación realizada se estableció que existe violación a los derechos de los trabajadores que laboran en temporada de vacaciones, toda vez que por ser un contrato a corto plazo los patronos incumplen con la normativa vigente al no cancelar las prestaciones a que tienen derecho, en virtud de que no existe una normativa legal que obligue al patrono a respetar los derechos del trabajador.

El sustentante logró comprobar que no existe ningún tipo de regulación relacionada a los contratos en temporada de vacaciones que beneficien a los trabajadores vacacionistas por lo que es necesario que se regule en el Código de Trabajo este tipo de contrato para garantizar los derechos de los trabajadores que laboran en temporada de vacaciones y de esta forma se fortalecerá la normativa nacional en materia del derecho de trabajo.

Con los estudios realizados siguiendo los objetivos en la que se basó la investigación del trabajo se determinó que el contrato en temporada de vacaciones debe constituirse en el marco jurídico guatemalteco como una norma en la que los trabajadores contratados bajo ese régimen tengan el recurso legal mediante el cual puedan reclamar los derechos que les vulnere el patrono y así mantener la armonía laboral entre patrono y trabajador.

## Referencias

Alcalá, Zamora, L. y Cabanellas, G. (1972). *Tratado de política laboral y social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

De la Cueva, M. (1986). *El nuevo derecho mexicano de trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Echeverría, Rolando. (2009). *Derecho del trabajo I*. Guatemala: Editorial Formatec.

Fernández, L. (2011). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Goldstein, M. (2017) *Diccionario jurídico. Consultor Magno*. Buenos Aires: Editorial Circulo Latino Austral.

Gómez, J. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala. Parte General. Tipografía San Antonio.

Grisolia, J. y Núñez, P. (1998). *La reforma laboral de la ley 25013*. Análisis teórico práctico, Primo Editora.

Chicas, R. (1999.) *Introducción al Derecho Laboral parte general*.  
Litografía Orión, Guatemala

Krotoschin, E. (1993). *Manual de Derecho de Trabajo*. Buenos Aires:  
Ediciones De palma.

Walker, F. (1957). *Derecho de trabajo*. Guatemala:  
Editorial Nacimiento.

## **Legislación**

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional  
Constituyente de 1985.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República  
de Guatemala de 1961

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

Código Civil, Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia, Jefe del  
Gobierno de la República de Guatemala de 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107. Enrique Peralta  
Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala de 1963.



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

Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto Número 63-88, del Congreso de la República de Guatemala de 1989.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala de 1946.

Ley que regula la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de 1986.