

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

**OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS  
PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL  
TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL**

**WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006**

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

**OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS  
PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL  
TERMINAR SU RELACION LABORAL**



Tesis  
Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2006

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

Decano	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. César Landelino Franco López
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
Vocal IV	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
Vocal V	Br. Edgar Alfredo Valdez López
Secretario	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Maura Ofelia Paniagua Corzantes
Vocal:	Lic.	Jorge Eduardo Aviles Salazar
Secretario:	Lic.	Magda Nidia Gil Barrios

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	Luis Alfredo González Ràmila
Vocal:	Lic.	Héctor Antonio Roldán Cabrera
Secretario:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

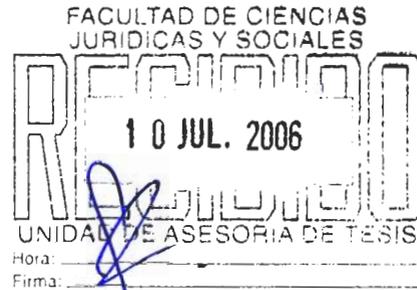


## BUFETE PROFESIONAL

19 Av. 2-09 Colonia Las Brisas Zona 6 de Mixto, Ciudad Guatemala

Guatemala, 10 de julio del 2006

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutin  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo Lutin:

En cumplimiento al nombramiento emitido por es unidad para asesorar el trabajo de tesis de grado académico "OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERIODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL", propuesto por el bachiller WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO, tengo el agrado de manifestarle que procedí conforme al requerimiento antes indicado, habiendo determinado que el tema es muy importante, ya que en el mismo se hizo un estudio doctrinario, jurídico.

Es de hacer constar que la presente tesis, satisface los objetivos que se propuso en la investigación, ya que la hipótesis se encuentra en concordancia con el planteamiento del problema objeto de la investigación, así mismo se toma en consideración que la bibliografía consultada es la adecuada para la realización de la presente investigación.

En razón de lo anteriormente expuesto, la suscrita opina que el tema propuesto por el bachiller WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO, reúne los requerimientos reglamentarios y por ende debe continuarse con el respectivo trámite para que la presente tesis de grado pueda ser objeto de discusión en el examen correspondiente.

Atentamente, me suscribo de usted.

  
**Licda. Sara Payes Solares**  
**Colegiada No. 3798**  
*Licda. Sara Payes Solares*  
**ABOGADO Y NOTARIO**

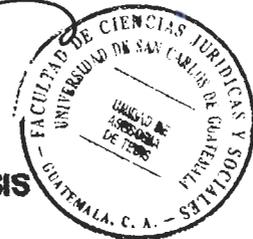


**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de julio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HOLVER ABILIO XITUMUL DE LEÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO**, Intitulado: **“OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

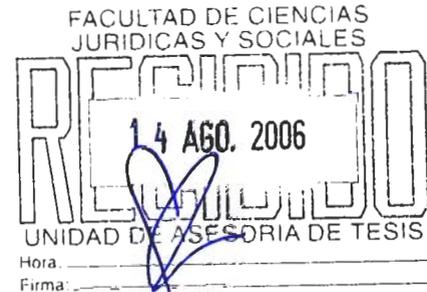


*Licenciado*  
*Holver Abilio Xitumul de León*  
*Abogado y Notario*  
(Colegiado 4,403)



Guatemala, 8 de agosto de 2006.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Tengo el agrado de dirigirme a usted de manera respetuosa, para referirme al nombramiento de fecha veinticinco de julio del año en curso, recaído en mi persona y que ha sido emitido por esa unidad, el cual me designa como REVISOR del trabajo de tesis titulado "OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL", presentado por el estudiante WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO.

En relación al trabajo de tesis ya indicado, me permito indicarle que el mismo se ha revisado detenidamente, por tal razón, considero oportuno mencionar que el tema tiene mucha actualidad ya que toca una de las instituciones más sensibles del derecho laboral como son las vacaciones pagadas, y que tanto la metodología, técnicas de investigación y bibliografía utilizadas son las adecuadas para la realización de esta investigación.

Por lo tanto, no tengo inconveniente en emitir DICTAMEN FAVORABLE sobre el presente trabajo de tesis, el cual a mi criterio llena los requisitos previstos en el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales para sustentar el examen público correspondiente.

Atentamente,



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES Guatemala, tres de noviembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO Titulado OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACION LABORAL, Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh



## DEDICATORIA

A DIOS: El único digno de alabanza, adoración y exaltación por siempre.

A MI ESPOSA MARY  
Y A MIS HIJOS JUAN  
PABLO Y XIMENA:

Con especial cariño y agradecimiento por su apoyo incondicional.

A MIS PADRES:

Como recompensa a sus muchos esfuerzos y desvelos.

A MIS HERMANOS:

Por el apoyo que siempre me brindaron.

A MIS AMIGOS:

Con mucho afecto.

A MI ASESORA:

Por su valioso aporte en la presente investigación.

A MI REVISOR:

Por su orientación profesional.

A:

La UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, tricentenaria casa de estudios en donde me formé.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Las vacaciones.....	1
1.1. Origen histórico de las vacaciones.....	1
1.2. Definición de vacaciones.....	4
1.3. Principios constitucionales que informan al derecho de vacaciones.....	5
1.3.1. Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores	6
1.3.2. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	8
1.3.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador.....	9
1.3.4. Es un derecho evolutivo (dinámico).....	10
1.3.5. Es un derecho realista y objetivo.....	10
1.3.6. Es un derecho que persigue la sencillez.....	11
1.3.7. Es un derecho autónomo.....	12
1.3.8. Es derecho público.....	13
1.3.9. Es un derecho democrático.....	15
1.3.10. Es un derecho clasista.....	16
1.3.11. Es un derecho mixto declarado-consuetudinario.....	17
1.4. Interpretación de las leyes laborales.....	17
1.4.1. Clases.....	19
1.4.1.1. Auténtica.....	19
1.4.1.2. Doctrinaria.....	19
1.4.1.3. Judicial o Usual.....	20
1.4.1.4. Gramatical.....	20

	Pág.
1.4.1.5. Lógica o Teleológica.....	20
1.4.1.6. Declarativa.....	21
1.4.1.7. Restrictiva.....	22
1.4.1.8. Extensiva.....	22
1.4.1.9. Progresiva.....	22
1.4.2. Métodos de interpretación.....	24
1.4.2.1. Clásico o exegético.....	24
1.4.2.2. Método de la escuela histórica.....	25
1.4.3. Según la legislación ordinaria laboral.....	26
1.4.3.1. Código de trabajo.....	26
1.4.4. Según el decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo.....	27
1.5. Regulación legal de las vacaciones.....	27
1.5.1. Vacaciones en el sector público y privado en general.....	28
1.5.1.1. En el sector público.....	28
1.5.1.1.1. Organismo Ejecutivo.....	28
1.5.1.1.2. Organismo Judicial.....	29
1.5.1.1.3. Organismo Legislativo.....	29
1.5.1.1.4. Municipalidades.....	30
1.5.1.1.5. Instituciones autónomas y descentralizadas.....	31
1.5.1.1.5.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	32
1.5.1.1.5.2. Universidad de San Carlos de Guatemala.....	32
1.5.1.1.5.3. Ministerio Público.....	33
1.5.1.2. En el sector privado.....	33
1.5.1.2.1. Código de Trabajo.....	33
1.5.1.3. Convenios internacionales.....	34

## CAPÍTULO II

2. Análisis de la regulación de las vacaciones según la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44 – 86 del Congreso de la República de Guatemala.....	36
2.1. Presupuestos legales para tener derecho al goce de vacaciones.....	36
2.1.1. Si el derecho hubiere sido adquirido.....	36
2.1.2. Que haya cesado la relación laboral.....	38
2.1.3. Si no se hubiere otorgado en su oportunidad debida.....	41
2.1.4. Continuidad de los servicios.....	44
2.1.5. Prescripción del derecho de vacaciones.....	45
2.1.5.1. Clases de prescripción.....	46
2.1.5.1.1. Prescripción adquisitiva.....	46
2.1.5.1.2. Prescripción negativa.....	46
2.1.6. Salario para pagar las vacaciones.....	49

## CAPÍTULO III

3. La carga de la prueba, el registro de empleados y las responsabilidades que se derivan de su manejo.....	55
3.1. Carga de la prueba con relación a:.....	55
3.1.1. Falta de goce o disfrute de las vacaciones.....	55
3.1.2. Goce completo de los períodos vacacionales.....	56
3.1.3. El registro de empleados.....	57
3.1.3.1 Principios registrales que informan el registro de empleados.....	58
3.1.3.1.1. Publicidad.....	58

	Pág.
3.1.3.1.2. Inscripción.....	59
3.1.3.1.3. Especialidad.....	60
3.1.3.1.4. Consentimiento.....	61
3.1.3.1.5. Tracto sucesivo.....	62
3.1.3.1.6. Rogación.....	62
3.1.3.1.7. Prioridad.....	63
3.1.3.1.8. Legalidad.....	64
3.1.3.1.9. Presunción de exactitud registral.....	64
3.1.4. Requisitos mínimos que debe contemplar el registro de empleados del Congreso de la República.....	65
3.1.5. Responsabilidades en que se puede incurrir en el manejo del registro de empleados .....	68
3.1.5.1. Administrativa.....	68
3.1.5.2. Penal.....	70
3.1.5.3. Civil.....	70

## **CAPÍTULO IV**

4. Responsabilidades en que se puede incurrir por el incumplimiento de las leyes laborales.....	72
4.1. Tipos de responsabilidad.....	72
4.1.1. Responsabilidad institucional.....	72
4.1.2. Responsabilidad personal de los funcionarios públicos.....	73
4.1.3. Responsabilidad personal de los empleados públicos.....	74

**CAPÍTULO V**

5. Causas legales y administrativas que impiden que a los trabajadores del organismo legislativo del Estado de Guatemala que terminan su relación laboral, les paguen más de cinco períodos vacacionales anuales.....	75
5.1 Causas que se determinaron en la presente investigación.....	75
5.1.1. Legales.....	75
5.1.2. Administrativas.....	79
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXOS.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	102

## INTRODUCCIÓN

En el proceso de enseñanza aprendizaje que el estudiante desarrolló en la Facultad de Derecho, y la experiencia laboral que se precisa extra aula, es posible distinguir el área de la ciencia en la cual se prepara y en la que se podrá proponer una investigación para aportar el perfeccionamiento de la misma.

Este es el caso del presente trabajo que el lector tiene en sus manos. Se trata de un esfuerzo por demostrar que el Organismo Legislativo, particularmente el Congreso de la República de Guatemala, no cumple con el pago de los períodos vacacionales no disfrutados por sus empleados al terminar éste su relación laboral con la parte empleadora, cuando dichos períodos rebasan un total de cinco. Por lo cual, y con base en una interpretación científica del Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala y particularmente de las leyes laborales como de los principios que lo informan, es posible determinar que la conducta de la instancia estatal mencionada es equivocada e irrespetuosa de los derechos laborales económicos adquiridos.

Para una mejor exposición, el trabajo de investigación se ha dividido en cinco capítulos, el primero que lleva por nombre simplemente vacaciones, y que tiene como objeto exponer los aspectos generales y elementales de tal tema.

El segundo capítulo de los que componen el presente informe, es referido al análisis de la regulación de las vacaciones según la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44 – 86 del Congreso de la República de Guatemala.

En el tercer capítulo, se hace un análisis de la carga de prueba para que en el caso de la omisión en que está incurriendo el Organismo Legislativo y al cual se hace referencia en todo el trabajo, también se tenga en cuenta que la carga no la tiene el trabajador sino la parte empleadora.

El capítulo cuarto establece las responsabilidades en que se puede incurrir por el incumplimiento de las leyes laborales.

Finalmente, el capítulo quinto, se refiere a las causas legales y administrativas que impiden que a los trabajadores del organismo legislativo del Estado de Guatemala que terminan su relación laboral, les paguen más de cinco períodos vacacionales anuales.

## CAPÍTULO I

### 1. Las vacaciones

#### 1.1. Origen histórico de las vacaciones

“El derecho de vacaciones es una conquista de reciente logro, ya que al principio únicamente se gozaba de descanso los días domingos y feriados, los cuales eran muy numerosos, no obstante estos, no llenaban el requerimiento de reposo para el trabajador en su totalidad.”<sup>1</sup>

Al comienzo del siglo XX las vacaciones pagadas constituían un privilegio, del que no todos los trabajadores disfrutaban, únicamente ciertos funcionarios públicos, personal administrativo de empresas comerciales e industriales y algunas pocas categorías de asalariados, siendo muy limitado la concesión de este beneficio en la industria privada.

“Cuando se iniciaba la centuria pasada (1900-1999), muy pocas eran las

---

<sup>1</sup> Deveali, Mario. L **Tratado de derecho del trabajo**. Tomo II, Pàg. 218.

disposiciones legales que establecían el derecho de vacaciones anuales pagadas y en donde estaban reguladas comprendían como ya se dijo, a categorías de trabajadores muy exclusivas. En Suiza se regulaba este derecho por medio de las Leyes del Cantón de Berna (Suiza), promulgadas en 1905 y 1908, y en Islanda en 1909 se establecieron las vacaciones en favor de los aprendices, y así sucesivamente, hasta después de 1950 fue que la regulación de este tema cobro mucha importancia, prueba de ello es que este derecho se encuentra plasmado en la Declaración de los Derechos del Hombre aprobados por el pleno de la Asamblea de las Naciones Unidas.”<sup>2</sup>

Barassi citado por el autor Mario de la Cueva, indica que “al principio del siglo pasado el aspecto de vacaciones estaba guiado y sostenido por los principios, costumbres y usos locales de cada región.”<sup>3</sup>

Después de terminada la primera guerra mundial, no se contaba con una reglamentación legal que normara lo relativo al derecho de vacaciones. Es en Italia, y durante los años del fascismo cuando se establece una disposición general en lo relativo a las vacaciones. Es así como nace en la declaración de Lavoro número 16, se establece la disposición siguiente: “Después de un año de servicios interrumpidos, el trabajador en las empresas en que el trabajo sea continuo, tiene derecho a un

---

2 Ídem, Pág. 219.

3 **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 629.

periodo anual de vacaciones con goce de sueldo.”<sup>4</sup>

“En España se reglamento el derecho de vacaciones en el Artículo 56 de la Ley de Contratos de Trabajo del 21 de Noviembre de 1931; en Francia en el año de 1936 como parte de la legislación promulgada por el gobierno de León Blum, específicamente en la Ley del 20 de Junio.”<sup>5</sup>

En la Organización Internacional del Trabajo fué tratado el asunto de las vacaciones en la vigésima sesión de la misma, que se verificó en Ginebra, en junio de 1938, en la misma se estableció el derecho de vacaciones para los trabajadores de la industria y el comercio, así como para los empleados del Estado y a los de las empresas privadas, excluyendo a los domésticos, el trabajo a domicilio, el trabajo de campo, a los marinos y a los talleres familiares.

Los Estados Americanos celebraron en la ciudad de Bogotá, en el año 1948 su novena reunión aprobando en ella la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la cual en el Artículo 15 dice: “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al numero de años de servicios. Las vacaciones no

---

4 Ídem, Pág. 630.

5 Ídem.

podrán compensarse en dinero y a la obligación del empresario de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.”<sup>6</sup>

## 1.2. Definición de vacaciones

Las vacaciones pueden entenderse de la siguiente forma: “Las vacaciones retribuidas son un derecho irrenunciable de todo trabajador. Su régimen legal está previsto en el Estatuto de los Trabajadores a su vez completado y mejorado por la negociación colectiva”<sup>7</sup>.

Las vacaciones son el periodo de descanso retribuido al que el funcionario tiene derecho. Todos los funcionarios tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor.

En cuanto a las vacaciones en el Estado se dice que: “Todos los funcionarios tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una

---

<sup>6</sup> Ídem, Pág. 632.

<sup>7</sup> Agiantini, María. **El derecho a vacaciones**, Pág. 15.

vacación retribuida de un mes, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido fue menor.”<sup>8</sup>

### 1.3. Principios constitucionales que informan al derecho de vacaciones

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 19

Estos principios cumplen una triple función: a) Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas; b) Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho, y c) Interpretativa: Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

#### 1.3.1. Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

Congruentemente el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa: "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... "

En la literal a del cuarto considerando del Código de Trabajo, encontramos este principio así: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto

que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente".

En el Artículo 12 del mismo cuerpo legal se establece que: "Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

Asimismo en el Artículo 14 del mismo código preceptúa: "...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...".

El Artículo 17 del código de trabajo regula que: "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."

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

### 1.3.2. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

En palabras del autor Manuel Ossorio esta se refiere a la: “Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos”<sup>10</sup>; en tal sentido las normas laborales del sistema legal guatemalteco persiguen, como bien lo indica Guillermo Cabanellas, la protección de determinados derechos que por su importancia (equilibrio entre capital y trabajo) en la sociedad tienen especial tratamiento. Es importante mencionar que cuando se le impone la característica de irrenunciabilidad a este tipo de normas, se aplica el poder coercitivo del derecho, aún en contra del mismo trabajador, a efecto de protegerlo de las posibles arbitrariedades que en su contra pueda cometer el patrono para perjudicarlo en su patrimonio, su dignidad o su persona.

---

10 **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 399.

El Artículo 106 Constitucional es fiel expresión de esta característica al indicar que “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,...”.

### 1.3.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador

La literal b del cuarto considerando del código de trabajo manifiesta que: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..."

Por otra parte el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ...". De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el código de trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado José María Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, menciona que:

"Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante."<sup>11</sup>

#### 1.3.4. Es un derecho evolutivo (dinámico)

Lo evolutivo del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités ad - hoc, etc.

#### 1.3.5. Es un derecho realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de

---

<sup>11</sup> **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 8.

resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

La literal d del cuarto considerando del código de trabajo, indica que: "el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque 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, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles".

#### 1.3.6. Es un derecho que persigue la sencillez

Esta rama del derecho va dirigida básicamente a un sector social grande, específicamente a la masa obrera que en su mayoría muchas veces no han tenido acceso a niveles de educación y cultura altos, por tal razón para facilitar su aplicación y comprensión sus normas se proyectan como un marco jurídico sin formalismos complejos, todo ello a efecto de dar soporte y apoyo a la parte más débil de la relación jurídica laboral, es decir al trabajador.

Prueba de lo anterior, se encuentran diseminados en todo el Código de Trabajo normas que facilitan al trabajador el reclamo de sus derechos, entre ellos están no obligatoriedad de comparecer con asesor a juicio y si se comparece la asesoría puede ser prestada por dirigentes sindicales, estudiantes de derecho y abogados (Artículo 321 código de trabajo), posibilidad de constituir verbalmente el contrato (Artículo 27 código de trabajo), etc.

#### 1.3.7. Es un derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía tenemos la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales (código de trabajo y fundamentalmente en la constitución de 1,945, que es donde tuvo su origen y la Ley de Servicio Civil).

### 1.3.8. Es derecho público

Nuestra Constitución Política en su Artículo 106 establece que: "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

La literal e, del cuarto considerando, del Código de Trabajo, estipula: "**El derecho de trabajo es una rama del derecho público**, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo". (El resaltado es mío).

Por otra parte nos sigue indicando el Artículo 14 del código de trabajo: "El

presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...".

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público esta constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho

público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público.”<sup>12</sup>

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista Nestor De Buen, citado por el Licenciado Luis Fernández Molina quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social."<sup>13</sup>

#### 1.3.9. Es un derecho democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que

---

<sup>12</sup> **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** Pág. 21.

<sup>13</sup> **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 40-41

constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (Literal f del cuarto considerando del código de trabajo).

#### 1.3.10. Es un derecho clasista

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora.

El ya mencionado licenciado Fernández Molina, nos dice que: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones."<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ídem, Pág. 22-23

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

#### 1.3.11. Es un derecho mixto declarado-consuetudinario

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. Esta característica está consagrada en el Artículo 15 del código de trabajo, el cual literalmente dice: "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 locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común".

#### 1.4. Interpretación de las leyes laborales

Los autores José Francisco de Mata Vela y Héctor Aníbal de León Velasco

citando a Vincenzo Manzini exponen que “La interpretación de la ley aunque a veces aparezca evidente, es siempre necesaria, ya que la fórmula que expresa la voluntad de la ley tiene necesariamente carácter general y abstracto.”<sup>15</sup>

“La interpretación es una operación intelectual por la que se busca establecer el sentido de las expresiones utilizadas por la ley para decidir los supuestos contenidos en esta y consecuentemente, su aplicabilidad al supuesto de hecho que se le plantea.”<sup>16</sup>

La exégesis o interpretación de la ley penal, es un proceso mental que tiene por objeto descubrir el verdadero pensamiento del legislador (teoría de la escuela Exegética), o bien explicar el verdadero sentido de una disposición legal.

“La interpretación pertenece a la estática del Derecho, mientras su aplicación a la dinámica del mismo.”<sup>17</sup>

---

15 **Derecho penal guatemalteco.** Pág. 25.

16 Ídem.

#### 1.4.1. Clases

Según el Intérprete la interpretación puede ser: auténtica, doctrinaria y judicial o usual.

##### 1.4.1.1. Auténtica

La que hace el legislador simultáneamente o posterior dentro de la ley, tal el caso del Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, obligatoria a todos.

##### 1.4.1.2. Doctrinaria

La que hacen los doctos en la materia. Jurisconsultos, expertos, especialistas en el derecho penal, la cual tiene como característica que no es coercitiva, es decir no es obligatorio acatarla.

#### 1.4.1.3. Judicial o Usual

La que hacen los jueces diariamente. De aquí la importancia de que los jueces conozcan sobre la materia a juzgar.

Según los medios para realizarla se puede llevar a cabo en forma: Gramatical y Lógica o Teleológica.

#### 1.4.1.4. Gramatical

El Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, explica que “esta interpretación es la que se hace buscando el sentido propio de cada palabra. Si no aparece definido en el Artículo, lo que dice el diccionario de la Real Academia Española, y si no apareciese allí, pues el uso común que se le dé en el país, ciudad o región de donde se trate.

#### 1.4.1.5. Lógica o Teleológica

Sobre pasa la definición propia de cada palabra, y llega por distintos sentidos

(político, sociales, históricos, sistemáticos, racionales etc.), hasta la ratio legis, (razón legal). La ley en sí tiene valores. Frente a los valores no hay libre albedrío.

El Artículo 10 de la ley arriba citada establece varios medios para su interpretación lógica o teleológica; a) de acuerdo a la finalidad y espíritu de la misma; b) a la historia fidedigna de su institución; c) a las disposiciones de otras leyes en casos análogos; y d) al modo que parezca más conforme a la equidad principios generales de derecho.

Según el resultado, es decir lo que se busca obtener con la interpretación, en este caso la interpretación puede ser: declarativa; restrictiva; extensiva; y progresiva.

#### 1.4.1.6. Declarativa

Es cuando concuerda la interpretación gramatical con la interpretación lógica.

#### 1.4.1.7. Restrictiva

Se deben interpretar las palabras de modo restrictivo o limitativo, de tal manera de acoplar las mismas, con el espíritu de la ley.

#### 1.4.1.8. Extensiva

Se debe interpretar en forma extensiva, amplia, de tal manera que se acoplen las palabras al espíritu de la ley.

#### 1.4.1.9. Progresiva

Mientras que no se vuelva objeto de derogación, se puede presentar el caso de que el espíritu de una ley del pasado se interprete con las exigencias y necesidades de hoy.

La interpretación tiene como objeto desentrañar el significado de una expresión legal. Por la interpretación le damos el sentido que una ley ha de tener en un caso dado. La interpretación es de mucho valor especialmente para la persona encargada de aplicar la ley a fin de que lo pueda hacer adecuadamente.

El derecho del trabajo, nacido por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales y a diferencia del derecho civil, cuyo carácter es esencialmente técnico, se presenta compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas sino simples.

La misión del intérprete del derecho laboral, es conservar ese carácter de juzgarlo de acuerdo a su naturaleza; esto es, considerarlo como un estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener en forma inmediata y mediata mejorar sus condiciones de vida. Los propósitos del derecho del trabajo conllevan una idea de justicia y una idea de moral, pero esos ideales de justicia y moral tiene que ver con el deber de dar satisfacción a las necesidades vitales del hombre "trabajador" y su familia.

En el derecho de trabajo la interpretación de la ley consiste en buscar la ley que sea más favorable para el trabajador y cumpla mejor con los ideales de justicia. El derecho de trabajo tiene formas propias de aplicación, y en ella se puede recurrir a la costumbre, la equidad, el pacto colectivo, la sentencia colectiva, los usos y la costumbre locales y todo elemento que pueda servir para cumplir mejor con el principio de la norma más beneficiosa.

#### 4.1.1. Métodos de interpretación

Hay diferentes métodos de interpretación, pero solo nos referiremos a los dos más importantes a este propósito los que a la vez son muy diferentes el uno del otro.

##### 1.4.2.1. Clásico o exegético

Este método hace énfasis en la letra de la ley, pues debe aplicarse estrictamente el contenido del texto, teniendo como base el espíritu que le dio origen, este método se originó con la escuela clásica contractualista y es propio del derecho civil. Bajo este método, el que hace la función de intérprete tiene que buscar el origen de la ley, el espíritu del legislador en el momento mismo de su elaboración. Se le critica de ser

muy rígido y estático, no permite que el juez pueda adaptar la ley a circunstancias especiales, siempre será una aplicación general.

#### 1.4.2.2. Método de la escuela histórica

Que por su origen se ha aplicado mejor al derecho laboral. Este método no es estático, sino dinámico, y aun cuando toma como base la forma escrita, no está ligado estrictamente a su contenido sino que permite al intérprete auxiliarse de otros elementos que le ayudan a desentrañar el sentido de la norma en forma mucho más amplia que la simple exégesis del texto. Aplicando este método, el intérprete toma en cuenta los principios que inspiraron la ley, como decir; Lo que motivó al legislador a promulgar la ley (el espíritu de la ley); lo que la norma pretendía tutelar marco histórico-social en que se dio la norma; y, lo cambiante de la historia y de la conducta humana.

En la legislación laboral guatemalteca, el Artículo 17 del código de trabajo establece: Para los efectos de interpretar este código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

### 1.4.3. Según la legislación ordinaria laboral

Según lo establecido en el Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, se establecen en forma genérica los siguientes medios o formas de interpretar la ley de acuerdo: “ a) a la finalidad y al espíritu de la misma; b) a la historia fidedigna de su institución; c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”

A estas formas de interpretación deben agregarse los que específicamente se establece el derecho de trabajo en general, siendo los siguientes:

#### 1.4.3.1. Código de Trabajo

Este cuerpo legal establece en su Artículo 17 que “para 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 conveniencia social”.

#### 1.4.4. Según la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala

El Artículo 7 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “En la interpretación de esta ley, sus reglamentos y demás leyes de la materia, se tomará en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la eficiencia del servicio en armonía con la convivencia social”.

#### 1.5. Regulación legal de las vacaciones

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, por tal razón el Estado ha estimado conveniente la regulación de las mismas en distintos cuerpos legales, atendiendo al área económica se prestan los servicios, teniendo especial relevancia para el presente estudio las siguientes:

#### 1.5.4. Vacaciones en el sector público y privado en general

##### 1.5.4.1. En el sector público

###### 1.5.4.1.1. Organismo ejecutivo

El gobierno central como también es llamado, regula el otorgamiento y goce del derecho de vacaciones en el número 2 del Artículo 61 del decreto 1748 del Congreso de la República Ley de Servicio Civil, que textualmente dice: "...2. A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos"... y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

El acuerdo gubernativo 18-98 en tal sentido regula que "Los servidores públicos del Organismo Ejecutivo que tengan un año de servicios continuos, disfrutaran sus vacaciones entre los meses de noviembre, diciembre y enero de cada año... (Artículo 51), seguidamente el prescribe "Las vacaciones no son acumulables, deberán gozarse en los meses consignados en el Artículo anterior y no son compensables en dinero salvo que no se hubieren disfrutado total o parcialmente al cesar la relación de trabajo por cualquier causa, en cuyo caso solo se reconocerá hasta un máximo de dos años..." (Artículo 52).

#### 1.5.4.1.2. Organismo judicial

Constitucionalmente al Organismo Judicial se le designa que las relaciones laborales entre sus empleados y funcionarios deben regularse de acuerdo a lo que establece su propia ley de servicio civil, (Artículo 210 Constitución Política de la República); y el decreto 48-99 del Congreso de la República Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece en el Artículo 37, “ Son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establecen la Constitución Política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y otras leyes ordinarias, los siguientes: ... g. Disfrutar de un período anual de vacaciones,...”; también en el Artículo 49 del mismo cuerpo legal, se establece que los funcionarios y empleados judiciales deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones y solo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia prolongada. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período mayor.

#### 1.5.4.1.3. Organismo legislativo

La Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, establece en su Artículo 23: ”

Derechos. Los trabajadores gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, en esta ley y sus reglamentos y de los que a continuación se expresan así: ... e) Gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumuladas ni compensables en dinero, por lo que deben disfrutarse efectivamente, salvo que cese la relación de trabajo, en cuyo supuesto, serán retribuidas si el derecho hubiese sido adquirido y no se hubiere otorgado en la oportunidad debida”.

El Artículo 8 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, regula con respecto a las vacaciones “que los trabajadores del Organismo Legislativo que gozarán de los derechos establecidos en el Artículo 23 de la ley...”; Incluyéndose en el citado Artículo el derecho de vacaciones.

#### 1.5.4.1.4. Municipalidades

Las municipalidades de acuerdo al Artículo 253 de la Constitución Política de la República son instituciones autónomas, por tal razón gozan de independencia administrativa y financiera, en igual forma en su régimen jurídico laboral únicamente

están sujetas a lo establecido en los decretos: 12-2002 Código Municipal y 1-87 Ley de Servicio Municipal, ambos del Congreso de la República de Guatemala, aplicándose también los pactos y convenios colectivos que se suscriban de conformidad con la ley.

En lo referente al derecho de vacaciones la literal b, del Artículo 44, del decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Municipal establece que “las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un periodo mayor, ni son compensables en dinero, salvo que al cesar la relación de trabajo, por cualquier causa, el servidor hubiere adquirido el derecho y no lo hubiere disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que se hubiere omitido, hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional...”.

#### 1.5.4.1.5. Instituciones autónomas y descentralizadas

Por ley a este tipo de instituciones les corresponde normar sus relaciones laborales en primer lugar por sus normas propias y en seguida por el código de trabajo, es decir en forma supletoria por falta o insuficiencia de las primeras, estando entre ellas las siguientes:

#### 1.5.1.1.5.1. Instituto guatemalteco de seguridad social

También por ser una institución descentralizada tienen opción a regular las relaciones laborales por medio de sus normas especiales, en este caso el acuerdo número 1090 de su Junta Directiva.

En el Artículo 68 de este cuerpo legal se tiene regulado que los trabajadores del Instituto después de un año de servicios continuos gozaran de un mes calendario de vacaciones remuneradas, no obstante, no regula el pago de vacaciones no disfrutadas, entendiéndose que se aplica supletoriamente la legislación laboral ordinaria.

#### 1.5.4.1.5.2. Universidad de San Carlos de Guatemala

Por su capacidad autónoma y calidad de entidad descentralizada en la administración pública guatemalteca se regula por sus normas propias es decir por medio del Estatuto de Relaciones Laborales emanado del Consejo Superior Universitario, pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrados con sus trabajadores y también cabe la supletoriedad en cuando a las leyes ordinarias de trabajo.

#### 1.5.4.1.5.3. Ministerio Público

El Ministerio Público como ente descentralizado también está exento de aplicar a sus empleados la Ley de Servicio Civil general, ya que regula sus relaciones laborales de conformidad con el decreto 40-94 Ley Orgánica del Ministerio Público, reglamentos de trabajo internos, pactos colectivos de trabajo celebrados con sus trabajadores y en forma supletoria por las leyes ordinarias de trabajo.

#### 1.5.4.2. En el sector privado

##### 1.5.4.2.1 Código de trabajo

Esta normativa establece en el párrafo segundo del Artículo 136 lo siguiente: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, **pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondiente a los cinco (5) últimos años**”. (El resaltado es

mío). Según la reforma introducida por el Artículo 8 del decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala (anteriormente sólo se podían reclamar 2 períodos).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el Artículo 130 del código de trabajo pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución Política de la República de Guatemala ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i) del Art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días.

#### 1.5.4.3. Convenios Internacionales

De acuerdo al Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala todos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno; en tal sentido el Artículo 2 del convenio No. 52 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las vacaciones pagadas, revisado por el convenio No. 132 del mismo instituto internacional establece la obligatoriedad del otorgamiento de vacaciones pagadas después de cada año de servicios continuos; complementariamente el Artículo 7 del mismo cuerpo legal establece que “toda persona despedida por causa imputable al empleador, antes de

haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente convenio, la remuneración prevista en el Artículo 3 (pago de remuneración habitual por goce de vacaciones).

## CAPÍTULO II

2. Análisis de la regulación de las vacaciones según la Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44 – 86 del Congreso de la República de Guatemala

### 4.1. Presupuestos legales para tener derecho al goce de vacaciones

Como antes se dijo, el inciso e) del Artículo 23 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, establece tres supuestos para que sea procedente el pago de las vacaciones no disfrutadas por el trabajador, siendo los siguientes:

#### 4.1.1. Si el derecho hubiere sido adquirido

Cuando se habla de un derecho adquirido el autor Manuel Ossorio nos indica que debe entenderse como tal “El incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los supuestos de hecho necesarios, según la ley vigente, para darle nacimiento; por oposición a las simples expectativas, meras posibilidades de que el derecho nazca.”<sup>18</sup>

---

18 Ob. Cit., Pág. 230

En el presente caso se regula que “después de cada año de servicios continuos se tendrá derecho a 20 días hábiles de vacaciones...”, (el resaltado con negrita es mío) obviamente si no se tiene el año completo no se tendrá derecho a los 20 días establecidos; interpretándose que corresponde la parte proporcional a los días trabajados. La función de los 20 días por cada año de servicios continuos es poner un límite máximo al descanso vacacional.

Por otro lado el Artículo 40 del reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo preceptúa que “de no concluirse satisfactoriamente el período de prueba, el Presidente del Organismo Legislativo, puede dar por terminada la relación laboral sin incurrir en mas responsabilidad que la que deviene del pago de prestaciones proporcionales a los derechos adquiridos”. El Artículo 2 de la misma ley establece que: " Los derechos que en la misma se consignan constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas...”

De lo anterior se entiende que pasado un año de servicios continuos, se adquiere el derecho mínimo e irrenunciable al goce de un período vacacional.

Contrario sensu, el código de trabajo establece como requisito previo para el goce de vacaciones, tener un mínimo de 150 días trabajados al año (Artículo 13 código de trabajo); pero el Artículo 133 del mismo cuerpo legal prescribe: "Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que este 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 servicios", aquí se aclara totalmente que el derecho vacacional del trabajador al cesar la relación laboral debe ser compensado en dinero sin importar la cantidad de días laborados, por ser desde el inicio de la relación laboral un derecho adquirido mínimo e irrenunciable.

#### 2.1.2. Que haya cesado la relación laboral

Según el autor Manuel Ossorio, "relación laboral representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia que exista o no un contrato de trabajo"<sup>19</sup>.

---

19 Ídem, Pág. 659.

De las anteriores ideas se establece que la relación de trabajo nace cuando una persona trabaja o presta sus servicios en relación de dependencia a otra; es decir bajo las ordenes del segundo y que por ese hecho ambos contraen obligaciones y derechos (pagar el salario, exigir el pago del mismo, prestar el servicio, exigir la prestación del servicio)

El termino cese se entiende según el mismo autor como “final, termino. Suspensión, abandono”<sup>20</sup> y que aplicado a lo normado por la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo se refiere a la terminación de la relación de trabajo, es decir al momento en el cual el trabajador o el patrono disponen poner fin a las relaciones que mutuamente sostienen consistentes como antes se dijo en prestar el servicio y pagar el salario.

Los Artículos 35 y 23 La Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo contemplan como causales para terminar o cesar la relación laboral:”

1. Supresión de plaza: Se da este supuesto cuando la autoridad superior decide eliminar una plaza determinada por alguna razón específica.

---

20 Ídem, Pág. 122.

2. Despido: Puede terminar la relación laboral por despido cuando el trabajador incurre en cualquiera de las faltas que enuncia el Artículo 33 de la misma ley. Es importante anotar que en esta forma de terminación debe observarse el procedimiento específico indicado en el Artículo 34 de dicha ley.

3. Invalidez absoluta: La invalidez absoluta se da cuando el trabajador queda impedido o limitado en el desenvolvimiento normal de sus actividades laborales como consecuencia de una enfermedad o accidente que no le permite el desempeño de sus labores.

4. Jubilación: Los empleados públicos que contribuyen al plan de clases pasivas civiles del Estado, tienen derecho a gozar del beneficio de la jubilación por invalidez, vejez o muerte. Para poder gozar de este beneficio obligatoriamente debe terminar la relación laboral con el Estado y posteriormente acogerse a dicho régimen.

5. Renuncia: El trabajador puede en cualquier momento de la relación laboral poner fin a la misma mediante su manifestación de voluntad en forma unilateral, conociéndose este acto como RENUNCIA, con la única obligación de dar el preaviso respectivo.

6. Muerte del Trabajador: La muerte según el mismo autor Manuel Ossorio es: “Cesación o termino de la vida”<sup>21</sup>; en el presente caso el termino de la vida del trabajador. Este hecho tiene consecuencias jurídicas como son: a) Cesación del contrato de trabajo porque obviamente el trabajador fallecido no podrá cumplir con las obligaciones que le impone el contrato o relación de trabajo; b) Obligación del patrono al pago de las prestaciones que de conformidad con la ley le correspondan. Como se aprecia la causal por muerte del trabajador es una causal legítima de cesar la relación de trabajo.

Como bien lo indica la ley, el supuesto de cese de la relación laboral es el que abre la puerta para efectuar el pago; es decir que desde el momento en que termina la relación laboral, el Congreso de la Republica adquiere la obligación de pagar al trabajador, es decir que se convierte en deudor del trabajador cualquiera que sea su causa, quien a su vez se convierte en acreedor pudiendo exigir el cumplimiento de ese derecho (a cobrar), aun por la vía judicial ya que el derecho se perfecciona en el mismo instante de la cesación.

4.1.1. Si no se hubiere otorgado en su oportunidad debida.

En el mismo Artículo regula que después de cada año de servicios continuos se

disfrutará de un periodo anual de vacaciones; claramente indica que después de cada año de servicios continuos deberá ser gozado dicho periodo vacacional. La Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo no regula el plazo para que el Congreso señale o notifique la programación del periodo vacacional al empleado, no obstante aplicación supletoria de la Ley de Servicio Civil, decreto 1748, y su reglamento deberá ser en los meses de noviembre, diciembre y enero de cada año; salvo las unidades administrativas que por la naturaleza de sus funciones no puedan disfrutarlas en esta época.

Algo importante que tiene el reglamento del decreto 1748 en cuanto a la programación del periodo vacacional, es que señala que la autoridad encargada de ello incurre en responsabilidad al no efectuar la programación y notificación del periodo vacacional respectivo; es decir que existe responsabilidad por parte del funcionario que teniendo la obligación legal de programar y notificar el periodo vacacional de los trabajadores, no lo hace; haciendo a su vez incurrir en responsabilidad a la institución y consecuentemente al Estado.

Cuando se toca el tema del otorgamiento de vacaciones en la oportunidad debida, surge la pregunta de como probar que si las mismas fueron gozadas; en tal sentido la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo no regula la forma en que se probara que un empleado gozó de sus periodos vacacionales completos, pero

---

21 Ídem, Pág. 473

obviamente debemos pensar que dicha información debe estar contenida en un registro que para el efecto el patrono tiene la obligación de llevar según lo regulado por el Artículo 56 del Acuerdo Gubernativo No 18-98, reformado por el acuerdo gubernativo número 564-98 que contiene el reglamento de la Ley de Servicio Civil, decreto 1748 del Congreso de la República que textualmente dice: “Las unidades de recursos humanos o de personal, deberán llevar un registro que contenga como mínimo lo siguiente: fecha de ingreso del servidor publico a la institución, periodos vacacionales completos o proporcionales, disfrutados durante su relación laboral, con indicación del año al que pertenecen o periodo de trabajo a que correspondan... Las autoridades respectivas quedaran obligadas a revisar el registro de vacaciones de los servidores públicos que estén prestando sus servicios bajo su control, a efecto de otorgarles las vacaciones proporcionales que les correspondan por el periodo que hubieren laborado en el ejercicio fiscal, con el objeto que su disfrute vacacional posterior se compute... Para resolverse cualquier reclamo sobre el goce del periodo vacacional, deberá hacerse en base al registro respectivo...”;

De lo anterior se concluye que la autoridad tiene la obligación de contar con un registro público de vacaciones que contenga por lo menos los datos anteriores y obviamente también existe la obligación que en dichos registros conste fehacientemente el goce o no de las vacaciones en forma documental, ya que de no existir testimonio escrito del goce de las mismas se presume, salvo prueba en contrario, que las mismas no han sido otorgadas por el patrono.

Por lo antes dicho el registro de vacaciones debe ser gobernado por los principios que informan al derecho registral para dar certeza y seguridad jurídica tanto a patronos como a trabajadores, entre ellos están: publicidad, inscripción, especialidad, consentimiento, tracto sucesivo, rogación, prioridad, legalidad, presunción de exactitud registral.

La violación a este registro público de vacaciones deriva en responsabilidad para quien lleve a cabo acciones u omisiones que impliquen la destrucción, alteración, sustracción o menoscabo en el cuerpo físico u omisiones en la información contenida en el mismo.

#### 4.1.2. Continuidad de los servicios

El termino continuidad es sinónimo de permanencia, y según el autor Ludovico Barassi la continuidad “es un estado de hecho que designa la incorporación mas o menos prolongada de un trabajador en un organismo de empresa, o mejor aun, la posibilidad de esta prolongada incorporación que hace de un trabajador un elemento normal de la empresa” <sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> **Tratado de derecho del trabajo.** Pág. 245.

En otro sentido cuando se habla de continuidad se refiere al periodo de tiempo que el trabajador ha permanecido prestando sus servicios, sin interrupciones de ninguna clase, entendiéndose que no se tienen como tales interrupciones las licencias con goce de salario. Respecto a las vacaciones tiene importancia la continuidad de los servicios, ya que la misma determina que se goce de 20 días de vacaciones.

#### 2.1.5. Prescripción del derecho de vacaciones

La ley omite regular aspectos mínimos específicos, de la prescripción del derecho a vacaciones, no obstante lo dispuesto en el inciso e del Artículo 23 ya citado, el cual establece que estas no son acumulables, por tanto, la interpretación de esta norma daría como resultado que las vacaciones prescriben por que no son acumulables.

La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, 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.

El Artículo 258 del código de trabajo indica que “prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina el capítulo.”

#### 2.1.5.1. Clases de prescripción:

##### 2.1.5.1.1. Prescripción adquisitiva

Básicamente relacionada con el derecho civil, es 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.

##### 2.1.5.1.2. Prescripción negativa

Llamada también liberatoria es una institución que aparece en todas las

disciplinas jurídicas y, como se dijo, no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos. Al derecho laboral le atañe esta clase prescripción. Por medio de esta institución se procura certeza y estabilidad en las relaciones humanas.

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Algunos plazos de prescripción que se incluyen en el código de trabajo:

Prescriben en 20 días:

- 1) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- 2) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores.

(Artículo 259 del código de trabajo);

3) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Art. 261 del código de trabajo).

Prescriben en 30 días:

1) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;

2) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del código de trabajo);

3) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del código de trabajo).

Prescriben en 4 meses:

1) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Artículo 263 del código de trabajo).

Prescriben en 1 año:

1) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se

refiere el inciso h) del Artículo 77 del código de trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito. (Artículo 259 último párrafo del código de trabajo)

Prescriben en 2 años:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente del código de trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Artículo 264 del código de trabajo.).

#### 4.1.1. Salario para pagar las vacaciones

Previamente a establecer la forma en que debe calcular el salario para el pago de las vacaciones, es conveniente recordar algunos conceptos y tener en cuenta algunas consideraciones sobre el mismo.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en

virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos. (Artículo 88 código de trabajo).

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se han dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se

toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. *El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.*

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo que concierne al salario por unidad de obra debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y

en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate. (Artículo 90 código de trabajo)

#### Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono:

1. Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-system (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a; Artículo 92 párrafo 2o.; ambos del código de trabajo;

2. Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Sé prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Artículo 95 del código de trabajo);

3. Plazo para el pago del salario: patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

4. Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (inciso g del Artículo 61. del código de trabajo);

5. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. (inciso e del Artículo 60 del código de trabajo.);

6. Prohibición de efectuar descuentos (Artículo 93-99 código de trabajo);
7. Prohibición parcial de efectuar compensaciones (Art. 100 del C. de T.);
8. Prohibición de hacer colectas (Art. 62 inc. f. del C. de T.);

Finalmente, por no existir una regulación en la ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo para el cálculo del mismo, es necesario remitirnos a lo establecido en el Artículo 134 del código de trabajo, que textualmente dice: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarios y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, y si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos” (El resaltado con negrita es mío).

## CAPÍTULO III

3. La carga de la prueba, el registro de empleados y las responsabilidades que se derivan de su manejo

4.1. Carga de la prueba con relación a

4.1.1. Falta de goce o disfrute de las vacaciones

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel del historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Guasp: Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

Adoptando un criterio legal, se establece que a quien corresponde con exclusividad aportar los medios de prueba para demostrar el disfrute de las mismas, es al patrono, que en caso de no hacerlo la ley presume que no han sido otorgadas por este; por supuesto, salvo la prueba en contrario que admite el mismo Artículo 137 del código de trabajo.

#### 4.1.2. Goce completo de los períodos vacacionales

Las pruebas en relación con goce del período de vacaciones son en gran medida el resultado de presunciones, las que son a su vez, las consecuencias o deducciones que la ley o el juez extraen de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

Presunción Legal es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (art. 30, 137, 281 inciso j código de trabajo). Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor.

Presunción Humana es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador. (ver. Artículo 395 del código procesal civil y mercantil). Muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

### 3.1.3. El registro de empleados

El registro de empleados es un instituto de carácter obligatorio que debe existir en cada institución que tenga a su cargo la administración de su personal, es un instrumento muy útil que tiene como finalidad llevar el control de los ingresos, faltas en el trabajo, promociones y ascensos, registro de vacaciones gozadas y pendientes de gozar, y todos los datos de las relaciones laborales de los empleados. Este control es

sumamente importante ya que es el que da certeza jurídica cuando se producen conflictos entre empleados y empleadores. (Artículos 56 y 83 del Reglamento de Ley de Servicio Civil, decreto 1748, del Congreso de la República de Guatemala)

En el caso del Congreso de la República no existe norma legal específica que obligue la constitución de dicho registro pero por aplicación supletoria debe integrarse de acuerdo a las normas del decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

### 3.1.3.1. Principios registrales que informan el registro de empleados

#### 3.1.3.1.1. Publicidad

De acuerdo a lo que expone el autor Manuel Ossorio este principio comprende “la realidad de las situaciones jurídicas anotadas o asentadas en el Registro de la Propiedad; en el sentido de que es verdad lo anotado e inscrito, y de que no afecta al adquirente cuyo derecho no se haya registrado lo que no conste en el registro”<sup>23</sup>; Luis Carral y de Teresa al respecto expone: “Que este es el principio registral por

---

23 Ob. Cit., Pág. 628.

excelencia, pues no se concibe sin el Registro público de la propiedad. El registro ha de revelar la situación jurídica de los inmuebles; y toda persona, sea o no tercero registral o interesado, tiene derecho de que se le muestren los asientos del registro y de obtener constancias relativas a los mismos.”<sup>24</sup>

En congruencia con los textos citados, el Artículo 31 constitucional establece: “Toda persona tiene el derecho de conocer lo que de ella conste en archivos, fichas o cualquier otra forma de registros estatales,...” siendo innecesario explicar que en la materia que nos ocupa reviste igual importancia este principio.

#### 3.1.3.1.2. Inscripción

En palabras del autor Carral y de Teresa, “Por inscripción se entiende todo asiento hecho en el Registro Público. También significa el acto mismo de inscribir.”<sup>25</sup>

Algo importante que debe hacerse notar es que este principio reviste de fuerza

---

<sup>24</sup> **Derecho notarial y registral.** Pág. 242.

<sup>25</sup> Ídem.

probatoria a los hechos y actos que en el mismo se asienten, es decir para tener efectos contra terceros.

#### 3.1.3.1.3. Especialidad

En aplicación a este principio los registros deben de asentar de modo detallado todos los actos y hechos que en el mismo se consignen, en el presente caso deben anotarse los datos relativos a los cambios que se vayan operando en la relación de trabajo; y como bien dice el autor Luis Carral y de Teresa este principio comprende “determinar con precisión el bien objeto de los derechos”<sup>26</sup>. En aplicación de este principio el registro de empleados del Congreso de la República debería contener como mínimo los elementos que establece el reglamento de la Ley de Servicio Civil, decreto 1748 del Congreso de la República.

#### 3.1.3.1.4. Consentimiento

El vocablo consentimiento deviene del vocablo “consentir”, y examinar el significado del mismo Manuel Ossorio nos indica que es “permitir algo; condescender

---

26 Ob. Cit., Pág. 157.

en que se haga, aceptar una oferta o proposición. No presentar recurso contra una resolución judicial dentro del término para ello.”<sup>27</sup>; en igual sentido Luis Carral y de Teresa nos sigue guiando y sostiene que el principio de consentimiento se refiere a que para realizar el registro el mismo debe estar basado en la voluntad de la parte perjudicada en su derecho, es decir en un acuerdo de voluntades entre los interesados en el negocio jurídico.

Para efectos del presente caso, este principio podríamos decir que funciona en toda su extensión, con la variante que en el registro de empleados no solo se anotan aquellos hechos que interesan al empleado (por ejemplo: méritos para optar a los ascensos, anotaciones por falta de goce de vacaciones y otros derechos, etc.), sino que también aquellos que le interesa empleador, es decir al Estado representado por el Congreso de la República (por ejemplo: llamadas de atención, pago de prestaciones laborales, etc.); ya que hay situaciones en que tanto el empleado como el patrono no tienen interés en dejarlas inscritas, si de su voluntad propia surgiera. Por tal razón es importante este principio ya que en atención a el deben asentarse todas las situaciones que se deriven de la relación de trabajo en aras de tener elementos para actuar apegadas las partes a derecho.

---

27 Ídem. Pág. 157

#### 3.1.3.1.5. Tracto sucesivo

Reviste especial importancia este principio ya que este rige que las inscripciones se realicen en un orden cronológico “sucesivo”, es decir con base en el tiempo, en el orden que sucede cada uno de los hechos en el mundo real, quedando de este modo protegida la historia real en el mismo, sin ninguna contaminación, o al menos así debería ser.

Es llamado también este principio como “Tracto Continuo”<sup>28</sup>, y constituye como ya se dijo un mecanismo de seguridad que persigue la continuidad en el asentamiento de los hechos y actos derivados de la relación laboral –en este caso-, redundando esto en protección mutua para las partes.

#### 3.1.3.1.6. Rogación

Este principio establece a quien le corresponde la titularidad de un derecho cuando el mismo es asentado en el registro correspondiente, es decir que “el principio

---

28 Ídem, Pág. 246

de prioridad es lo que en principio correspondería a aquel otro tan conocido de que dos cuerpos no pueden ocupar el mismo lugar en el espacio.”<sup>29</sup>

Tiene poca aplicabilidad en materia laboral, específicamente en el tema que nos ocupa, no obstante, hay que tenerlo presente como un principio elemental en el derecho registral civil.

#### 3.1.3.1.7. Prioridad

Como bien lo dice el autor Carral y de Teresa, “únicamente puede concebirse este principio, por la posibilidad que se da, de que existan dos o mas títulos contradictorios. ... Verbi gracia, dos ventas de una misma cosa”<sup>30</sup>. En otras palabras equivale a que “el primero en registrar es el primero en derecho”<sup>31</sup>, es decir que en el registro producirá sus efectos desde el día y hora en que el documento hubiere sido presentado.

---

28 Ídem, Pág. 246

29 Ídem, Pág. 248

30 Ídem, Pág. 247

### 3.1.3.1.8. Legalidad

Siendo el registro de empleados una herramienta muy importante con base en la cual se dilucidaran posibles controversias futuras o se sustentara la toma de decisiones sobre los derechos de los trabajadores, es imprescindible que lo anotado en el, este revestido de la legalidad respaldada por el sistema jurídico correspondiente. “Este principio impide que los documentos que se presenten a su registro estén viciados de ilegalidad”<sup>32</sup>, y el área laboral no es la excepción, verbi gracia, todos los documentos que se presenten al registro de empleados deberán estar autorizados por el funcionario competente y cumpliendo los procedimientos legales y administrativos aplicables.

Es importante que todos los documentos que se trasladen al registro de empleados sean sometidos a la calificación registral respectiva.

### 3.1.3.1.9. Presunción de exactitud registral

“El registro como tal, no tendría razón de ser si no gozara de este principio, ya

---

31 Ídem, Pág. 248

32 Ídem, Pág. 249

que en mi criterio es este el producto final de toda la actividad registral, es decir gozar de esa presunción de verdad, de existencia real, integridad y exactitud que le concede la eficacia jurídica.”<sup>33</sup>

En la materia laboral que nos ocupa el ultimo párrafo del Artículo 56 del reglamento del decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, se establece que “Para resolver cualquier reclamo sobre el goce del período vacacional deberá hacerse en base al respectivo registro,...”, -lo cual de acuerdo a la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo debe aplicarse en forma supletoria- es decir le confiere esa calidad de exactitud registral al contenido del registro de vacaciones de empleados, de lo cual se desprende la especial importancia en la aplicación del mismo.

3.1.4. Requisitos mínimos que debe contemplar el registro de empleados del Congreso de la República

Cabe mencionar que el Artículo 56 del reglamento decreto 1748 del Congreso

---

<sup>33</sup> Ídem, Pág. 251.

de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil establece como requisitos del registro de vacaciones de las unidades de recursos humanos los siguientes:

1. Fecha de ingreso del Servidor publico a la institución;
2. Periodos vacacionales completos o proporcionales, disfrutados durante su relación laboral;
3. Indicación del año al que pertenecen o periodo de trabajo al que correspondan;

En igual forma el Artículo 83 del cuerpo legal antes citado, indica que información que deben contener los registros de empleados, mencionando entre ellos:

1. Autorización a extranjeros para laborar en el país;
2. Permutas;
3. Traslados;
4. Ascensos definitivos y temporales;
5. Interinatos;
6. Renuncias;
7. Destituciones;
8. Separación del cargo en período de prueba;
9. Separación del cargo por supresión del puesto;

10. Abandono del puesto;
11. Licencias con o sin goce de salarios de conformidad con el motivo de la misma;
12. Becas;
13. Suspensión del Igss por maternidad;
14. Suspensión del Igss por accidente;
15. Suspensión del Igss por enfermedad;
16. Sanciones disciplinarias;
17. Puestos dentro de los servicios exentos, por oposición y sin oposición;
18. Complemento personal al salario inicial;
19. Evaluaciones y exámenes;
20. Evaluación de desempeño;
21. Pensiones otorgadas por el régimen de clases pasivas civiles del Estado;
22. Goce de Vacaciones;
23. Toma de posesión y entrega de puestos por ausencias temporales del titular de un puesto por cualquier motivo;
24. Bonos monetarios y bonificaciones;
25. Cese de relación laboral por fallecimiento;
26. Aguinaldo;
27. Supresión de puestos;
28. Traslado de puestos;
29. Reasignación y revaloración de puestos;
30. Indemnizaciones;
31. Prestaciones póstumas, y,

## 32. Otros.

### 4.1.1. Responsabilidades en que se puede incurrir en el manejo del registro de empleados

Antes de entrar al análisis de las responsabilidades en que se puede incurrir es conveniente estudiar que debemos entender por responsabilidad administrativa, en tal sentido el autor Manuel Ossorio nos indica que “*la responsabilidad* constituye un elemento agregado al solo efecto de garantizar el cumplimiento del deber”<sup>34</sup>. Es decir que en esencia, lo que se persigue es el cumplimiento a cabalidad del deber que le ha sido confiado para la buena marcha de la administración del Estado, o sea de la cosa pública.

#### 4.1.1.1. Administrativa:

El Artículo 8 del decreto 89-2002 del Congreso de la República, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos delimita que “la responsabilidad es administrativa cuando la acción u omisión contraviene el

---

<sup>34</sup> Ídem, Pág. 672

ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta del funcionario público, asimismo cuando se incurre en negligencia, imprudencia o impericia o bien incumpliendo leyes, reglamentos, contratos y demás disposiciones legales a la institución estatal ante la cual están obligados o prestan sus servicios; además, cuando no se cumplan, con la debida diligencia las obligaciones contraídas o funciones inherentes al cargo, así como cuando por acción u omisión se cause perjuicio a los intereses públicos que tuviere encomendados y no ocasionen daños o perjuicios patrimoniales o bien se incurra en falta o delito“.

Entre las obligaciones que se le delegan al área administrativa del Congreso de la República, está el manejo, coordinación y administración de todo lo relativo al personal, por tal razón el registro de empleados debe ser manejado de acuerdo a las normas propias que para el efecto tendría que tener la institución, y en su defecto por aplicación supletoria, por las normas que rigen para la administración pública en general; ante este escenario se establece que en el Congreso de la República no se tiene un reglamento que indique el procedimiento para el manejo del registro de empleados, por tal razón los encargados de este tema, en caso de incumplimiento de las normas básicas para su manejo, únicamente están sujetos al procedimiento disciplinario establecido en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo (Capítulo V Régimen Disciplinario).

#### 4.1.1.2. Penal

Siguiendo lo que establece el Artículo 10 del cuerpo legal citado en el subtítulo anterior decimos que “genera responsabilidad penal la decisión, resolución, acción u omisión realizada por las personas a que se refiere el Artículo 4 de esta ley y que, de conformidad con la ley penal vigente, constituyan delitos o faltas”; de lo regulado en la ley se desprende que toda conducta ejecutada por los responsables del registro de empleados que se encuentre tipificada como delito o falta en el Código Penal y demás leyes penales vigentes, tiene responsabilidad penal.

#### 4.1.1.1. Civil

Legalmente debemos entender que “genera responsabilidad civil la acción u omisión que con intención o por negligencia, imprudencia, impericia o abuso de poder, se cometa en perjuicio y daño del patrimonio público, independiente de la responsabilidad penal que se genere. Los daños y perjuicios provenientes de la responsabilidad civil se harán efectivos con arreglo al código civil y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, salvo que la acción civil se decida

dentro de la acción penal en forma conjunta” (Artículo 9 del decreto 89-2002 del Congreso de la República, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos).

En el presente caso, la responsabilidad que corresponde a los empleados que tienen a su cargo el registro de empleados, se limita al resarcimiento de los daños y perjuicios que con ocasión sus acciones u omisiones incurran en el patrimonio de los particulares y en el presente caso de los trabajadores afectados por la incorrecta administración del registro de empleados.

## **CAPÍTULO IV**

### 4. Responsabilidades en que se puede incurrir por el incumplimiento de las leyes laborales

#### 4.1. Tipos de responsabilidad

##### 4.1.1. Responsabilidad institucional

La responsabilidad institucional es aquella en que incurre el organismo o institución del Estado que no cumple en forma establecida sus obligaciones establecidas en la ley. El Artículo 155 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala establece que “Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren”; en tal sentido la responsabilidad que le corresponde al Congreso de la República como bien lo indica nuestra Constitución, es solidaria, por tal razón el Congreso de la República como institución debe poner especial atención e

interés en contratar al personal calificado para el desempeño de las funciones de administración de personal y en mantener un programa de capacitación y actualización constante para minimizar al máximo este tipo de riesgo.

#### 4.1.2. Responsabilidad personal de los funcionarios públicos

Citando nuevamente el Artículo 155 Constitucional encontramos que en el se establece que “Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren. La responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos, podrá deducirse mientras no se hubiere consumado la prescripción, cuyo término será de veinte años. La responsabilidad criminal se extingue, en este caso, por el transcurso del doble del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena”.

Como bien se indica en el texto constitucional existe responsabilidad por parte de los funcionarios públicos, por tal razón conviene en el presente caso indicar que el funcionario responsable de la administración del personal según lo establecido en el inciso k) del Artículo 18, del decreto 63-94 del Congreso de la República, Ley Orgánica

del Organismo Legislativo es el Presidente de la Junta Directiva, recayendo sobre él dicha responsabilidad.

Como excepción a la regla anterior, únicamente serán nombrados por la Junta Directiva los siguientes cargos: 1) Director Legislativo; 2) Director Administrativo; 3) Director Financiero; 4) Director de Personal y 5) Director de Auditoría Interna.

#### 4.1.3. Responsabilidad personal de los empleados públicos

Los empleados al igual que todas las personas, tienen responsabilidad por el ejercicio de sus actos personales, más aún de los que realizan en el ejercicio de una función pública, siendo identificables los tipos de responsabilidad que ya se indicaron en el apartado de responsabilidades en que se puede incurrir en el manejo del registro de empleados.

## **CAPÍTULO V**

5. Causas legales y administrativas que impiden que a los trabajadores del organismo legislativo del Estado de Guatemala que terminan su relación laboral, les paguen más de cinco períodos vacacionales anuales.

5.1. Causas que se determinaron en la presente investigación

5.1.1. Legales

Es común en el Congreso de la República que cuando un empleado que tiene más de cinco periodos de vacaciones no gozados, solicita una certificación de los periodos no gozados, no se le incluyan en el informe que rinde la Dirección de Personal, justificando que la ley no permite el pago de más de cinco periodos (Art. 136 Código de Trabajo), y sin profundizar en el análisis del tema se concretan a responder que pueden ser objeto de pago los últimos cinco periodos, poniendo con ello en grave desventaja al trabajador.

Conviene indicar que la base legal invocada no es la correcta, ya que en el presente caso se está aplicando en forma supletoria el Código de Trabajo, lo cual se estima que es incorrecto ya que como supletoriedad de acuerdo a lo que explica el autor Manuel Ossorio es: “Lo que complementa o reemplaza”<sup>35</sup> y en el inciso e), Artículo 23 del decreto 44-86 si se regula este tema en toda su amplitud, al respecto considero oportuno hacer un análisis de el articulado citado anteriormente y del ordenamiento constitucional pertinente.

Constitución Política de la República de Guatemala. La Literal “i” del Artículo 102, preceptúa como un derecho social mínimo de la legislación del trabajo el derecho que tienen los trabajadores a un período anual de 15 días de vacaciones y que este derecho debe ser efectivo prohibiéndole al empleador compensarlo en otra forma, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo. Estos principios mínimos como lo expresa la Constitución Política fundamentan la actividad de los tribunales y de las autoridades.

La Literal “b” del Artículo 170, establece que “... Las relaciones del Organismo Legislativo con su personal administrativo, técnico y de servicios, será regulado por una ley específica, la cual establecerá el régimen de clasificación, de sueldos, disciplinario y de despidos”.

---

35 Ídem. Pág. 731

Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, decreto 44-86 del Congreso de la República. La ley de servicio civil del Organismo Legislativo por mandato constitucional es la ley específica que regula las relaciones laborales del Organismo Legislativo con su personal administrativo, técnico y de servicios específicamente en el Artículo siguiente:

Artículo 23 inciso e). En este Artículo se regula el derecho de vacaciones, desde el número de días, supuestos para tener derecho, la naturaleza de no acumulabilidad ni compensabilidad de las mismas y casos en los cuales pueden ser pagadas. A efecto de aclarar en su totalidad el contenido de este Artículo es prudente analizar que de los conceptos ya anotados se infiere que el término prescripción enuncia una pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo y al analizar el texto legal del Artículo 23 inciso e) del decreto 44-86 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, existe en mi criterio únicamente la prescripción en cuanto al derecho de gozar las vacaciones cuando la referida ley expresa “e) Gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de 20 días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, ni compensables en dinero, por lo que deben disfrutarse efectivamente, salvo que cese la relación de trabajo...”.

Cuando indica “ Las vacaciones no son acumulables...” quiere decir que cada año deben ser gozadas efectivamente y que si no se han tomado antes de cumplir otro año de servicios continuos las mismas prescriben para efectos de goce, por su característica de no acumulabilidad señalada en la ley.

Tampoco pueden ser compensadas en dinero, ya que eso vendría a desvirtuar el fin de dicho descanso, poniendo en peligro la integridad física del trabajador (De ser así el patrono adquiere la obligación de indemnizar al trabajador si se comprueba que como consecuencia de la falta de vacaciones sufre una enfermedad profesional) al no darle su período anual de descanso; cuando se habla de no compensabilidad únicamente debe entenderse que es un mecanismo que persigue proteger al trabajador, porque no permite que el patrono pague dicho periodo de descanso y el trabajador no labore el mismo.

La prescripción o pérdida del trabajador al goce efectivo del período vacacional debe entenderse únicamente como ya se dijo en cuanto al goce, como claramente indica el Artículo citado, no así en cuanto al pago, regulado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo que dice: “salvo que cese la relación de trabajo, en cuyo supuesto, serán retribuidas...”, cuando se lee el texto legal este establece únicamente 3 supuestos para adquirir el derecho al pago de las mismas.

Considero oportuno mencionar que en el caso del pago de indemnización por tiempo de servicio, este mismo cuerpo legal no indica el número de períodos a pagar y en aplicación integral del inciso g) del Artículo 23 del mismo cuerpo legal, deben ser pagados todos los vacacionales pendientes de disfrute debidamente comprobados, sin aplicar supletoriamente la limitante establecida en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República, porque la aplicación es la misma que se le debe dar a este Artículo, es decir, que ambos no imponen ni restringen, sino autorizan.

#### 5.1.2. Administrativas

Las causas por las cuales el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República de Guatemala, ente en el cual se individualiza el Organismo Legislativo, no paga a sus empleados más de cinco períodos de vacaciones anuales, cuando por motivos ajenos al trabajador no ha podido gozar de ellas estriban precisamente en razones de tipo administrativo. La interpretación institucional que se le da a la norma contenida en el inciso e) del Artículo 23, del Decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, por parte de las instancias superiores administrativas es contradictoria con dicha norma, pero no sustentable puesto que la norma no establece ni indica un determinado número de períodos que debieran pagarse, sino por el contrato establece únicamente supuestos para realizar el pago.





## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, debe a sus trabajadores la protección y tutelaridad que la Constitución Política de la República de Guatemala le impone de forma normativa, para lo cual debe crear los mecanismos adecuados para garantizar dicho cometido.
2. En la actualidad el Congreso de la República de Guatemala, omite el pago de más de cinco períodos de vacaciones anuales, en el final de una relación laboral, pese a que los mismos no los ha disfrutado el trabajador por causas ajenas a él, sino más bien de índole específicamente de la carga de trabajo que le genera la propia prestación del servicio como empleado público y por falta de programación de los periodos vacacionales.
3. El Organismo Legislativo al aplicar en esa forma el inciso e) del Artículo 23 del decreto 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, violenta los derechos de sus trabajadores e interpreta de forma errónea la norma en cuestión, ya que legalmente no existe impedimento para realizar el pago de los periodos vacacionales no disfrutados, sin importar el número de ellos.

4. El Estado de Guatemala, por intermedio del Organismo Legislativo está incurriendo en responsabilidad con el incumplimiento del pago de todos los periodos vacacionales a los empleados que terminan su relación laboral y que tienen más de cinco periodos de vacaciones no disfrutados.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, debe atender de forma estricta el contenido de las normas laborales a favor de su empleados, y procurar la manera que se cumpla con todo lo allí establecido, especialmente en lo atinente a vacaciones y su respectiva remuneración.
2. Debe establecerse una comisión específica que verifique el cumplimiento de las leyes laborales de carácter económico entre el empleador y sus trabajadores, en el Organismo Legislativo.
3. Deben establecerse los mecanismos legales y administrativos para que el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, cumpla con pagar todos los períodos vacacionales a sus trabajadores al final de la relación laboral, cuando por causas de distinta naturaleza no se gocen en su período normal, no importando cuantos sean.
4. Como una solución para la problemática actual y que en el futuro no se repita esta situación, deben pagarse los períodos no gozados de vacaciones y así liberar de toda responsabilidad institucional al Organismo Legislativo por esta omisión,

reglamentándose la programación, goce y registro de los periodos vacacionales de los empleados del Organismo Legislativo.



## ANEXOS

ANEXO ÚNICO  
LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO  
TITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES  
CAPITULO UNICO  
NATURALEZA Y OBJETIVOS DE LA LEY.

ARTICULO 1. Ámbito de Aplicación. Esta ley regula los derechos y obligaciones del Organismo Legislativo con su personal, con ocasión del trabajo; y crea los procedimientos para garantizar al Estado la eficiencia, la ética y la honradez en el ejercicio de la función pública, y al trabajador un régimen de respeto a su dignidad humana, de seguridad y de justicia social.

ARTICULO 2. Derechos sociales mínimos del trabajador. La presente ley es de orden público y de interés social, y por ello, los derechos que en la misma se consignan constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles siempre de ser mejoradas, atendiendo a sus necesidades y a las posibilidades financieras del Estado.

Son nulos ipso-jure los contratos, convenios, actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos adquiridos, de los que establece la Constitución Política de la República y de los que regula esta ley y sus reglamentos.

ARTICULO 3. Exención de impuestos. No causan impuestos de papel sellado y timbres fiscales los nombramientos, contratos, convenios y demás actos jurídicos originados en la aplicación de esta ley y sus reglamentos, y demás leyes relacionadas con el servicio y la previsión social.

ARTICULO 4. Trabajador del Organismo Legislativo. Para los efectos de esta ley se considera trabajador del Organismo Legislativo, la persona individual que ocupe un cargo en la administración, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legal, por efecto del cual queda obligado a prestarle sus servicios en los términos que corresponda a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la Junta Directiva de dicho Organismo, o de la autoridad que corresponda, en ejercicio de la función administrativa.

ARTICULO 5. Principios. Esta ley se regirá por los principios básicos de siguientes:

Todo guatemalteco tiene derecho a optar a cargos en el Organismo Legislativo, los cuales sólo podrán otorgarse atendiendo a méritos de capacidad, responsabilidad y honradez.

El procedimiento de opción, admisión y selección de candidatos a los cargos será determinado por el reglamento respectivo.

No podrá hacerse discriminación alguna para el otorgamiento de los cargos. El hombre y la mujer ciudadanos, cualquiera que sea su condición social, económica, política, religiosa o jurídica, tendrán iguales oportunidades, responsabilidades y derechos al trabajo en el Organismo Legislativo.

A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; consecuencia, los cargos sin o por oposición, deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que determinará los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

Los cargos en el Organismo Legislativo se adjudicarán teniendo en cuenta la capacidad, honradez y moralidad de los aspirantes, mediante el procedimiento de oposición.

En sus relaciones laborales, los trabajadores estarán sujetos a normas de disciplina y a planes de prestaciones económico-sociales.

El sistema de servicio civil en el Organismo Legislativo debe propiciar y mejorar permanentemente la eficiencia en el servicio y garantizar a sus trabajadores el ejercicio y defensa de sus derechos.

ARTICULO 6. Fuentes supletorias. Los casos no previstos por esta ley, deberán ser resueltos de acuerdo con los principios constitucionales, los principios básicos de esta ley, las doctrinas de administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes de trabajo y previsión social, las leyes comunes y los principios generales del derecho.

ARTICULO 7. Interpretación de la ley. En la interpretación de esta ley, sus reglamentos y demás leyes de la materia, se tomará en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la eficiencia del servicio público en armonía con la convivencia social.

## TITULO II

### ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

#### CAPITULO I

#### ORGANOS DE DIRECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 8. Determinación de la Organización. La organización administrativa del personal al servicio del Organismo Legislativo será determinada por la Junta Directiva del Congreso de la República, a través del Reglamento respectivo.

ARTICULO 9. Estructura general. La Junta Directiva creará direcciones internas o cualquier otra forma en la división del trabajo, observando en principio, la clasificación de cargos establecida en los reglamentos de esta ley.

ARTICULO 10. Autoridades Superiores. La Junta Directiva del Congreso y cada uno de sus integrantes en lo que les compete, serán los órganos de dirección administrativa superior, debiendo someter al Pleno aquellos asuntos que por su naturaleza deban ser de su conocimiento, de su conocimiento, de conformidad con la Constitución Política de la República y la ley.

Las Comisiones Ordinarias, Extraordinarias o de cualquier otra denominación que designe el Congreso, podrán requerir de las mismas autoridades de dirección superior, el personal y la colaboración que sea necesaria para el cumplimiento de sus propios fines.

Ningún trabajador del Congreso podrá atribuirse autoridad o funciones que estén determinadas en esta ley o sus reglamentos.

Las autoridades superiores de dirección administrativa y las Comisiones del Congreso en materia de su competencia, mantendrán los trabajadores del Organismo Legislativo, las relaciones que sean necesarias para el buen funcionamiento y la superación permanente de los servicios correspondientes.

Los Secretarios del Congreso velarán por el estricto cumplimiento de las atribuciones que dada la naturaleza de los servicios, les sean asignadas al personal y por el mantenimiento del orden y la disciplina, pudiendo imponer las sanciones adecuadas cuando así proceda.

Cualquier disposición de los Secretarios, podrá ser reconsiderada por el Presidente o la Junta Directiva, según corresponda a petición escrita del afectado, presentada dentro de las veinticuatro horas de que le fue comunicada.

ARTICULO 11. Autoridad nominadora. El personal del Organismo Legislativo, incluyendo el que de planilla y por contrato, será nombrado por el Presidente del Congreso, quien de todo nombramiento deberá informar a la Junta Directiva.

ARTICULO 12. Principios esenciales de administración. Ningún trabajador podrá ejecutar o llevar a cabo labores que no estén autorizadas por quien corresponda.

Tampoco realizarán actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, estando en todo momento obligados a guardar la compostura debida y a mantener en sus labores, la presentación personal que corresponde al cargo que ocupan.

Los trabajadores tienen la obligación de guardar a los Diputados las consideraciones derivadas de su alta investidura y atender cualquier petición de trabajo que soliciten en cumplimiento de sus funciones legislativas.

## CAPITULO II

### CLASIFICACION DE CARGOS.

ARTICULO 13. Procedimiento para la clasificación. En la clasificación de los cargos del personal del Organismo Legislativo, se tomará en cuenta la categoría de los mismos y la necesidad de los servicios. Para los efectos de esta ley y sus reglamentos, los cargos al servicio del Organismo Legislativo, comprenden las siguientes clases:

- a. Servicio sin oposición.
- b. Servicio por oposición.

ARTICULO 14. Auditor Interno. El Organismo Legislativo, contará con un auditor interno.

El cargo de Auditor Interno será ejercido por Contador Público que tenga la calidad de colegiado activo y debe ser guatemalteco de origen.

ARTICULO 15. Servicio sin oposición. El servicio sin oposición comprende los cargos siguientes:

1. Asesores técnicos.
2. Asesores profesionales universitarios colegiados y habilitados para el ejercicio de su profesión.

Los trabajadores de este servicio están sujetos a esta ley, sus reglamentos y demás normas que se emitan por la Junta Directiva del Congreso.

ARTICULO 16. Servicio por oposición. El servicio por oposición comprende a todos los demás cargos que se especifiquen como tales en el plan de clasificación respectivo de esta ley, el cual podrá revisarse periódicamente cuando las circunstancias los requieran.

ARTICULO 17. Calificación de los trabajadores. Para la determinación de los cargos sin o por oposición, la Junta Directiva elaborará un manual que comprenda los deberes y responsabilidades correspondientes a los mismos, y agrupará los cargos por clases, tomando en cuenta los factores siguientes:

Necesidad, naturaleza y requerimientos del cargo.

Capacidad, experiencia, estudios, méritos, antigüedad y otros valores complementarios que se juzgue pertinentes. No será necesaria la presentación de antecedentes penales y policíacos para que los trabajadores pueden ejercer su derecho al trabajo en el Organismo Legislativo, que deben ser exclusivamente guatemaltecos.

ARTICULO 18. Clases de cargos. El manual a que se refiere el Artículo anterior contendrá la forma de asignación de cargos y la clase escalafonaria a que corresponda equitativa y técnicamente.

ARTICULO 19. Salarios y otras prestaciones sociales. Los salarios y demás prestaciones que correspondan en el futuro a los trabajadores, serán determinados por la Junta Directiva.

La prestación de servicios en jornadas extraordinaria, plenamente justificada, será reconocida mediante la emisión de nóminas separadas de conformidad con la ley, siempre que dicha jornada, haya sido previamente autorizada.

ARTICULO 20. Prohibición. Se prohíbe hacer cambios en las clases escalafonarias establecidas con la finalidad de subir y bajar de categoría a un trabajador.

ARTICULO 21. Revisión. El trabajador afectado por cualquier asignación o reasignación de un cargo, tiene derecho a solicitar a la Junta Directiva del Congreso, la revisión de su caso dentro de un término de tres días, debiendo resolver en definitiva, en un término máximo de treinta días, previo dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso. La asignación y reasignación de cargos no afectan en ningún caso, los derechos adquiridos por el trabajador.

ARTICULO 22. Notificación. La asignación o reasignación de cualquier cargo o la creación de nuevas clases en los servicios por o sin oposición, será notificada de inmediato a la Tesorería del Organismo Legislativo para los efectos presupuestarios correspondientes

### TITULO III

## FUNDAMENTOS DE LA RELACION DEL ORGANISMO LEGISLATIVO CON SUS TRABAJADORES.

### CAPITULO I

#### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 23. Derechos. Los trabajadores gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, en esta ley y sus reglamentos y de los que a continuación se expresan así:

- a. Percibir el salario equitativo correspondiente, pagadero en la forma prevista por la ley.
- b. Obtener información de los registros, evaluaciones y calificaciones que se hagan de sus servicios; y gestionar la corrección y actualización que corresponda, salvo las evaluaciones psicológicas que se consideren confidenciales por el profesional que las practique.
- c. Solicitar y obtener la promoción a cargo de mayor jerarquía o sueldo en la oportunidad debida, y cuando la misma proceda.
- d. Obtener licencias con o sin goce de sueldo por estudios, adiestramiento y otros motivos justificados comprendidos en el reglamento.
- e. Gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no

son acumuladas ni compensables en dinero, por lo que deben disfrutarse efectivamente, salvo que cese la relación de trabajo, en cuyo supuesto, serán retribuidas si el derecho hubiese sido adquirido y no se hubiere otorgado en la oportunidad debida.

f. Recibir anualmente el aguinaldo en efectivo equivalente a un mes de salario de conformidad con la ley.

g. Recibir indemnización por supresión de plaza o por despido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si éstos no alcanzaren a un año, la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe debe calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses anteriores a la cesación de la relación de trabajo. En caso de renuncia del trabajador, el importe se calculará en la misma forma que para el caso de despido. En caso de retiro del trabajador por tiempo de servicio o edad, sino perjuicio del derecho del que le corresponde de conformidad con la Ley de Clases Pasivas del Estado, gozará de la indemnización a que refiere esta ley.

h. Percibir el cónyuge o conviviente supérstite, hijos menores o incapacitados del trabajador, o personas que dependen económicamente de él, cuando éste fallezca estando en servicio, indemnización post mortem equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Su importe se calculará en la misma forma prevista en el inciso anterior, pero se cubrirá por mensualidades vencidas.

i. Los derechos consignados en los incisos g) y h) precedentes no excluyen los que derivan del Régimen de Seguridad Social, instituido a favor del trabajador o de sus beneficiarios.

j. Para los efectos del régimen de clases pasivas del Estado, se tomará como base el salario promedio de los últimos cinco años de servicios, más el promedio de los beneficios económicos obtenidos durante igual tiempo por el trabajador.

k. Gozar de servicio médico interno sin perjuicio de la cobertura del régimen de seguridad social.

l. En el caso de la madre trabajadora, gozará de descanso pre y postnatal durante los treinta días que ceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes en los términos que previene el régimen de seguridad social, descansos que deberán ampliarse con igual remuneración, por prescripción médica, según el estado y condiciones de la madre. Durante la lactancia la madre tendrá derecho a dos períodos de descanso

extraordinario de media hora cada uno en cada jornada diaria de trabajo y por un plazo de diez meses, contados a partir del día siguiente en que vencieron los cuarenta y cinco días de descanso forzoso postnatal. Este derecho lo tendrá la madre trabajadora mientras amamante a su hijo.

m. Se garantiza el derecho de asociación para los distintos fines de la vida; en consecuencia, los trabajadores del Organismo Legislativo, podrán formar asociaciones profesionales, gremiales, cooperativas, sindicales y otras similares. Nadie está obligado a pertenecer a tales organizaciones ni a formar parte de los grupos que las promuevan.

n. Los miembros del personal administrativo, técnico y de servicios del Organismo Legislativo, gozarán de un seguro de vida que será contratado por ese Organismo, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de emisión de la presente ley. El Seguro deberá ser colectivo, estableciéndose como mínimo Q.10,000.00 de suma asegurada; el pago de las primas se realizarán 50% por el Organismo Legislativo y 50% por los miembros de su personal.

El pago de las primas correspondientes al personal del Congreso, deberá contratarse al personal del Congreso, deberá contratarse de manera que puedan ser pagadas mensualmente, descontándose dicha suma el salario mensual del personal asegurado. La participación del personal administrativo, técnico y de servicios del Organismo Legislativo en dicho plan, es obligatoria.

ñ. Los arreglos sobre mejoras económico-sociales, forman parte de esta ley y lo que establece el inciso b) párrafo II del Artículo 170 de la Constitución Política de la República, deberán ser negociadas por los representantes de los trabajadores ante la Junta Directiva del Organismo Legislativo.

## CAPITULO II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 24. Trabajadores en general. Los trabajadores del Organismo Legislativo tendrán las obligaciones que determinan las leyes y reglamentos, y las que a continuación se especifican:

- a. Prestar juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República al tomar posesión del cargo.
- b. Cumplir y velar porque se cumplan la presente ley y sus reglamentos.
- c. Observar fielmente las órdenes instrucciones de sus superiores jerárquicos que sean emitidas de conformidad con la ley, desempeñando con eficiencia las labores propias del cargo.
- d. Guardar la fidelidad y reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo.

- e. Conservar, vigilar y salvaguardar los documentos, bienes e intereses de la administración confiados a su cuidado.
- f. Observar en todo momento una conducta de respeto y decoro ante sus superiores jerárquicos y con sus subordinados, y en general, con todo el personal y el público que requiera algún servicio.
- g. Tramitar con celebridad, eficiencia y dedicación los asuntos confiados a su responsabilidad y competencia.
- h. Ingresar y salir de su trabajo en el horario establecido.

### CAPITULO III PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 25. Prohibiciones en el trabajo. Son prohibiciones de carácter general las previstas en esta ley, las que sean contrarias a la moral y a las buenas costumbres, las determinadas en otras leyes que sean aplicables en Servicio Civil y las siguientes:

- a. Hacer discriminaciones por motivos de orden político, social, religioso, sexo o edad a favor o perjuicio de persona alguna.
- b. Usar de su autoridad o de su condición para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro y fuera del trabajo.
- c. Ejecutar actividades a favor o en contra de cualquier institución política, incluyendo el uso de distintivos que lo identifiquen como miembro o simpatizante de determinada organización partidista durante su trabajo.
- d. Coartar directa o indirectamente en cualquier lugar y tiempo la libertad y el derecho de sufragio.
- e. Desempeñar más de un cargo público remunerado, excepto en los casos permitidos por la Constitución Política de la República.
- f. Realizar actividades o servicios no comprendidos en las obligaciones propias de su trabajo.
- g. Ausentarse injustificadamente y sin autorización del lugar de trabajo.
- h. Ejecutar actos que pongan en peligro su propia vida o la de compañeros de trabajo, la de los Diputados y demás personas que asisten al Palacio del Organismo Legislativo o los bienes del Organismo y de cualquier persona.
- i. Asistir al trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de drogas estupefacientes.

j. Portar armas de fuego o blancas durante el trabajo, salvo los casos en que por la naturaleza del servicio, sea necesario y esté autorizado a hacerlo. En todo caso en que puedan portarse tales armas, deberán observarse las medidas de seguridad adecuadas.

k. Pedir o recibir dádivas de cualquier persona para hacer o dejar de hacer los servicios inherentes al cargo.

l. Sustraer del edificio del Organismo Legislativo máquinas, enseres y utilería propiedad del mismo, excepto para diligencias que se le encomienden.

#### CAPITULO IV

##### JORNADAS DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO Y DE ASUETO

ARTICULO 26. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria diurna de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales. El reglamento fijará lo relativo a la jornada diaria, diurna, nocturna y mixta, y la distribución del tiempo de trabajo de acuerdo con las circunstancias y naturaleza de los servicios.

ARTICULO 27. Jornada única. Cuando la jornada de trabajo diurna sea única, el trabajador goza de cuarenta y cinco minutos para tomar sus alimentos.

ARTICULO 28. Jornada extraordinaria. El trabajo efectivo fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, se considera jornada extraordinaria y será remunerado con el cincuenta por ciento más del salario ordinario.

ARTICULO 29. Días de descanso semanal. El trabajador del Organismo Legislativo tiene derecho a dos días semanales de descanso remunerado después de cada cinco días consecutivos de trabajo.

Cuando el salario se pague por quincena o por mes, se entiende pagado en el período los días de descanso semanal y los de asueto.

ARTICULO 30. Días de asueto. Se establecen como días de asueto con goce de salario: 1 de enero, el jueves y viernes santos, el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de agosto, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre, el 24 de diciembre medio día, el 25 de diciembre y el 31 de diciembre medio día.

El 10 de mayo gozarán de asueto con goce de salario, las madres trabajadoras del Organismo Legislativo.

#### CAPITULO V

##### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 31. Medidas disciplinarias. Para garantizar la disciplina de los trabajadores y sancionar las violaciones a la ley y demás faltas en que incurran durante el servicio, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

a. Amonestación verbal por faltas leves.

b. Amonestación escrita en caso de reincidencia en faltas leves durante el mismo mes calendario, o cuando el caso así lo amerite.

- c. Suspensión en el trabajo sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días, si la falta fuere grave y no ameritare el despido.
- d. Despido que procederá en los casos establecidos por esta ley.

ARTICULO 32. Efectos y registro de las medidas disciplinarias. La imposición de las medidas disciplinarias indicadas en el artículo anterior se adoptará siempre con audiencia previa del trabajador afectado, de la que se dejará constancia, según el caso, en su expediente personal.

## CAPITULO VI REGIMEN DE DESPIDO

ARTICULO 33. Despido justificado. Son causas que facultan a la autoridad nominadora para despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, calumnia o las vías de hecho contra su superior jerárquico, a un Diputado o cualquier otra autoridad y funcionario del Congreso.
- b. Si el trabajador comete alguno de los hechos enunciados en el inciso anterior en contra de cualquiera de sus compañeros de labores en el Organismo Legislativo, siempre que ello altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores en la oficina o dependencia correspondiente.
- c. Si el trabajador acude a la injuria, calumnia o vías de hecho contra su superior jerárquico, a un Diputado o cualquier otra autoridad o funcionario del Congreso, fuera del trabajo, siempre que no haya sido provocado, y ello haga imposible la convivencia y armonía en el lugar de trabajo.
- d. Si el trabajador comete delito o falta contra la propiedad del Estado, de los Diputados, de sus compañeros de trabajo o de tercero, siempre y cuando el delito o falta sea debidamente establecido en sentencia firme condenatoria.
- e. Si el trabajador por descuido o negligencia causa daño o da lugar a que se cause en equipos, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás bienes relacionados inmediatamente e indudablemente con su trabajo.
- f. Si el trabajador deja de asistir al trabajo sin permiso o sin causa justificada debidamente, durante dos días laborables completos o cuatro medias jornadas de trabajo.
- g. Si el trabajador se niega a adoptar medidas preventivas a a seguir los procedimientos del caso para evitar accidentes o enfermedades.

h. Si el trabajador se niega de manera manifiesta a acatar las instrucciones y disposiciones legales de su superior jerárquico tendientes a obtener mayor eficiencia y rendimiento en sus labores.

i. Si el trabajador incurre en negligencia, mala conducta, insubordinación, ebriedad o toxicomanía en el desempeño de sus labores.

j. Si el trabajador es sentenciado por delito que merezca pena corporal de un año o más, y la misma no es conmutable, o si es condenado por delito o falta en contra de la propiedad o de la administración pública.

ARTICULO 34. Procedimiento de despido. Cuando el trabajador sea despedido, directa o indirectamente, podrá solicitar por escrito la reconsideración de la medida dentro del tercer día de notificado o de producido el hecho causante del despido indirecto, quedando la autoridad nominadora obligada a resolver y notificar dentro de cinco días, y si la resolución es desfavorable, el trabajador queda en libertad de acudir a donde corresponda, para el solo efecto de reclamar indemnización por tiempo de servicio.

Los juzgados de trabajo y de previsión social de la primera zona económica, con sede en la ciudad de Guatemala, son competentes para conocer del caso aplicando las normas del juicio ordinario de trabajo.

Para los efectos de la comparecencia a juicio ordinario de trabajo, la representación legal del Organismo Legislativo que corresponde al Presidente del Congreso de la República, podrá ser delegada en cualquier otro miembro de la Junta Directiva o en abogado colegiado activo mediante simple carta-poder, teniendo por ese sólo hecho la persona sustituto, las facultades comprendidas en el artículo 208 del Decreto número 1762 del Congreso de la República en lo que fueren aplicables, sin que el Presidente del Congreso quede obligado a prestar personalmente confesión o declaración de parte.

ARTICULO 35. Terminación de la relación de trabajo. La relación de trabajo cesa definitivamente en cualquiera de los casos siguientes:

- a. Por renuncia del trabajador.
- b. Por despido.
- c. Por invalidez absoluta.
- d. Por jubilación.
- e. Por muerte del trabajador.

#### TITULO IV

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### CAPITULO UNICO

## DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTICULO 1. Erogaciones. Las erogaciones que deban hacerse con motivo de la aplicación de esta ley, estarán a cargo del Presupuesto del Organismo Legislativo.

ARTICULO 2. Reglamentos y otras disposiciones. Los reglamentos del manual de clasificación de cargos, escalafón y otros determina esta ley, deberán emitirse por la Junta Directiva del Congreso en un plazo que no exceda de seis meses a partir de que la misma entre en vigor.

ARTICULO 3. Prescripción. Con excepción de lo dispuesto por el artículo 34 de esta ley de lo que establecen otras leyes en materia de derechos adquiridos por el trabajador, los demás derechos y acciones prescriben en el término de tres meses.

ARTICULO 4. Vigencia. Este Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS NUEVE DIAS DEL MES DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGIANTINI, María. **El derecho a vacaciones**. Argentina: (s. e.), 1990.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1993.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. Cuba: Ed. BS, 1973.
- CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.
- CAVAZOS, Baltasar. **Instancias laborales**. México: Ed. Trillas, 1988.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Imprenta Gráfica P & L, 1990.
- CARRAL Y DE TERESA, Luis. **Derecho notarial y derecho registral**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Montevideo, Uruguay: Ed. De Palma, 1993.
- DE MATA VELA, José Francisco y DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal. **Derecho penal guatemalteco**. Guatemala: Ed. F&G Editores, 2003.
- DE BUEN, Nestor, **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1966.
- DEL PINAL, Rafael. **Diccionario de Derecho**. México: Ed. Porrúa 11ª. ed., 1983.
- DEVEALI, Mario L., **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Buenos Aires, 1972.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1999.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala, 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada.** Guatemala: Boletín de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, 1969.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1957.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo.** Guatemala: Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria, 1980.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario ciencias jurídicas políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

PORRAS LOPEZ, Armando. **Derecho procesal del Trabajo.** México: (s. e.), 1990.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** México: (s. e.), 1993.

VALENZUELA OLIVA, Wilfredo. **Fundamentos generales del derecho del trabajo guatemalteco, bases para su desarrollo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo,** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1985.

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

**Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos,** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 89-2002, 2002.

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

**Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 44-86, 1986.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo**, Congreso de la República, acuerdo sin número de Junta Directiva de fecha 7 de diciembre, 1987.

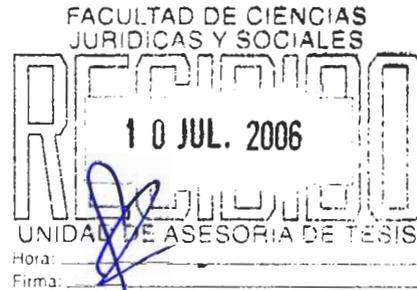


## BUFETE PROFESIONAL

19 Av. 2-09 Colonia Las Brisas Zona 6 de Mixto, Ciudad Guatemala

Guatemala, 10 de julio del 2006

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutin  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castillo Lutin:

En cumplimiento al nombramiento emitido por es unidad para asesorar el trabajo de tesis de grado académico "OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERIODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL", propuesto por el bachiller WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO, tengo el agrado de manifestarle que procedí conforme al requerimiento antes indicado, habiendo determinado que el tema es muy importante, ya que en el mismo se hizo un estudio doctrinario, jurídico.

Es de hacer constar que la presente tesis, satisface los objetivos que se propuso en la investigación, ya que la hipótesis se encuentra en concordancia con el planteamiento del problema objeto de la investigación, así mismo se toma en consideración que la bibliografía consultada es la adecuada para la realización de la presente investigación.

En razón de lo anteriormente expuesto, la suscrita opina que el tema propuesto por el bachiller WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO, reúne los requerimientos reglamentarios y por ende debe continuarse con el respectivo trámite para que la presente tesis de grado pueda ser objeto de discusión en el examen correspondiente.

Atentamente, me suscribo de usted.

  
**Licda. Sara Payes Solares**  
**Colegiada No. 3798**  
*Licda. Sara Payes Solares*  
**ABOGADO Y NOTARIO**

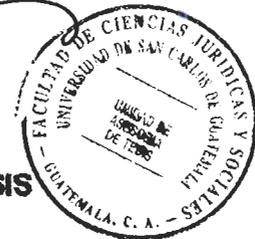


**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de julio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HOLVER ABILIO XITUMUL DE LEÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO**, Intitulado: **“OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh

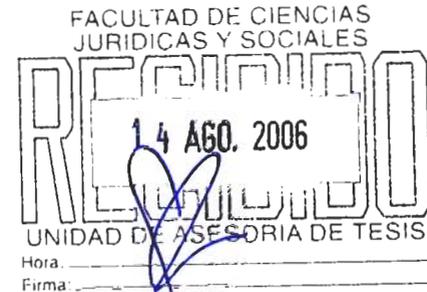


*Licenciado*  
*Holver Abilio Xitumul de León*  
*Abogado y Notario*  
(Colegiado 4,403)



Guatemala, 8 de agosto de 2006.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Tengo el agrado de dirigirme a usted de manera respetuosa, para referirme al nombramiento de fecha veinticinco de julio del año en curso, recaído en mi persona y que ha sido emitido por esa unidad, el cual me designa como REVISOR del trabajo de tesis titulado "OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACIÓN LABORAL", presentado por el estudiante WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO.

En relación al trabajo de tesis ya indicado, me permito indicarle que el mismo se ha revisado detenidamente, por tal razón, considero oportuno mencionar que el tema tiene mucha actualidad ya que toca una de las instituciones más sensibles del derecho laboral como son las vacaciones pagadas, y que tanto la metodología, técnicas de investigación y bibliografía utilizadas son las adecuadas para la realización de esta investigación.

Por lo tanto, no tengo inconveniente en emitir DICTAMEN FAVORABLE sobre el presente trabajo de tesis, el cual a mi criterio llena los requisitos previstos en el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales para sustentar el examen público correspondiente.

Atentamente,



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES Guatemala, tres de noviembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WILMER DOMINGO VALENZUELA SAZO Titulado OBLIGACIÓN LEGAL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO DE PAGAR TODOS LOS PERÍODOS VACACIONALES NO DISFRUTADOS POR SUS EMPLEADOS AL TERMINAR SU RELACION LABORAL, Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slh

