



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Límite de la compensación por vacaciones no gozadas y
el principio de tutelaridad laboral**
(Tesis de Licenciatura)

Marlen Lilibeth Rodriguez Cortez

Guatemala, agosto 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Límite de la compensación por vacaciones no gozadas y
el principio de tutelaridad laboral**
(Tesis de Licenciatura)

Marlen Lilibeth Rodriguez Cortez

Guatemala, agosto 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Marlen Lilibeth Rodriguez Cortez**, elaboró la presente tesis, titulada **Límite de la compensación por vacaciones no gozadas y el principio de tutelaridad laboral.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 24 de octubre de 2022

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

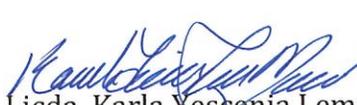
Estimados señores:

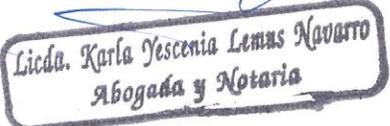
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesora de la estudiante MARLEN LILIBETH RODRIGUEZ CORTEZ, ID 000121821, al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Límite de la compensación por vacaciones no gozadas y el principio de tutelaridad laboral.**
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Licda. Karla Yescenia Lemus Navarro


Licda. Karla Yescenia Lemus Navarro
Abogada y Notaria



Lcda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria
Correo: deleon.rosa@upana.edu.gt

Guatemala, 26 de enero de 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Respetuosamente me dirijo a ustedes, en referencia a mi nombramiento como **revisor metodológico** de la tesis de la alumna **Marlen Lilibeth Rodríguez Cortez**, ID número **000121821**, titulada **Límite de la compensación por vacaciones no gozadas y el principio de tutelaridad laboral**.

Al respecto manifiesto que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, verificando que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Lcda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria

*Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria*



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 183-2024

ID: 000121821

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARLEN LILIBETH RODRIGUEZ CORTEZ**
Título de la tesis: **LÍMITE DE LA COMPENSACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS Y EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Karla Yescenia Lemus Navarro de fecha 24 de octubre del 2022.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Rosa Isabel De León Godoy de fecha 26 de enero del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 31 de julio del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios: Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, con gozo en mi corazón, gracias por darme entendimiento y fortaleza para culminar esta etapa, logrando obtener este triunfo.

A mis padres: Walter Oswaldo Rodriguez Martínez y Marlen Elizabeth Cortez Vanegas por darme la vida; por ser mi apoyo incondicional en cada una de las etapas de mi vida, gracias por confiar siempre en mí, sin ustedes esto no fuera posible.

A mis hijos: Walter Manuel Lemus Rodriguez y André Emmanuel Lemus Rodriguez por ser inspiración, luz y amores de mi vida, motivo para seguir luchando día a día, que mi triunfo sea para ellos un ejemplo a imitar.

A mi hermana: Kelly Nicolle Rodriguez Cortez por su apoyo, compañía y amor incondicional.

A la Universidad

Panamericana:

Por brindarme la oportunidad de culminar mis estudios y hacer de mí una persona útil para la sociedad.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Prescripción de la compensación por vacaciones	1
Principio de tutelaridad laboral	21
Efectos jurídicos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas sobre el principio de tutelaridad laboral	37
Conclusiones	55
Referencias	57

Resumen

El problema jurídico que fue objeto de investigación, se refirió a la compensación por vacaciones no gozadas de los trabajadores, y si por existir un límite a la misma atenta o vulnera el principio de tutelaridad laboral, que se encarga de proteger preferentemente los derechos e intereses del trabajador sobre los del patrono. Los efectos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas sobre el principio de tutelaridad laboral, se determinó que el límite es de cinco años de compensación en dinero que el patrono debe pagar al trabajador si este último no gozó de sus vacaciones al momento de terminar su relación laboral; se verificó que existe vulneración al principio de tutelaridad laboral, incluso que existe vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

Entre los objetivos específicos se analizó la prescripción de la compensación por vacaciones no gozadas y el principio de tutelaridad laboral. La modalidad de investigación fue mediante estudio monográfico, con la que se arribó a la conclusión que le corresponde al Congreso de la República de Guatemala reformar el artículo 136 del Código de Trabajo mediante un decreto de reforma, para ampliar el límite existente de la compensación al trabajador por vacaciones no gozadas atendiendo al principio de tutelaridad laboral, no se le deben pagar únicamente los últimos 5 años de las vacaciones que no gozó, sino que se

le deben compensar después de una investigación realizada y de acuerdo a las características ideológicas del derecho laboral un mínimo de 10 años.

Palabras clave

Vacaciones. Principios. Tutelaridad laboral. Compensación.

Introducción

En el presente artículo especializado, se abordará todo lo pertinente al límite de la compensación por vacaciones no gozadas y el principio de tutelaridad laboral, el problema consiste en que el Código de Trabajo establece que si un trabajador no gozó de sus vacaciones y es despedido de forma injustificada, justificada o terminare su contrato por cualquier causa, se le deberán compensar en efectivo las vacaciones omitidas, pero hasta un máximo de cinco años, por lo que si se le deben más períodos vacacionales, únicamente se le compensarán hasta cinco, las razones que justifican el estudio del tema indicado es que la mayor parte de la población guatemalteca pertenece a la parte trabajadora, en consecuencia, existe la posibilidad que se les perjudique en algún momento con el límite de la compensación de sus vacaciones, con la solución de ese problema puede lograrse un beneficio en el contexto social.

Los objetivos de la investigación son: 1) general: será determinar cuáles son los efectos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas sobre el principio de tutelaridad laboral, 2) el primer objetivo específico será analizar la prescripción de la compensación por vacaciones no gozadas y, 3) el segundo objetivo específico será analizar el principio de tutelaridad laboral. Se establecerá que el límite indicado repercute de forma negativa a los intereses del trabajador y el derecho laboral tiene ciertas características distintas totalmente de las otras ramas del derecho,

mientras que el derecho penal, derecho civil se resuelve de forma imparcial para las partes, el derecho laboral busca compensar al trabajador garantizando el principio de tutelaridad laboral. Porque lo establece de esa manera la propia ley al indicar la obligación de otorgarles una protección jurídica preferente, derechos irrenunciables y cuando exista duda debe de resolverse en favor del trabajador.

La modalidad de investigación se realizará mediante el estudio monográfico, porque se partirá de conceptos generales de los temas principales, para posterior desarrollar temas particulares. La presente investigación contendrá tres subtítulos desarrollados de la siguiente forma: a) el primer subtítulo, se refiere prescripción de la compensación por vacaciones, en este apartado se desarrollará todo lo pertinente a las vacaciones; b) el segundo subtítulo se abordará el principio de tutelaridad laboral su definición, origen, aplicación y el propósito que tiene, en qué consiste y de qué forma opera; y por último, el tercer subtítulo contiene cuáles son los efectos jurídicos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas sobre el principio de tutelaridad laboral.

Prescripción de la compensación por vacaciones

La presente investigación abordará temas como las vacaciones de los trabajadores en Guatemala y su compensación en dado caso no fueran gozadas, analizados a la luz del principio de tutelaridad laboral, se iniciará con definiciones de lo que son las vacaciones, luego su regulación en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, cuando se adquiere el derecho a las vacaciones, su división, también en qué casos se puede dividir el periodo de las vacaciones, y porque se consideran una suspensión parcial de la relación laboral y por último se desarrolla lo relativo a la prescripción y por qué se puede considerar como tal la compensación de mérito.

En primer lugar, se puede indicar que las vacaciones anuales tienen un objeto y es que el trabajador descanse un determinado tiempo y se aparte de la rutina de las labores que realiza diariamente. Por lo que en ese período de vacaciones física e intelectualmente debe distraerse, para que cuando retorne a sus labores pueda realizarlas con mayor eficiencia y de una forma más lúcida, que no ocurriría de esa forma si trabajara continuamente. La naturaleza de las vacaciones es que no permiten que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos que se dé por terminada la relación laboral o contrato de trabajo, no en función de autorizar la acumulación, si no para los efectos de pago cuando el patrono no las ha concedido oportunamente; asimismo, la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco periodos de las que se hayan omitido.

Definición de vacaciones

Para una mayor comprensión del tema a continuación se definirá qué son las vacaciones; en el ordenamiento jurídico guatemalteco no existe una definición como tal de lo que son las vacaciones, como en cambio se establecen en el Código de Trabajo definiciones de otras instituciones y figuras jurídicas, como por ejemplo patrono, trabajador, contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, salario, sindicato, huelga, paro, entre otras. Sin embargo, no existe una definición legal respecto de las vacaciones; para el efecto, entonces se citan las que se han establecido en la doctrina ciertos autores del derecho laboral como el que se indica a continuación.

Para Pérez Porto (2013):

Vacaciones es el plural de *vacación*, un término que procede del latín *vacatio* y que hace referencia al descanso de una actividad habitual. Por lo que vacaciones se trata del período en el cual las personas que estudian o trabajan suspenden temporalmente sus obligaciones. Las vacaciones están asociadas al descanso, el ocio y el turismo. Por un lado, el sujeto que está de vacaciones suele pretender descansar de los esfuerzos que supone el trabajo o el estudio. Por eso es habitual que, durante el periodo de vacaciones, modifique sus rutinas y se despierte más tarde (p. 83).

El trabajador puede utilizar el período de vacaciones para diversas actividades, algunos lo utilizan para compartir tiempo en familia, otros para vacacionar con fines de recreación y distracción, otros para realizar alguna tarea que por el tiempo que invierte en sus labores se le

imposibilita hacerla, ya que en unas áreas de trabajo los horarios y jornadas son excesivas; el objetivo de las vacaciones es que el trabajador pueda descansar y distraerse del estrés y obligaciones cotidianas, para restaurarse física y mentalmente y cuando retorne a sus labores pueda desarrollar las actividades con mayor eficiencia, que por el agotamiento posiblemente no las desarrollaba de esa forma, también para realizar algún viaje o lo que el trabajador desee realizar.

Por otra parte, Alarcón Novoa (2017), indica que vacaciones:

Es el tiempo de descanso pagado por el patrono, al que se tiene derecho después de un año de trabajo. Son 15 días hábiles de vacaciones pagadas, según la ley los trabajadores del campo tienen derecho sólo a 10 días de vacaciones pagadas. (p. 23).

La ley establece las vacaciones como un derecho para el trabajador, porque éste prescinde de realizar su trabajo consuetudinario, y se le debe de pagar su salario como que lo estuviera haciendo; se ha dado la mala práctica en algunas empresas que el trabajador no goza de sus vacaciones, sino que sigue laborando para que el patrono les pague el doble del salario al final de mes, eso significa una mala práctica pero que en el mejor de los casos, beneficia al laborante, porque en el peor de los casos, los patronos no autorizan vacaciones a sus trabajadores. Las vacaciones son indispensables ya que el trabajo continuo y prolongado provoca desgaste físico y mental en los trabajadores, generando que no sean eficientes en

lo que realizan, por eso entre muchos beneficios estos son algunos de los principales.

Vacaciones según la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece ciertos principios y derechos para patronos y trabajadores, contemplados a partir del artículo 101 al 106 para los trabajadores del sector privado, y del artículo 107 al 117 para los trabajadores del sector público.

En ese sentido, se regula:

De acuerdo con la literal i) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. (...) 102 i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo (...).

La literal i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de 15 días hábiles de vacaciones pagadas por cada año de servicio continuo, mismas que no serán compensadas con dinero, salvo el caso de despido del trabajador. La Constitución establece una excepción: los trabajadores de las empresas agropecuarias tendrán derecho a 10 días hábiles, pero en ese caso por el principio de *indubio pro operario*, que se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), “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” (Artículo 106).

El Código de Trabajo generalizó las vacaciones a quince días hábiles incluso para los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes eran discriminados por la Constitución Política de la República de Guatemala, al indicar que sólo tenían derecho a diez días hábiles de vacaciones, esto sucede porque entre la norma fundamental y el Código de Trabajo existen varias antinomias pero la propia Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 establece que la misma puede ser superada por otras normas, siempre que beneficien al trabajador, en consecuencia deben de aplicarse los quince días hábiles, y no los respectivos diez días hábiles porque éstos restringen los derechos de los trabajadores.

Vacaciones según el Código de Trabajo guatemalteco

Resulta oportuno citar lo relativo a las vacaciones en el Código de Trabajo en Guatemala, de acuerdo con el artículo 130 del Código de Trabajo (1961):

Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Mediante el decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala se introdujo en el año 1992 reformas sustanciales al Código de Trabajo que atañen al régimen de licencias, a la terminación de la relación de trabajo, a la discriminación salarial por razones de sexo, nuevas disposiciones relativas a los derechos de las trabajadoras, acceso al empleo, protección de la maternidad, al descanso y especialmente a las vacaciones ya que superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el artículo 130 del Código de Trabajo, pues las generalizó a 15 días hábiles sin contar los fines de semana, quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias que únicamente tenían derecho a 10 días hábiles de vacaciones.

Después de las reformas introducidas al Código de Trabajo, se establece el plazo para todos los trabajadores del sector privado de quince días hábiles de vacaciones, ésa es una duración mínima que establece la ley; no obstante, por ser el Derecho Laboral tutelar de los trabajadores y tener garantías mínimas, el plazo puede ampliarse en beneficio del trabajador. El artículo 130 del Código de Trabajo, respecto a la continuidad de trabajo, establece que se rige por las reglas de los siguientes incisos del artículo 82 del Código de Trabajo (1961): c) “La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo”. El patrono en caso de despido injustificado y que

deba pagar indemnización, no puede utilizar las vacaciones como causa de interrupción de trabajo, para pagar una indemnización menor.

El inciso d) del artículo 82 del Código de Trabajo (1961) establece que “es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”. La palabra *ipso jure* según la Real Academia Española "es una locución latina que traducida al español significa, de pleno derecho" (p. 143). El texto citado se traduciría, es nula de pleno derecho la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse. En ese sentido, cuando un patrono celebra un contrato con un trabajador, aquél no puede insertar cláusulas donde establezca hechos o causas que den por interrumpida la continuidad de los servicios prestados, y si lo hiciera esa cláusula será nula *ipso jure*, porque así lo establece expresamente el Código de Trabajo.

Derecho a vacaciones

Las vacaciones que se le otorgan al trabajador tienen fundamento legal, y es un derecho que se establece a su favor para dejar de cumplir sus obligaciones por cierto tiempo y seguir recibiendo la retribución económica habitual, sin embargo, para poder adquirir ese derecho deben de cumplirse ciertos requisitos, por ejemplo haber cumplido determinado tiempo de trabajo continuo y en las condiciones que indica la ley, los días

de vacaciones dependerán en el sector que se trabaje, porque difieren los días de vacaciones del sector público y del sector privado, generalmente los días de vacaciones son mayores para los trabajadores que prestan sus servicios en las instituciones del Estado, por lo que a continuación se indica lo que señala dicho Código al respecto.

De acuerdo con el artículo 131 del Código de Trabajo (1961), para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El artículo 130 del Código de Trabajo (1961), establece que todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono; y por su parte, el artículo 131 del mismo cuerpo legal, establece que, para tener ese derecho a vacacionar, los trabajadores deben de tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se puede indicar entonces que para que los trabajadores puedan tener ese derecho y disfrutar del mismo, deben trabajar un mínimo de ciento cincuenta días, y las gozarán una vez al año, en otros artículos el Código de Trabajo establece otras reglas para las vacaciones como la división de las vacaciones.

División de las vacaciones

De acuerdo al artículo 136 “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada” (Código de Trabajo, 1961). Por regla general los trabajadores no pueden dividir sus vacaciones, por ejemplo, goza de 8 días hábiles de vacaciones en julio, y los 7 días restantes de las vacaciones los goza en diciembre o cualquier otro momento. Debe de analizarse cada caso en particular para la división de las vacaciones ya que el Código de Trabajo solo permite la división cuando se trate de labores que no permitan la ausencia considerada del trabajador.

Época de vacaciones

La época en la que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, la ley lo deja a criterio del patrono, tomando en consideración aspectos importantes para la buena y correcta continuidad de la empresa, donde el trabajador preste sus servicios. El artículo 132 citado, señala varios requisitos indispensables para que el trabajador pueda gozar efectivamente de sus vacaciones, y son los siguientes: a) puede gozar de las vacaciones dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo; b) no se debe alterar la buena marcha

de la empresa; c) no se debe afectar la efectividad del descanso; d) se debe evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que ésta disfrutando sus vacaciones.

De acuerdo con el artículo 132 del Código de Trabajo (1961), el patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

El primer presupuesto es que después de cumplido un año de trabajo continuo, el patrono le indicará al trabajador, según lo establece el artículo 132 del Código de Trabajo (1961) dentro de los sesenta días siguientes para poder gozar las vacaciones, se establece un plazo. También dependerá que la ausencia del trabajador por motivo de sus vacaciones no perjudique o entorpezca la buena marcha de la empresa, sin perjuicio de lo establecido anteriormente patrono y trabajador pueden llegar a un acuerdo consensual para el disfrute de las vacaciones tomando en consideración los intereses de ambos. Para los trabajadores del sector público que se rigen por el artículo 61 numeral 2 de la Ley de Servicio Civil (1968):

Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes (...) 2) A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en periodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

Para los trabajadores del sector público se establecen 20 días hábiles de vacaciones, mientras que para los trabajadores del sector privado son 15 días hábiles, como suele ser común el sector público representa más ventajas en cuanto a derechos y prestaciones laborales que los trabajadores del sector privado, a pesar de que las vacaciones no se pueden acumular, es decir no haber gozado dos periodos de vacaciones y después gozar dichos periodos juntos con el propósito de ausentarse un largo tiempo del trabajo, lo que sí se puede sumar a las vacaciones son los días de asueto o feriado que coincidan con las mismas, por ejemplo, si el trabajador goza de sus vacaciones en diciembre se le deben sumar los días de asueto que establece la ley por navidad, noche buena y año nuevo.

Vacaciones y las faltas injustificadas

Las faltas injustificadas de asistencia de los trabajadores, pueden hacerlos incurrir en distintas responsabilidades y consecuencias, como por ejemplo, llamada de atención verbal o escrita, descuento del día de trabajo en el que no se presentó a laborar, incluso hasta el despido si son muy recurrentes las inasistencias; sin embargo, se le prohíbe al patrono descontarle de sus días de vacaciones a los trabajadores por inasistencia a su trabajo, pero si puede aplicar las sanciones que la ley le permite según la gravedad de la falta en la que haya incurrido, pero expresamente se le prohíbe descontarle el día que faltó, porque el salario es la fuente principal de ingresos para la subsistencia del trabajador y la de su familia.

En ese orden de ideas y según el artículo 135 “Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador” (Código de Trabajo, 1961). Como toda regla tiene su excepción, el Código de Trabajo le permite al patrono descontarle de sus días de vacaciones al trabajador las inasistencias a sus trabajos, siempre y cuando el patrono le haya pagado normalmente, como si no hubiese faltado a sus labores. Las faltas injustificadas pueden referirse a no tener ninguna imposibilidad provocadas por caso fortuito o fuerza mayor y el trabajador no asiste voluntariamente sin presentar alguna justificación que le hubiera impedido su asistencia.

Compensación por vacaciones no gozadas

El límite de la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas por el trabajador, constituye la parte medular del problema planteado, en ese sentido para una mejor comprensión del tema se debe de establecer las diferentes definiciones de la compensación en el ámbito jurídico, porque se regula esa institución está regulada en el derecho laboral y en el derecho civil como medio para extinguir una obligación y difiere totalmente de la compensación que se aborda en la presente investigación respecto al derecho laboral guatemalteco, por lo que a continuación se indicará cómo funciona dicha compensación. El artículo 136 del Código de Trabajo (1961), en su último párrafo establece:

...Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años.... En ese artículo se menciona la compensación en efectivo por las vacaciones no gozadas, en otras legislaciones esa compensación se le denomina indemnización, pero en Guatemala el Código de Trabajo no la califica como tal, sino que como una compensación económica que se le debe dar al trabajador cuando es despedido y no gozó de sus vacaciones.

En este artículo, se indica que se pueden compensar en efectivo las vacaciones que no haya gozado el trabajador, entonces cabe formular la pregunta ¿en qué consiste compensar? Según Bedodo Espinoza (2006), “Compensar es igualar en opuesto sentido el efecto de una cosa con el de otra o dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento de algún daño causado” (p. 35). La compensación, también se regula dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco como medio para extinguir una obligación; por lo que no debe confundirse la acepción de compensación en términos generales siendo ésta la que se refiere específicamente el Código de Trabajo en el artículo 136, con la compensación como medio para extinguir una obligación que se regula en el Código Civil Guatemalteco.

Para Martínez Alfaro (2013):

Compensación legal es una causa extintiva de las obligaciones que tiene lugar cuando dos personas son deudores y acreedores recíprocos, por su propio derecho, respecto a créditos líquidos y exigibles cuyo objeto consiste en bienes fungibles y produce el efecto de extinguir las deudas hasta la cantidad que importe la menor (p. 427).

La compensación citada en el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra fundamentada en el artículo 1469 y al respecto indica "La compensación tiene lugar cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho" (Código Civil, 1963), esa compensación opera y funciona totalmente distinto a la compensación de las vacaciones aludida con anterioridad. En ese mismo sentido la otra compensación a que se refiere el artículo 136 del Código de Trabajo, consiste en que, si un trabajador es despedido y los últimos años de su relación laboral no gozó sus vacaciones, el patrono debe pagarle cada período de vacaciones no gozadas hasta un máximo de cinco años.

Lo anterior tiene sentido lógico, ya que si el trabajador no gozó de sus respectivas vacaciones y el patrono lo despide por haberse terminado la relación laboral, sería imposible que el trabajador pueda gozar de sus vacaciones pendientes, por lo que el Código de Trabajo dispone que se le deben pagar, estableciendo una correcta solución, y aunque no sea despedido sino que el trabajador de por terminado su contrato de trabajo o su relación laboral por cualquier causa, siempre recae sobre el patrono la obligación de pagarle las vacaciones por tratarse de un derecho irrenunciable; sin embargo.

En Guatemala, cuando un trabajador deja de gozar de sus vacaciones por motivos permitidos por ley, no puede ser compensado en las mismas, por más allá de 5 períodos vacacionales. Por ello, se citará la normativa que contempla tal situación. De acuerdo con el artículo 132 del Código de Trabajo (1961):

Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Las vacaciones no son compensables en dinero, es decir que el trabajador ya adquirió el derecho a vacaciones y el patrono le propone que no salga de vacaciones y se las pagará deberá pagar el doble, porque cuando el trabajador sale de vacaciones, el patrono tiene la obligación de pagarle su salario como si estuviera trabajando eso está prohibido por la ley, el trabajador puede prescindir de prestar los servicios para el que fue contratado, pero el patrono no debe de dejar de pagarle. Sin embargo, en algunas empresas privadas han ocurrido algunos casos no obstante la prohibición legal, y sucede porque el trabajador que se va de vacaciones es indispensable en su trabajo y su ausencia representa pérdidas económicas para el patrono, o atraso en los servicios que se prestan en la empresa.

Las vacaciones, junto con otras prestaciones laborales como el aguinaldo y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público también conocido en el medio guatemalteco como, bono 14, constituyen derechos irrenunciables de los trabajadores, por lo que al momento que terminan su relación laboral, si no las han gozado su período vacacional, el patrono debe compensarlas en dinero como acertadamente lo establece el Código de Trabajo, por ese motivo es la única excepción que permite la legislación laboral, por lo que la incompensabilidad en dinero de las vacaciones no es absoluto, pues existe dicha salvedad en el caso indicado siempre que se cumplan con las condiciones establecidas.

Prescripción de la compensación por vacaciones no gozadas

La prescripción es aplicable a todas las ramas del derecho, para que se pueda reclamar su existencia debe de transcurrir un plazo previamente establecido en la norma jurídica, esta figura se tiende a confundir con la caducidad; sin embargo, existe una gran diferencia entre ambas, prescriben los derechos y caducan las acciones, ambas surgen por el transcurso de cierto tiempo, pero la prescripción es aplicable a derechos y obligaciones mientras que la caducidad son aplicables para las acciones para promover los procesos, procedimientos respectivos, surge en algunos casos la incertidumbre de que institución aplicar si la prescripción o la caducidad pues existen figuras en las que se confunden los derechos con acciones.

Para Chicas Hernández (2009):

La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo, lo que supone la pérdida de un derecho para una parte y la liberación de una obligación para la otra; es decir que en la prescripción existen dos partes una a favor de quien corre y la otra contra quien corre. (p. 81).

Dentro del medio laboral, podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de Derecho de Trabajo los derechos de los trabajadores son irrenunciables y al principio de tutelaridad laboral, a pesar de esta objeción la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos y mantiene un balance jurídico en las relaciones entre sujetos de derechos, como el caso específico del derecho laboral que los sujetos son patronos y trabajadores.

Clases de prescripción

El derecho sustantivo regula dos clases de prescripción, por una parte, a) aquella por la cual se adquieren derechos por el transcurso del tiempo y que se denomina adquisitiva o positiva, esta como se desarrollará más adelante, es la que se aplica exclusivamente en el derecho civil como requisito para adquirir la posesión y en su caso la propiedad de objetos y cosas, se aborda en el libro segundo del Código Civil denominado, de los

bienes, de la propiedad y demás derechos reales. b) y por la otra, aquélla por la cual se extinguen derechos u obligaciones y que se denomina extintiva, negativa o liberatoria, esta tiene aplicación en distintas ramas del derecho pues es la que mantiene un balance en el ámbito jurídico.

Prescripción adquisitiva

Este tipo de prescripción, se encuentra regulada en el Código Civil (1961), en los artículos 612 y 620 en el libro segundo denominado De los Bienes, de la Propiedad y demás Derechos Reales, la cual consiste en el derecho por el cual el poseedor de una cosa adquiere la propiedad de ella por la continuación de la posesión durante el tiempo fijado por la ley. "La prescripción adquisitiva, también llamada usucapión, del latín *usucapio*, es un modo de adquirir el dominio y ciertos derechos reales, en virtud de la posesión ejercitada durante el tiempo que la ley señale" (Brañas, 2015, p. 344).

Nótese que el transcurso del tiempo es el factor más importante en esta clase de prescripción, sin perjuicio de que generalmente se requiere un título incompleto o defectuoso, aunque no necesariamente, el tiempo que debe transcurrir para adquirir la propiedad cuando se trata de bienes inmuebles el artículo 633 señala "Tratándose de bienes inmuebles, la posesión por diez años, con las demás condiciones señaladas en el artículo

620, da derecho al poseedor para solicitar su titulación supletoria a fin de ser inscrita en el Registro de la Propiedad" (Código Civil, 1961).

Prescripción negativa

Éste tipo de prescripción tiene una marcada diferencia de la anterior, y operan totalmente de forma distinta, la anterior consistía en adquirir un derecho por el transcurso del tiempo y cumplimiento de otros requisitos establecidas en el libro segundo del Código Civil, mientras que ésta extingue derechos y obligaciones por el transcurso del tiempo. A pesar de que existe una evidente discrepancia entre la prescripción adquisitiva del derecho civil y la prescripción negativa del derecho laboral y otras ramas del derecho, existe un elemento en común para ambas, que es el transcurso del tiempo, la primera para obtener un derecho y la segunda para liberarse de obligaciones.

Para el autor Rodas Gaitán (2006):

También se le denomina liberatoria, es una institución que aparece en todas las ramas del derecho, y opera extinguiendo determinados derechos por haber transcurrido el tiempo establecido en la ley, sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos. Al derecho laboral le atañe esta clase de prescripción. Por medio de esta institución se procura certeza y estabilidad en las relaciones humanas (p. 47).

Esta clase de prescripción, también se regula en el artículo 1501 del Código Civil (1961), que establece "...La prescripción extintiva, negativa o liberatoria, ejercitada como acción o como excepción por el deudor,

extingue la obligación. La prescripción de la obligación principal produce la prescripción de la obligación accesoria...”. En el citado artículo la prescripción es regulada como medio para extinguir una obligación, dentro las cuales se encuentran: a) Compensación; b) Novación; c) Remisión; d) Confusión; y e) Prescripción Extintiva.

La prescripción debe de reunir los siguientes requisitos:

- La existencia de una obligación susceptible de extinguirse por este medio,
- La inactividad del sujeto activo de la relación obligacional (acreedor),
- El transcurso de tiempo que la ley establece,
- La alegación por parte del deudor, a través de la acción o la excepción (Gordillo Galindo, 2003, p. 129).

Después de haber indicado cómo operan los dos tipos de prescripción existentes para una buena comprensión de esa institución, a continuación, se indicará la prescripción en el derecho laboral. Según el artículo 258 indica que “...prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo...” (Código de Trabajo, 1961). También es importante resaltar que el derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

La prescripción mantiene un equilibrio de los derechos y obligaciones que le corresponden al trabajador y patrono, por lo que su existencia es indispensable en las normas jurídicas y las distintas ramas del derecho; sin embargo, no debe de ser tan perjudicial para los trabajadores, principalmente porque a estos se les debe una protección jurídica preferente. En ese sentido, es aceptable la existencia de prescripción de la compensación en dinero de las vacaciones no gozadas por el trabajador, cuando se da su terminación de la relación laboral, pero lo que no es aceptable es que sean únicamente cinco años los autorizados, por lo que es necesario aumentar dicho lapso de tiempo.

Principio de tutelaridad laboral

Dentro de este apartado se desarrollará el principio de tutelaridad laboral por ser este una de las bases fundamentales y de mayor protección para hacer efectivo los derechos que le asisten al trabajador en su posición de ser la parte más vulnerable de la relación laboral; se iniciará con su definición, cuál es su origen, de qué forma se debe aplicar y cuáles son sus principales propósitos, su regulación legal y cómo se ha incorporado al derecho laboral y por último su importancia. Previo a abordar el principio de tutelaridad laboral, se detallará qué es un principio, su función y específicamente en qué consiste un principio en el derecho laboral para una mejor comprensión del cómo operan y cuál es su función. Según Chicas Hernández (2009):

Así como existen principios de la ciencia del derecho en general, que abarcan cualquier área jurídica, también existen principios propios de cada rama específica del derecho (constitucional, penal, civil, administrativa, etc.), que permiten identificarla como tal y por otra, diferenciarla de otras ciencias, disciplina o doctrina, por lo que se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de una disciplina en particular. Los principios propios del derecho del trabajo, por definición se atribuyen a una rama científica específica denominada Derecho del Trabajo, y se aplican particularmente a las ramas del derecho laboral que lo integran, por lo que los principios se subdividen en: principios propios del derecho del trabajo sustantivo o material y en principios propios del derecho adjetivo o procesal (p. 8).

El derecho laboral, al igual que cualquier otra rama del derecho, cuenta con principios propios, que tienen por finalidad proteger los intereses en el caso específico del área laboral, patronos y trabajadores, sin embargo, el derecho laboral discrepa significativamente en algunos aspectos, de las ramas del derecho, como el derecho penal, derecho civil, derecho administrativo, porque el derecho laboral se parcializa por imperativo legal en favor de los trabajadores, ya que existen determinados principios que ordenan resolver en beneficio de estos como lo son: el principio de tutelaridad laboral, *indubio pro operario*, irrenunciabilidad de derechos.

Según Ruiz Romero (2010):

La doctrina jurídica suele identificar al menos tres tipos de principios claves en el ámbito jurídico, a saber:

- a) Los básicos, que son principios comunes a todas las disciplinas procesales especiales.
- b) Los alternativos, que son aquellos que rigen en lugar de otros que representan normalmente la opción contraria (esto es: oralidad o escritura, intermediación o mediación, etcétera).
- c) Los particulares, ya sea fundamentales o sólo formativos, los que orientan especialmente a cada tipo de proceso. (p. 215)

La clasificación de los principios indicados, se dividen en tres categorías existen principios básicos y también particulares para cada rama del derecho, esto sucede por la forma de resolver los conflictos; por ejemplo, el proceso penal se rige por la oralidad, *contrario sensu*, el juicio ordinario civil que rige la escritura; los principios que regirán en cada rama del derecho depende de la naturaleza misma de los casos que se tramitan, un proceso penal no se puede tramitar totalmente por escrito porque materialmente sería imposible transcribir todo lo manifestado por los sujetos procesales, por lo que sería un proceso que se prorrogaría considerablemente; lo mismo sucede con el derecho laboral, se debe tutelar al trabajador, por ser la parte más débil en toda relación laboral. Cabe hacer énfasis que los principios particulares de cada rama del derecho, a diferencia, por ejemplo, de los principios generales del derecho, que son considerados fuente formal y/o material del derecho, los que rigen y se aplican permanentemente, no son inmutables ni permanecen para siempre; todo lo contrario, se sustituyen, cambian, alteran y se modifican constantemente, de forma paralela a la realidad social que atraviese cada país. Por lo tanto, es posible afirmar que tales principios se trasforman con el decurso del tiempo, atendiendo a factores de diversa índole que terminan por incidir en ellos (factores políticos, económicos, culturales, sociales, etcétera), ajustándose así a las necesidades propias de cada nación conforme a su singular idiosincrasia, tradiciones, cultura e historia.

Ello explica por qué los principios son criterios que expresan la conducta a seguir de los sujetos jurídicos dentro del proceso jurisdiccional, e incluso delimitan la actuación del propio juzgador, al ser criterios de procedimiento que tienen una doble función: por un lado, permiten determinar las principales características del proceso de que se trate, ya sea a nivel nacional, regional o local, en las diversas ramas o disciplinas que comprende tal normatividad adjetiva o sustantiva, y por el otro, ofrecen a los sujetos procesales e intervinientes en dicho proceso, criterios uniformes en la interpretación normativa específica del asunto e integración del proceso mismo.

En el derecho laboral guatemalteco los principios particulares de esta rama están establecidos en el Código de Trabajo (1961) específicamente en los considerandos, que también las denomina características ideológicas, que no son otra cosa que directrices por las que se debe regir y de observancia obligatoria a todos los asuntos sometidos al derecho laboral y son las siguientes:

"a) Es un derecho tutelar de los trabajadores, b) Constituye un mínimo de garantías sociales, c) Es un derecho necesario e imperativo, d) Realista y objetivo, e) Es una rama del derecho público, f) Es hondamente democrático" (Chicas Hernández, 2009, p. 13)

Los anteriores son los principios de más importancia en el derecho laboral, el primero tiene relación y se encuentra en armonía con todos los demás y en los procesos y otros conflictos laborales tiene gran incidencia sobre

las resoluciones del juez en el sentido de resolver tutelando los derechos e intereses del trabajador sobre los que le asisten al patrono como superior de la relación laboral, actualmente es imprescindible para una solución justa en los litigios laborales, no significa que los demás principios tengan menos importancia, sin embargo, la tutelaridad laboral no impide la aplicación de los demás, sino lo facilita, y por ser el principio principal de la investigación se desarrolla todo lo pertinente a él a continuación.

Definición de principio de tutelaridad laboral

De acuerdo con la literal a) del cuarto considerando “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente” (Código de Trabajo, 1961). El fundamento legal del principio de tutelaridad laboral es el citado, en conjunto con el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala como se desarrollará más adelante, como definición se puede citar la del autor guatemalteco siguiente.

Según Chicas Hernández (2009):

El principio de tutela para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en países como Alemania, Italia, en las legislaciones anglosajonas y latinoamericana. Las ideas del liberalismo económico trajeron en la vida social la libertad de contratación del trabajo y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera por eso en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico de carácter preferente o protector para la clase más débil (p. 15).

La tutelaridad laboral tiene sus orígenes en los países indicados por el autor Chicas Hernández, así mismo la tutelaridad laboral constituye una de las bases fundamentales y principales del derecho laboral, es importante para hacer valer los derechos e intereses de los trabajadores, y se cumple de diferentes formas, en primer lugar porque los órganos jurisdiccionales en materia laboral resuelven los procesos sometidos a su conocimiento comúnmente en beneficio de los trabajadores; en segundo lugar, porque Guatemala ha ratificado y forma parte de diversos convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo, que crean derechos para los trabajadores, o imponen restricciones a los patronos de vulnerar o restringir los derechos ya establecidos y por último si existen dos normas que sean susceptibles de aplicarse a un caso en particular, se aplicarán aquellas que beneficien al trabajador.

Indica Chicas Hernández (2009) que el principio en mención desde un punto de vista procesal:

El principio protector o tutelar de los trabajadores, se materializa en la facultad conferida al juzgador para realizar una balanza en la desigualdad existente entre los litigantes (patrono y trabajador), también significa el otorgamiento de los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes (p.22).

El principio protector o tutelar de los trabajadores está establecido en la ley, Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, convenios de la Organización Internacional de trabajo; sin embargo, el que lo hace efectivo es el juez que resuelve los casos en los procesos laborales al analizar y resolver los conflictos entre patrono y trabajador con estricto apego a la ley debe de resolver este último, también lo aplican las autoridades administrativas como la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo a través de sus distintas dependencias.

Origen

Cuando se habla de origen de algo se refiere aquellas causas, motivos y hechos que procede una cosa; en lo que se refiere a la tutelaridad laboral es una figura de reciente incorporación al derecho laboral, reciente porque el derecho laboral es una rama del derecho que existe desde un considerable tiempo atrás, es decir que es bien antiguo, sin embargo, existían condiciones desfavorables para el trabajador principalmente en las jornadas de trabajo, el pago por las actividades realizadas y las condiciones en las que se prestaban, sin las medidas de seguridad respectivas, y la ausencia de normas que establecieran las diversas prestaciones laborales que actualmente existen para los trabajadores, en ese sentido respecto al origen de ese principio se puede citar lo siguiente.

Menciona Gordillo Ponciano (2016):

El principio de tutelaridad tiene su origen como fruto de las primeras normas del Derecho Laboral y en la razón de ser del derecho de trabajo, pues surge como respuesta y protesta a todos los excesos y abusos que se cometían a los trabajadores en sus lugares de trabajo (p. 10).

El referido principio se normó y estableció en ley como derechos que le asisten a los trabajadores, por abusos cometidos en contra de ellos por parte de sus empleadores no había sanción por parte de ninguna autoridad para los patronos que le daban malos tratos a los trabajadores, y los afectaban de distintas formas, por ejemplo, económicamente porque la paga era mínima y los trabajos físicamente por los horarios y jornadas eran desgastantes. En respuesta a lo anterior los Estados le dieron mayor importancia a las situaciones de los trabajadores, para de alguna forma compensar los problemas que atravesaron los trabajadores en el pasado, para regular y establecer normas que pusieran un límite a los abusos y se resolviera a su favor.

Alemán Mena (2006) en lo que se refiere al origen del principio de tutelaridad laboral indica:

El principio de tutelaridad laboral tiene su origen en la necesidad de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y se desarrolla también en una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar prejuicios al trabajador.

Es decir que se originó por la necesidad de crear normas que establezcan una balanza entre patrono y trabajador, en la actualidad la agrupación de los trabajadores en grupos sindicales les ha dado una protección donde definitivamente ejercen presión sobre la parte patronal y los obligan a responder a sus peticiones, porque las solicitudes hechas por los trabajadores en grupo tienen más presión sobre el patrono, que si la hicieran de forma individual cada uno. La tutelaridad laboral se materializa de distintas formas principalmente estableciendo derechos, limitando los abusos del patrono, la obligación impuesta sobre los jueces de resolver favorablemente hacia el trabajador velando por sus intereses.

El derecho tutelar de los trabajadores

El principio de tutelaridad laboral por la importancia que tiene en el derecho laboral ha sido abordado de distintos puntos de vista, y se han determinado sus alcances, propósitos, fines, y su importancia. Diferentes juristas y doctos en materia laboral lo han abordado en su estudio en Guatemala y no es casualidad que se aborde y se le dé mayor importancia que otros principios del derecho laboral, pues de la tutelaridad laboral actualmente no se puede prescindir en cualquier conflicto que se dé en materia de trabajo, se le da importancia desde un punto de vista académico pues en las universidades se les indica a los futuros profesionales del derecho los alcances que tiene ese principio, hasta en el ámbito práctica como se ha indicado.

Fernández Molina (1996) indica:

La tutelaridad es un principio que puede verse manifestado tanto en el derecho individual de trabajo como en el colectivo. En el primero, el proteccionismo se manifiesta en la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, al regular un mínimo de quince días de vacaciones o al señalar los mínimos en los días de descanso prenatal y postnatal. En el segundo, el proteccionismo y las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, así como mediante el desarrollo del régimen de huelga y el de contratación colectiva. Las normas procesales también comparten el espíritu protector, en el caso de Guatemala, mediante el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y la declaración de confeso (p. 19).

Tanto en el derecho individual de trabajo como en el derecho colectivo de trabajo se hace valer la protección preferente del trabajador que le otorga el principio en mención, sin embargo, en el derecho colectivo cuando los trabajadores actúan por medio de un sindicato con una considerable cantidad de trabajadores, la posición del trabajador no solo iguala a la del patrono, sino, que en algunos casos la supera, y el patrono podría ser la parte más vulnerable en la relación laboral, por la efectividad del principio. Es importante mencionar que de la tutelaridad se deriva el principio de irrenunciabilidad, que tiene la finalidad de evitar que el trabajador por presiones o engaños renuncie a los derechos mínimos reconocidos por la ley.

Según la Corte de Constitucionalidad (1995):

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual y colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la constitución regula lo

relativo al trabajo, considerando este como un derecho de la persona y una obligación social. (Expediente 291-95, p. 59).

El Código de Trabajo de forma tácita ordena a los órganos jurisdiccionales proteger mayormente a los trabajadores, esto tiene su razón de ser, ya que al trabajador se le otorga una protección jurídica preferente porque en la relación laboral son la parte más débil en muchos aspectos, ya que un trabajador cuenta con ingresos económicos que únicamente le permiten cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, y cuando son despedidos no tienen recursos económicos para contratar un abogado que les auxilie en el reclamo de sus prestaciones laborales o indemnización, por lo que los abogados en procesos laborales suelen cobrar sus honorarios con base en porcentajes sobre el pago de las prestaciones que corresponden al trabajador cuando termina el respectivo juicio, este es un ejemplo de las desventajas que tiene comúnmente un trabajador.

Por otra parte, el patrono ha sido en el devenir histórico de la sociedad la parte de la relación laboral con diversos factores propicios a sus intereses, sometiendo a los trabajadores a jornadas laborales excesivas, sin pagar las horas extras correspondientes, trabajo excesivo, y en muchos casos salarios mínimos o inferiores a estos, no otorgan las prestaciones laborales que en derecho corresponden, como el, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14), vacaciones, días de asueto y feriado, etc. Todas esas situaciones fueron consideradas por los

legisladores del Código de Trabajo, para establecer un derecho tutelar de los trabajadores, o principio protector del trabajador como también le conoce, para que en los conflictos laborales se compensen la desigualdad que existe entre patrono y trabajador.

De acuerdo con Fernández Molina (1996):

Existen por lo menos dos posiciones dispares sobre lo que debe entenderse por tutelaridad. Por un lado, quienes entienden que el fin de dicho principio es el de servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador y por el otro, quienes consideran que procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto entre las partes (p. 18)

En la primera posición o postulado Fernández Molina indica que los trabajadores por medio de la tutelaridad laboral luchan con el empleador, a efecto de que se le respeten todos sus derechos y garantías reconocidas en todo el derecho laboral en cuerpos legales nacionales como internacionales, y también la reivindican tomando en consideración las situaciones que atravesaron en el pasado, mientras que en la otra posición lo que se busca por medio de la tutelaridad laboral es reestablecer una relación que ya está rota entre patrono y trabajador, rota por distintos motivos, lo que si es cierto que la tutelaridad laboral se hace efectiva en instancias administrativas y judiciales.

Aplicación y propósito del principio de tutelaridad

Los alcances y efectos que produce cada principio del derecho laboral dependerá de su aplicación y el propósito que se busca. La palabra aplicación tiene aplicación directa en materia jurídica, por un parte están los que crean las normas que es el Organismo Legislativo y a los que se les delega la función y responsabilidad de aplicarla que es el Organismo Judicial por medio de los jueces y los demás auxiliares judiciales, pues de nada serviría un ordenamiento jurídico objetivo y adecuado si no se hiciera efectivo por medio de su aplicación, que no es otra cosa que someter hechos, actos, conflictos a lo que establece el supuesto jurídico existente en una norma legal. La palabra aplicación en el ámbito jurídico se define en distintos diccionarios jurídicos.

Ossorio (1973):

Aplicar la ley es el acto de subsumir el caso concreto, debatido o planteado judicialmente, en el precepto legal que lo comprende, ante desconocimiento u oposición, función específica de los jueces a efectos de proteger las relaciones humanas, tratando de conseguir que se desenvuelvan conforme a las normas del Derecho. (p. 80).

Sin perjuicio de otras autoridades es sobre el juez con competencia en materia laboral el principal responsable de aplicar el principio de tutelaridad laboral, y hacerlo efectivo cuidando los intereses del trabajador. A pesar de que el juez con competencia en materia laboral es el sujeto que más importancia tiene para la aplicación del principio mencionado, no es el único sobre el que recae esa obligación, también los

trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que velan por conciliar cuando existe un conflicto entre las partes de la relación laboral, teniendo presente que se le deben dar prioridad a los derechos de los trabajadores sobre los que le corresponden al patrono.

Martínez (2006) establece:

El propósito de la tutelaridad laboral en el derecho laboral es de servir como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte (p. 17)

Evidentemente el principio estudiado se ve reflejado en todas las decisiones de las autoridades que intervienen en el derecho laboral, en otras palabras el verdadero propósito del principio de la tutelaridad laboral es asegurar un ingreso digno para el trabajador, porque una resolución desfavorable puede repercutir sobre los medios necesarios para su subsistencia y también la de su familia, por ejemplo, que sea despedido injustificadamente y no se resuelva preferentemente a sus intereses, o en el mismo caso no se la otorga la indemnización proporcional a los años trabajados, lo dejará en un estado de vulnerabilidad, poniendo en riesgo su estabilidad económica por no contar con el dinero suficiente para que mientras encuentra otro trabajo asegurar la compra de los productos para su alimentación.

Regulación legal y su incorporación al derecho laboral

El cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo (1961), preceptúa: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándole una protección jurídica preferente”. Dicho lo anterior, el principio de tutelaridad laboral constituye la naturaleza misma del Derecho Laboral, por lo que la aplicación e interpretación de todas sus normas se harán en beneficio del trabajador, por la desigualdad que existe en una relación laboral en la cual el trabajador es la parte más vulnerable; en ese sentido, las normas laborales compensan esa vulnerabilidad protegiendo preferentemente en beneficio del trabajador.

Según el artículo 103 “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985). Este es uno de los fundamentos donde se regula legalmente el principio mencionado, sin perjuicio que en materia laboral no existe jerarquía constitucional, porque cualquier otra norma se puede aplicar en prelación de la Constitución Política de la República de Guatemala siempre que tenga la característica imprescindible que beneficie al trabajador, es decir, le sea tutelar.

Asimismo, el artículo 15 del Código de Trabajo (1961) establece:

Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

Por último, el artículo 17 preceptúa “para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social” (Código de Trabajo, 1961). El principio que se está abordando se regula en distintos cuerpos jurídicos y no existe antinomia o discrepancia alguna

Importancia en el derecho laboral

El principio de tutelaridad laboral tiene tal importancia, que actualmente es imprescindible en el derecho laboral, los procesos, procedimientos y autoridades saben los alcances de ese principio que representa una de las bases más sólidas del derecho laboral que permiten una aceptable relación laboral entre patronos y trabajadores. Los alcances del principio de tutelaridad laboral se extiendan a la efectiva aplicación de otros principios como el de irrenunciabilidad de derechos laborales, *indubio pro operario*, pues todos operan de forma armónica, y la utilización de un principio no imposibilita la de otro, todos tiene el factor común de proteger con preferencia al trabajador.

El principio de tutelaridad laboral cobra mayor importancia con su regulación en el Código Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala en las que se indica que en materia de trabajador se aplicará las normas, disposiciones, y preceptos legales que beneficie al trabajador siempre que mejoren su situación. Ese principio ha cobrado una importancia tan considerable que en algunos casos la compensación de desigualdad existente entre patrono y trabajador deja de existir y se iguala, porque en los procesos aparenta ser el patrono contra el trabajador y el órgano jurisdiccional que vela estrictamente que los procesos finalicen en favor del trabajador otorgándole el pago de las prestaciones e indemnización que en derecho le corresponde.

Efectos jurídicos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas sobre el principio de tutelaridad laboral

El problema jurídico planteado se refiere a la compensación por vacaciones no gozadas de los trabajadores, y si por existir un límite a la misma, vulnera o atenta contra el principio de tutelaridad laboral, que le asiste al trabajador en contra del patrono, por lo que para mayor comprensión del tema, es imprescindible desarrollar brevemente de forma precisa qué son los trabajadores, qué son los patronos, para luego desarrollar los temas principales como lo son las vacaciones y la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, las

indemnizaciones en el derecho laboral, el límite de la compensación por vacaciones no gozadas y por último un proyecto de reforma del Código de Trabajo.

Se puede decir que patrono es aquella persona que, a cambio de una contraprestación económica, utiliza para beneficio personal los servicios de un trabajador. La Real Academia Española lo define de la forma siguiente "Persona que emplea obreros en su propiedad o negocio, en especial en trabajos de tipo manual" (p. 260). De acuerdo con el artículo 3, "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" (Código de Trabajo, 1961). Dichos servicios, se adquieren mediante un vínculo jurídico que puede darse en virtud de la formalización de un contrato o en su ausencia por la simple relación de trabajo que, según el artículo 19 "...es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra..." (Código de Trabajo, 1961). En otras legislaciones también se le denomina "patrón", pero en el medio jurídico guatemalteco se le denominó "patrono".

En la doctrina Merino (2011) indica:

Patrón o patrono es el individuo que da empleo a los obreros. El patrón es el empleador o el jefe de una obra. Patrón es un término que procede del vocablo latino *patrōnus* y que hace referencia al tutor o guardián. Se trata de una persona que protege y defiende a otra (p. 1)

En las definiciones anteriores concurre la prestación de un servicio, subordinación, y una contraprestación que generalmente es económica, sin perjuicio, que se permitan otras formas de remuneración establecidas en las leyes, esos son los elementos básicos por los cuales se constituye una verdadera relación laboral; el patrono generalmente es la parte más fuerte de la relación de laboral ya que fija las condiciones en que el trabajo se prestará imponiendo los servicios y actividades que se deben de realizar y la prestación económica por dichos servicios y actividades, el principio de tutelaridad laboral actúa en su contra, protegiendo preferentemente al trabajador por considerarse la parte más débil.

El trabajador es la otra parte de la relación laboral, que presta sus servicios o ejecuta la obra para el que fue contratado previamente por el patrono, le atañe los derechos y obligaciones establecidos en la legislación nacional como internacional, por medio de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. De acuerdo con el artículo 3, “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”. (Código de Trabajo, 1961). Los servicios materiales se refieren a ejecutar obras con el trabajo físico, mientras que los intelectuales no requieren mayores esfuerzos físicos que las operaciones mentales para la ejecución del servicio para el que fue previamente contratado.

Según Pérez Porto (2022):

Es un concepto que tiene su origen etimológico en el vocablo latino *operarius*. Como adjetivo, permite calificar a aquel que trabaja o a aquello vinculado a un trabajador. El uso más habitual de la noción, de todas maneras, se da como sustantivo. De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE), Un obrero es un trabajador que realiza labores manuales a cambio de una remuneración. A grandes rasgos, puede afirmarse que un obrero es un trabajador. O, con mayor precisión, un empleado: alguien que cumple con una tarea a cambio de la paga que recibe de su empleador. (p. 430).

Guatemala en el Código de Trabajo establece una definición de trabajador, tácitamente obliga la concurrencia de ciertos elementos que exista un contrato o en su defecto una relación de trabajo, que exista una remuneración económica a cambio de los servicios que se prestarán. El principio de tutelaridad laboral como se indicará más adelante opera en favor del trabajador.

Vacaciones y la suspensión individual parcial de los contratos de trabajo

Las vacaciones son prestaciones irrenunciables para el trabajador, en consecuencia, el patrono debe autorizarlas obligadamente el plazo que establece la ley como mínimo (actualmente 15 días hábiles para el sector privado y 20 días hábiles para el sector público), sin perjuicio, de poder ser superadas mediante contratos individuales de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo o por cualquier otro medio jurídico, siempre y cuando sean mejoradas y no se restrinjan los derechos de los trabajadores.

Para Pérez Porto (2013):

Vacaciones es el plural de vacación, un término que procede del latín *vacatio* y que hace referencia al descanso de una actividad habitual. Por lo que vacaciones se trata del período en el cual las personas que estudian o trabajan suspenden temporalmente sus obligaciones. Las vacaciones están asociadas al descanso, el ocio y el turismo. Por un lado, el sujeto que está de vacaciones suele pretender descansar de los esfuerzos que supone el trabajo o el estudio. Por eso es habitual que, durante el periodo de vacaciones, modifique sus rutinas y se despierte más tarde. (p. 83).

En relación con el tema de las vacaciones, se ha indicado anteriormente que no existe una definición legal como tal; sin embargo, según el artículo 130 “todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles” (Código de Trabajo, 1961). En ese sentido, puede afirmarse que el principal objeto de las vacaciones consiste en que el trabajador descansa de la rutina del año anterior de trabajo; no obstante, es importante mencionar que la ley no permite que se acumulen año con año, aunque haciendo un análisis, se puede decir que la misma ley hace una salvedad cuando indica que si el trabajador cesare en su trabajo cualquiera que fuera la causa, no en función de autorizar su acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar el pago de hasta cinco períodos de las vacaciones que hayan omitido.

La prohibición de acumulación de vacaciones se puede ejemplificar de la manera siguiente: un trabajador que tenga derecho a quince días hábiles de vacaciones, no goza de vacaciones por tres años, no puede acumular las vacaciones de esos tres años para gozar cuarenta y cinco días hábiles de forma continua, pues expresamente esta prohibido por la ley; sin embargo, cuando se finalice el contrato laboral, el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo, dinero, del período o períodos vacacionales que no gozó, correspondiente a los últimos cinco años a que se refiere el artículo 136 del Código de Trabajo, por eso solo son acumulables para efectos de pago cuando se termina la relación laboral, pero no para gozarlas de forma continua como vacaciones.

Lo anterior, ocasiona un problema de índole jurídico, ya que el citado cuerpo legal establece un mínimo de años que le podrán ser compensados en efectivo, cuando no haya gozado esos años de vacaciones; ejemplo, si un trabajador no gozó de vacaciones durante diez años y es despedido, únicamente se le compensarán en efectivo solamente los últimos cinco años que no gozó sus vacaciones, y no los diez que le corresponderían, por lo que ese límite atenta contra el principio de tutelaridad laboral que constituye una de las razones de ser del derecho laboral y su aplicación es obligatoria en beneficio del trabajador. Las vacaciones según el artículo 66 del Código de Trabajo (1961) son consideradas una suspensión de trabajo, sin embargo, debe tomarse en cuenta que en el derecho laboral

existen cuatro tipos de suspensión de las relaciones de trabajo, estableciéndose varios supuestos en cada suspensión de la relación laboral.

a) La primera, es la suspensión individual parcial, que se da cuando afecta una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. Según el artículo 66 literal a) “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario” (Código de Trabajo, 1961). Dentro de éstas se encuentran las vacaciones, porque en este caso el patrono sigue con su obligación de pagar el salario al trabajador, pero éste suspende la prestación de servicio por el tiempo que la ley le da derecho.

b) La segunda, es la suspensión individual total, que se da cuando afecta una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Un ejemplo de ello, serían las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores, porque el trabajador deja de prestar sus servicios y el patrono no le paga el salario correspondiente.

c) La tercera es la suspensión colectiva parcial, dentro de las cuales se encuentra la huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión

Social, la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y la última

d) Suspensión colectiva total, sin embargo, la que interesan son la indicada en la literal a) porque indica que las vacaciones suspenden la relación de trabajo de forma parcial por las causas indicadas.

Para Castillo González (2015):

En la práctica domina el criterio de que no existe continuidad si hay suspensión temporal por sanción disciplinaria por días no laborados sin goce de salario, por día sin laborar, por llegar tarde o por renuncia antes de que se cumpla el año de trabajo, excepto por enfermedad o accidente, sujeto a comprobación por medio de certificaciones. (p. 186).

En ese caso, también cabe hacer énfasis en el período de prueba que dispone el artículo 81 Código de Trabajo (1961), indica que "Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna". Esta es una excepción al pago de la indemnización cuando un trabajador es despedido, durante el período de prueba al patrono se le confiere la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo sin la obligación de pagar una indemnización al trabajador si no hubo una causa que justificara su despido, por otra parte, también libera al trabajador de incurrir en daños y perjuicios si dejare de laborar, solo dar el aviso respectivo.

Indemnizaciones en el derecho laboral

La indemnización se regula en el Código de Trabajo, y se puede aplicar por distintos motivos, la más relevante y que mayor aplicación tiene en la realidad es la indemnización que debe pagar el patrono al trabajador cuando es despedido. Respecto de indemnización, Mellado (2010) señala:

Es el monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido no justificado. Las características del derecho varían mucho según la legislación de cada país y según el tipo de contrato de trabajo. Por lo general el monto de la indemnización se establece en proporción a la cantidad de años que llevaba vigente el contrato de trabajo al que se puso fin (p. 5).

Se ha indicado que la compensación en efectivo, que debe pagar el patrono al trabajador por las vacaciones no gozadas, podría considerarse como una indemnización; no obstante, en el derecho laboral guatemalteco no le se da esa calificación, ya que las clases de indemnización que se regulan en Guatemala están expresamente establecidas en la ley y dentro de esas no se encuentra la compensación económica de las vacaciones no gozadas; las indemnizaciones que se regulan son las siguientes:

a) Pago por prestaciones laborales, se encuentra fundamentada en los artículos 82 y 85 del Código de Trabajo (1961), y 102 inciso inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985).

b) Indemnización post mortem, se encuentra regulado en el artículo 85 literal a) del Código de Trabajo (1961), 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala. (1985).

c) Los salarios caídos o dejados de percibir, se encuentra regulado en el artículo 78 literal b) del Código de Trabajo. (1961).

d) Indemnización por daños y perjuicios, se encuentra regulado en el artículo 78 del Código de Trabajo. (1961).

Dentro de la clasificación de indemnizaciones que se menciona en el párrafo anterior, no se encuentra la compensación económica por vacaciones no gozadas por los trabajadores, por lo que no debe confundirse esa institución, compensación, con las indemnizaciones laborales, pues, aunque opera de la misma forma y se aplique en condiciones o causas de similar naturaleza, no puede ser denominada de esa forma. La indemnización que el patrono debe pagar al trabajador se aplica únicamente cuando lo despide sin causa que lo justifique y previamente indicada en la ley; por otra parte, la compensación en efectivo por vacaciones no gozadas se debe pagar independientemente la causa de terminación de la relación laboral, se debe pagar si fue despedido con causa justificada o con ausencia de la misma.

Principio de tutelaridad laboral al establecer límite a la compensación por vacaciones no gozadas

Mediante el principio de tutelaridad laboral se establece la obligación de resolver favorablemente al trabajador, por eso es que gran cantidad de juicios promovidos en materia laboral siempre el trabajador tiene ventaja sobre el patrono, por medio de este principio tan importante para

compensar las diferentes desigualdades existentes entre las partes. Si en el derecho laboral desaparece el principio de tutelaridad laboral, provocaría efectos en todo el país, porque en Guatemala la mayor parte de la población son trabajadores y un reducido grupo de personas tiene la calidad de patronos, por lo que habría una gran crisis económica, los patronos pagarán salarios inferiores al mínimo sin el riesgo o preocupación que cuando se promuevan las instancias correspondientes y se realice el reajuste salarial correspondiente, porque no existiría esa protección preferente.

La tutelaridad laboral se hace efectiva no sólo en la práctica al momento de acudir a la Inspección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión social y sus distintas dependencias, juzgados en materia laboral, sino que también al momento de legislar, porque los cuerpos jurídicos se crean siempre mejorando los derechos del trabajador, por ejemplo, se aumentan los días de vacaciones, el período de lactancia, los salarios mínimos, distintas prestaciones laborales, mayormente en el sector público, donde algunas instituciones reciben gran número de bonos. También la Organización Internacional del Trabajo por medio de convenios que son ratificados y tienen aplicación en Guatemala, establecen condiciones favoreciendo al trabajador.

De lo anterior se puede determinar que los derechos de los trabajadores se han ido mejorando, lo que tiene que suceder con el límite de la compensación en efectivo de las vacaciones no gozadas, porque ese límite, no se encuentra acorde al principio de tutelaridad laboral y consecuentemente lo transgrede, para que el referido límite se encuentre acorde a las características ideológicas y principios que rigen el derecho laboral debe de ampliarse mínimo al doble del tiempo que actualmente se encuentra establecido, pues perjudica al trabajador, ya que en casos concretos los trabajadores no han gozado de varios años de vacaciones y cuando se termina su relación laboral únicamente se les compensa conforme el límite actual de cinco años.

Efectos jurídicos

El límite de cinco años que existe respecto a la compensación en efectivo de las vacaciones no gozadas por los trabajadores, actualmente no es congruente con la tutelaridad laboral, porque se vulnera uno de los derechos irrenunciables para el trabajador, ejemplo, en el hipotético caso que se le debieran diez períodos de vacaciones, si fuera despedido sólo se le pagarían 5 períodos porque así lo dispone la ley. Sin embargo, en épocas anteriores era aún más perjudicial para el trabajador, porque únicamente se le compensaban 2 años como máximo, pero por una reforma introducida al Código de Trabajo, mediante el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, se elevó a 5 años la

compensación por períodos vacacionales no gozados, porque ese límite de 5 años se encontraba en esa época acorde a la realidad social, sin embargo, en la actualidad no, por lo que resulta lógico reformar el aludido límite.

Mediante el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, se introdujeron reformas a varios artículos del Código de Trabajo, modificaciones sustanciales que atañen al régimen de licencias, a la terminación de la relación laboral, a la discriminación salarial por razones de sexo, al descanso. Asimismo, se contemplaron nuevas disposiciones relativas a los derechos de las trabajadoras, acceso al empleo, protección de la maternidad, y sobre los derechos sindicales, derechos de los sindicatos, contratos colectivos de trabajo. También se reformó el régimen de sanciones por violación a las disposiciones laborales. El artículo 12 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia a la nueva redacción del artículo 152 del Código de Trabajo, relativo al descanso por maternidad. Y la reforma más relevante respecto a la presente investigación, es la relacionada con las vacaciones.

Anteriormente, el Código de Trabajo (1961) en su artículo 136 disponía:

Los Trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Las vacaciones de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en

efectivo de las que se le hayan omitido, correspondiente a los dos últimos años (el subrayado no es parte del texto original).

El artículo citado fue reformado por el artículo 8, del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en el cual se ampliaron los dos años a cinco años; esa reforma fue necesaria por el dinamismo del derecho, es decir que debe estar en evolución constante, ya que el límite anterior no se encontraba acorde a la realidad social en ese entonces, como sucede actualmente en que el límite de cinco años tampoco se encuentra acorde a la realidad social, económica y a los principios que rigen el derecho laboral, específicamente en los considerandos del Código de Trabajo que indica en el cuarto consideran que es realista ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Los efectos jurídicos que se alcanzaron con la anterior reforma fueron positivos y bien aceptados, porque todas las personas que cesaban en su relación laboral y no habían gozado de los últimos 5 años de sus vacaciones, no se le pagarían sólo las últimas 2, sino, que los 5 períodos correspondientes, lo cual le sirve al trabajador para su cuidado y el de su familia, le daba el tiempo de conseguir un nuevo empleo teniendo más recursos económicos, si el motivo del cese de la relación laboral había sido porque ya no quería seguir en ese trabajo por ejemplo. Por otra parte,

la existencia de ese límite podría considerarse como una forma de prescripción de las vacaciones que no se le compensarán en efectivo al trabajador, cuando se da la terminación de la relación laboral; sin embargo, es necesario que exista la prescripción ya que mantiene un equilibrio en la relación entre patrono y trabajador y otorga certeza a sus derechos y obligaciones.

No obstante, esa prescripción no debe ser tan limitada, ya que en el caso específico del problema abordado, son las vacaciones de los últimos 5 años las que se compensarán en efectivo, por lo que la solución adecuada sería ampliar el límite para compensar en efectivo los último 10 años que el trabajador no haya gozado de sus vacaciones y se dé la terminación de la relación laboral, ya que el plazo de 5 años es muy reducido y no le otorga una protección jurídica preferente al trabajador, en cambio, si se compensara hasta los últimos 10 años de vacaciones que el trabajador no gozó, sí se hace efectiva la tutelaridad laboral para el trabajador. Entonces, a consideración de la autora de la presente investigación, la solución sería reformar el artículo 136 del Código de Trabajo, ampliando el límite establecido en el mismo y con ello alcanzando efectos jurídicos positivos.

Proyecto de reforma al Código de Trabajo

Para llegar a una solución del problema planteado, el Congreso de la República de Guatemala que es el organismo de Estado con funciones legislativas, deberá reformar el artículo 136 Código de Trabajo, porque en ese artículo es que surge la vulneración jurídica a los derechos que le asisten al trabajador, en ese sentido el ente en mención deberá realizar un proyecto para reformar esa disposición, donde principalmente debe velar por el estricto respeto a los derechos de los trabajadores, considerando que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. También considerando que los derechos consignados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y demás cuerpos legales 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.

Se pudo determinar que la existencia de un límite de cinco (5) años de la compensación en dinero por vacaciones no gozadas vulnera el principio de tutelaridad laboral porque limita y restringe derechos irrenunciables para los trabajadores como son las vacaciones y si no las gozó por diversos motivos, cuando se dé su terminación de la relación laboral deben de ser compensadas económicamente, por lo que se hace urgente y necesario

ampliar el límite de cinco (5) años a una cantidad acorde a la realidad social y en protección de los derechos, necesidades e intereses de los trabajadores, esa cantidad sería de diez (10) años una cantidad viable en la práctica laboral.

Entonces el Congreso de la República de Guatemala, en el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala deberá reformar el artículo 136 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, el cual quedaría así:

Artículo 136.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los diez (10) últimos años.

Con la realización de la reforma que antecede, se considera se haría efectivo el principio de tutelaridad laboral porque se protegen uno de los derechos inherentes de los trabajadores como lo es el de gozar sus vacaciones de forma anual, en consecuencia, es de urgencia nacional que el Congreso de la República de Guatemala realice la correspondiente reforma al Código de Trabajo ampliando el plazo del límite de la compensación en efectivo por vacaciones no gozadas de cinco años a la cantidad de diez años, con eso los trabajadores en el caso que no gocen

más de cinco años de sus vacaciones cuando se dé por terminada su relación laboral, pueden reclamar el pago máximo de diez cantidad acorde a la realidad social.

Conclusiones

En cuanto al primer objetivo específico, analizar la prescripción de la compensación por vacaciones no gozadas se estableció que, la legislación laboral no lo indica de forma expresa, el límite de la compensación en efectivo por las vacaciones no gozadas por el trabajador son una forma de prescripción de sus derechos, porque todos los períodos que pasen de los cinco años se pierden por el transcurso del tiempo ya que existe imposibilidad legalmente indicada en el artículo 136 del Código de Trabajo para reclamarlos y que se logre obtener el pago por ellas, por eso se indica que todas las vacaciones que no se gocen y excedan de cinco períodos prescriben porque no se les compensarán.

En relación al segundo objetivo específico que es analizar el principio de tutelaridad laboral, se verificó que tanto el derecho laboral y sus principios deben de basarse en el de tutelaridad laboral, por eso las disposiciones del Código de Trabajo fueron redactadas con tendencia a proteger estrictamente al trabajador, también existen instituciones como la Inspectoría General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y sus dependencias y los órganos jurisdiccionales con competencia en trabajo y previsión social que se encargan de hacer efectiva esa protección preferente hacia el trabajador, en ese sentido no se puede decir que la protección jurídica de las normas del derecho laboral sea igualitarias para patrono y trabajador pues preferentemente se protege a éste último.

Finalmente, el objetivo general, que se refiere a determinar cuáles son los efectos jurídicos del límite a la compensación por vacaciones no gozadas, se concluye que los mismos son distintos para patrono y trabajador, al patrono lo beneficia porque si el trabajador dejó de gozar varios períodos de vacaciones y lo despide, únicamente deberá pagar cinco períodos, porque así lo establece actualmente el artículo 136 del Código de Trabajo, mientras que para el trabajador lo perjudica porque se restringen sus derechos por el mismo motivo; en ese sentido, se debe de realizar una reforma al artículo que se indica para ampliar el límite de cinco años a la cantidad de diez años ya que con ello se cumpliría con las características del derecho laboral, principalmente que es tutelar para el trabajador.

Referencias

Alarcón Novoa, C. (2017). *Derecho Laboral*. Editado por Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado, Guatemala.

Alemán Mena, D. (2006) *Derecho del Trabajo Nicaragüense (Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado)*. Nicaragua: Editorial Colección Jurídica.

Bedodo Espinoza, V. (2006), *Motivación laboral y compensaciones*. Universidad de Chile.

Brañas, A. (2014). *Manual de Derecho Civil Libro I, II y III*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Chicas Hernández, R. A. (2009). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

Fernández Molina, L. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, Editorial Óscar de León Palacios.

Fernández Molina, L. (2004). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas.

Gordillo Galindo, M. E. (2003). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Gordillo Ponciano, M. J. (2016). *El principio de tutelaridad de los trabajadores e irrenunciabilidad de los derechos laborales frente al principio de prescripción en el ámbito laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Francisco Marroquín de Guatemala]. <http://www.tesis.ufm.edu/pdf/528857.pdf>

Pérez Porto, J. (2013, 12 de marzo). *Vacaciones*. Definición.de. Recuperado el 2 de mayo de 2022 de <https://definicion.de/vacaciones/>

Pérez Porto, J. (2009, 04 de octubre). *Imperatividad*. Definición.de. Recuperado el 09 de octubre de 2022 de (<https://definicion.de/imperativo/>)

Ruiz Romero, A. G. (2010). *Principios Procesales Necesarios en la Administración de Justicia en Asuntos Laborales*. México: Editorial Porrúa.

Llanos Medina, A. (1944). *El Principio de la Autonomía de la Voluntad y sus Limitaciones*. Chile: Editorial Trayecto.

Leonel Palma, J. (2008) *Análisis sobre la indemnización por tiempo de servicio y la práctica de algunos empleadores de liquidar a sus trabajadores anualmente*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6531.pdf

Martínez Alfaro, J. (1944). *Teoría de las Obligaciones*. México: Editorial Porrúa.

Martínez, J. (2006) *Análisis de la Pertinencia del Principio de Tutelaridad del Derecho Laboral en el Contexto del Tratado Comercial Dr-Cafta, República de Guatemala, 2005* [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5941.pdf

Mellado, C. L. (2010). *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo*, Editorial Gemma Monfort.

Merino, M. (2011, 05 de agosto). *Patrón*. Definición.de. Recuperado el 11 de octubre de 2022 de <https://definicion.de/patron/>)

Ossorio, M. (1973). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Editorial Heliasta.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, (2014). *Diccionario de la Lengua Española, 23ª Edición*. Madrid, España.

Rodas Gaitán, J. R. (2006). *Diferencias Doctrinarias y Legales entre las Excepciones de Caducidad y Prescripción*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6379.pdf

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Ley de Servicio Civil*. Decreto número 1748.

Organización Internacional de Trabajo. (1950). *Convenio sobre las vacaciones pagadas*. Convenio número 101.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Reformas al Código de Trabajo*, Decreto número 64-92.

Jurisprudencia

Corte de Constitucionalidad (16 agosto 1995). Inconstitucionalidad de ley en Caso Concreto. Expediente 291-95.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfNumExpediente.aspx>