

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL REALIZAR EL PAGO DE LAS
VACACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES QUE TERMINARON
SU RELACION LABORAL, POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA
MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEPARTAMENTO DE
QUICHÉ**

JOHNNY RANDOLFO GIRÓN GIRÓN

**SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEL DEPARTAMENTO DE QUICHÉ,
GUATEMALA, JUNIO DE 2018**



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL REALIZAR EL PAGO DE LAS
VACACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES QUE TERMINARON
SU RELACION LABORAL, POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA
MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEPARTAMENTO DE
QUICHÉ**

TESIS

Presentada al Honorable Consejo Directivo
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad San Carlos de Guatemala

Por

JOHNNY RANDOLFO GIRÓN GIRÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Santa Cruz del Quiché, del departamento de Quiché, Guatemala, Junio de 2018

**AUTORIDADES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Rector:

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Secretario General:

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas



**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
QUICHÉ**

Dr. Pedro Chitay Rodríguez

Ing. Agr. Mario Antonio Godínez López

Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales

Ar. Israel López Mota

Br. Kevin Christian Carrillo Segura

AUTORIDADES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ CUSACQ

Director:

Dr. Pedro Chitay Rodríguez

Coordinador Académico

Msc. Elder Isaías López Velásquez

Coordinador de Carrera

Msc. David Gómez Martín

Coordinador de la Unidad de Tesis

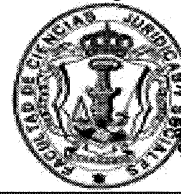
Lic. Alam Bartolomé León Pérez

RAZÓN: <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis>>. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



CUSACQ
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Quiché

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



Oficio No.14

Santa Cruz del Quiché 15 de marzo de 2017.

Licenciado
Williams Armando Gámez López.
Presente

Apreciable Lic. Gámez:

Reciba un cordial y atento saludo deseándole éxitos en sus labores cotidianas.

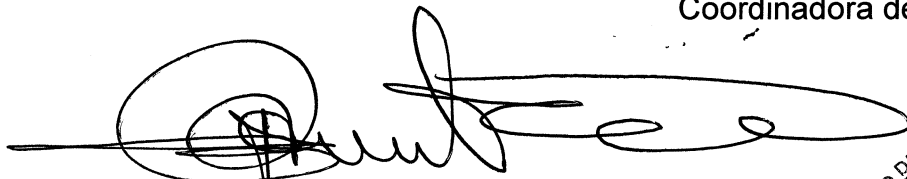
El motivo del presente es para informarle que según Resolución No. 17 de fecha diez de marzo de dos mil diecisiete, emitida por esta Unidad se le nombró como Asesor del estudiante: **Johnny Randolph Girón Girón**, para que lo guie durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos científicos y las técnicas apropiadas para resolver el problema o la problemática correspondiente en la forma más objetiva que el caso amerite, en relación al tema o punto de tesis intitulado **LA INOBSERVANCIA DEL ARTICULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA A REALIZAR EL PAGO DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES QUE TERMINARON SU RELACION LABORAL POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ DEL QUICHE, DEPARTAMENTO DE QUICHE.**

Para los efectos correspondientes se le remite este oficio.

Atentamente,



f) 
Coordinadora de Unidad de Tesis


Vo.Bo. _____
Coordinador de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales

6ta. Av. 6-11 Zona 2
Santa Cruz del Quiché
Telefax: 7755-1273
cusacq@usac.edu.gt





Licenciado
Williams Armando Gómez López
Abogado y Notario

Santa Cruz del Quiché, 13 de febrero del 2018.

Distinguido:

Licenciado Alam Bartolomé León Pérez
Coordinador de la Unidad de Tesis
Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Quiché-CUSACQ-
Universidad de San Carlos de Guatemala.

De manera cordial me dirijo a usted, deseándole éxitos al frente de sus labores cotidianas.

En atención al nombramiento de revisor de tesis, contenida en la resolución numero diecisiete, de fecha diez de marzo del dos mil diecisiete, según oficio numero catorce, de fecha quince de marzo del dos mil diecisiete, emanado por la Unidad de Tesis, el estudiante **JOHNNY RANDOLFO GIRÓN GIRÓN**, del tema intitulado "**LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA A REALIZAR EL PAGO DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES QUE TERMINARON SU RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ**", informo que la investigación del tema de tesis antes referido, a mi juicio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el Normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen general público.

Y para el efecto hago constar los siguientes aspectos:

1. La metodología observada y técnicas de investigación utilizadas, son las siguientes: la síntesis que integra la investigación, analítico-sintético, inductivo-deductivo y observación, dando congruencia al informe final, de acuerdo a la doctrina y a la legislación vigente en Guatemala. El análisis fue indispensable para estudiar los temas de investigación. En cuanto a las técnicas de investigación de tesis, el estudiante utilizó la documental, la de observación, la de análisis, las guías de entrevista dirigidas a empleados municipales, que recopila información en cuanto al conocimiento del tema relacionado con la doctrina y la legislación guatemalteca, que se reflejan en el análisis de resultados. Lo que ha dado a su investigación un enfoque ajustado a la realidad jurídica guatemalteca en materia laboral.

En mi opinión sobre la redacción utilizada en dicho trabajo de investigación por el estudiante, es un trabajo muy completo y aceptable, acorde a lo regulado en el



normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Sociales y del Examen General Público y el Diccionario de la Real Academia Española, expone técnicamente los conceptos e ideas formuladas, ofreciendo así facilidad de comprensión.

2. El contenido científico y técnico de este trabajo de investigación para el desarrollo de tesis, es importante y relevante pues la misma se concreta en el análisis y razonamiento jurídicos adecuados a resolver el problema planteado. La técnica de entrevista resulta en concordancia con lo escrito y desarrollado en la investigación en forma lógica deductiva, constituyendo así una contribución importante al derecho laboral guatemalteco, ya que explica la falta de observación, interpretación e integración así como una adecuada regulación respecto al pago de la prestación de las vacaciones de los trabajadores municipales al cesar la relación laboral, que coincida con la regulación de los trabajadores del sector privado..
3. Al estudiante se le brindo asesoría adecuada al tipo de trabajo de esta naturaleza, el contenido de la misma comprende cinco capítulos, que refiere el primero, al derecho individual del trabajo; el segundo capítulo sobre las prestaciones laborales; el tercer capítulo las vacaciones; el cuarto capítulo sobre las municipalidades y el último capítulo que desarrolla el análisis y discusión del resultado de la inobservancia del artículo 106 Constitucional, relacionado a la aplicación del artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal.
4. Declaro además que el estudiante **JOHNNY RANDOLFO GIRÓN GIRÓN** no es pariente dentro de los grados de ley.
5. La bibliografía utilizada por el estudiante el puntual, actualizada y enfocada de acuerdo a los objetivos planteados. Arribando como corolario a la conclusión y recomendación correspondiente. En consecuencia al llenar dicho trabajo los requisitos mínimos establecidos en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, razón por la cual. Emito **DICTAMEN FAVORABLE** al respecto, recomendando que el mismo continúe en trámite de revisión y oportunamente se autorice la orden de impresión y realización del Examen Público de Tesis.

Sin otro particular, respetuosamente me suscribo de usted, muy atentamente:

LICENCIADO: WILLIAMS ARMANDO GÁMEZ LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

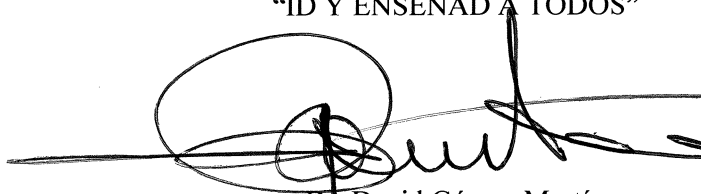




EL INFRASCRITO COORDINADOR DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE QUICHÉ DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Con base en el dictamen favorable emitido por el asesor del trabajo de graduación intitulado “LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 106 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA AL REALIZAR EL PAGO DE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES QUE TERMINARON SU RELACIÓN LABORAL, POR PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ DEL QUICHÉ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ”, presentado por el estudiante **Johnny Randolph Girón Girón** con número de carné 201047739, de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde se hace constar que se han cumplido con los requerimientos académicos y administrativos, esta Dirección **AUTORIZA LA IMPRESIÓN del Trabajo de Graduación**, en la ciudad de Santa Cruz del Quiché a los catorce días del mes de junio de 2018.

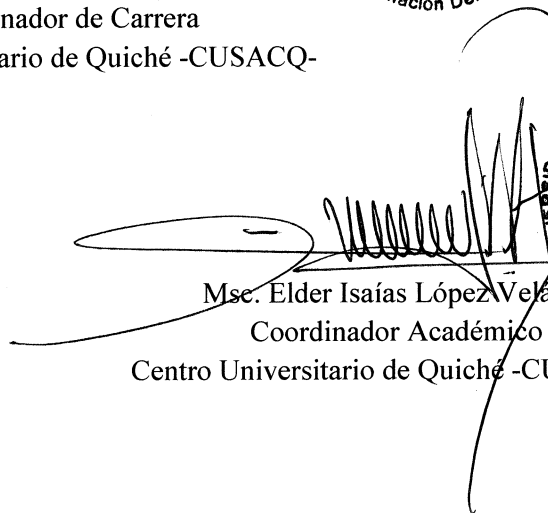
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Dr. David Gómez Martín
Coordinador de Carrera
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-



Dr. Pedro Chitay Rodríguez
Director
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-



Msc. Elder Isaías López Velásquez
Coordinador Académico
Centro Universitario de Quiché -CUSACQ-



DEDICATORIA



A DIOS: Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias por que cuando fui débil me diste fuerza para alcanzar este éxito, gracias por permitir disfrutar del don de la existencia haber llegado a ésta etapa de mi vida.

A MI PADRE: Cristobalino Girón Natareno (QEPD) por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan, valores que me ha infundado siempre al enseñarme que en la vida para triunfar es necesario ser honesto y esforzarse. Hoy en gran parte gracias a usted, puedo ver alcanzada mi meta.

A MI MADRE: Alba Eluvina Girón Argueta, por darme la vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y creer en mí. Gracias eternamente por su apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo.

A MI ESPOSA: Ninfa Liliana Estrada Natareno, por su apoyo incondicional e irrestricto en cada uno de los proyectos que he emprendido y especialmente en esta lucha intensa y por tenerme paciencia.

A MIS HIJOS: Johnny Christopher Yúlian y Arjen Ferlandy, fuente de energía para la realización de cada uno de mis actos y por ser la fuerza que junto a mi esposa impulsan mi vida y han sido fuente de inspiración constante, y que la culminación de mi carrera sea para ellos un ejemplo y camino a seguir.

EN GENERAL: Por su cariño y comprensión

A: La tricentaria Universidad San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida... superarme profesionalmente

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



PRESENTACIÓN

Este trabajo se debe a mi deseo de aportar académicamente en función de la realidad, un elemento de discusión respecto a la ambigüedad legal que posibilita desigualdad en la aplicación de los derechos laborales. Este trabajo tiene como objeto principal evaluar las causas de violación al derecho del pago de las vacaciones de los empleados municipales, en comparación con los trabajadores del sector privado, por lo que la investigación fue de tipo cuantitativa y cualitativa.

Con argumentos que se obtuvieron a través de la doctrina y fuentes confiables se refuerza la presente investigación en donde se comprueban el quebrantamiento del principio de igualdad, que perjudica a cientos de empleados municipales, y demuestran que este flagelo toma vida con la aplicación de un derecho vigente y positivo, pero sin concordancia con los principios universales contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizaron los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y observación, por lo que los resultados obtenidos fueron cualificados y determinados, teniendo en cuenta que la rama cognoscitiva de las ciencias del derecho que nos ocupa es estrictamente de Trabajo.

El tiempo utilizado para la presente investigación abarco el término de un año y se enfocó en los siguientes puntos: a) desde la historia del derecho de trabajo, b) las prestaciones laborales, c) el tema específico de las vacaciones, d) municipalidades y culminando con el tema medular, e) de la inobservancia del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Siendo el objeto de la presente investigación: el pago de las vacaciones y el sujeto: los trabajadores municipales de Santa Cruz del Quiché, Quiché, esperando que el resultado de la presente investigación sea un aporte para dichos trabajadores y para el representante legal de dicha municipalidad.



HIPÓTESIS

Interpretar adecuadamente el artículo 44 inciso b) del decreto 1-87 de la Ley de Servicio Municipal, por que al aplicar taxativamente dicho artículo limita poder reclamar el pago de mas de dos años de vacaciones al momento de cesar la relación laboral de los trabajadores municipales que hayan obtenido ese derecho y por circunstancias ajenas no las hayan podido gozar en su momento.

Determinando que para la investigación fue necesario utilizar la variable especifica, observando que para ampliar las fronteras de aplicación del concepto, profundizando en el conocimiento de aislar e identificar a la variable causal y extender su utilización, lo que nos lleva a convertir así la variable especifica en una variable de uso general.

Debido a ello nos enfocamos en el objeto concreto de la prestación laboral, entre otras, denominada vacaciones y como sujeto de la investigación para generar la hipótesis a los trabajadores municipales del municipio de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, considerando que el fin de dicha investigación puede favorecer a todos los trabajadores municipales de Guatemala.

Resalto que el tipo de hipótesis utilizado fue la: hipótesis descriptiva, debido a que el valor de la variable que se observo en un contexto es una sola, es de afirmación general sujeta a una comprobación y no permite explicar los hechos o fenómenos en cuestión, pues se derivan de la aplicación la una norma vigente y positiva, sin observar los principio rectores que dieron origen al derecho de trabajo Guatemalteco.

Por ultimo hago alusión que la representatividad de la muestra, frente al universo de los sujetos de la investigación abarca el 52 por ciento, de los trabajadores municipales, y sobre todo que no son trabajadores de confianza de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS:

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y de observación, debido a que se estudiaron los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio, las vacaciones de los trabajadores del sector privado y público, para estudiarlas en forma individual y luego de forma integral y la observación, ya que por medio de ella se descubrió y se obtuvo datos adecuados y fiables correspondientes a la situación del pago de las vacaciones de los trabajadores municipales mayor de dos años al cesar su relación laboral, dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché.

Constatando las vacaciones de los trabajadores tanto del sector privado, como las vacaciones de los trabajadores municipales, donde se pudo evidenciar que los trabajadores del sector privado tienen más beneficios relacionados al pago de las vacaciones que no disfrutaron durante su relación laboral y al momento de cesar la misma, estos pueden reclamar el pago de hasta cinco años, mientras que los otros solamente dos, debido a la interpretación taxativa de la norma, sin observar los principios rectores del derecho de trabajo.

Los factores filosóficos y pragmáticos de la argumentación se determinaron en base a que la filosofía guarda grandes verdades que son de perfecta aplicación a la vida cotidiana y en este caso la verdadera interpretación de la norma beneficia más al trabajador y el pragmatismo se basa en que solo es verdadero aquello que funciona, enfocándose así en el mundo real objetivo o que se interesa por el modo en que el contexto influye en la interpretación del significado.

Lo que lleva a la comprobación perfectamente válida de la hipótesis planteada, al determinar que a los trabajadores municipales si les asiste el derecho de reclamar hasta cinco años de vacaciones pendientes de disfrutar al terminar su relación laboral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho individual de trabajo.....	1
1.1. Breve historia del derecho de trabajo.....	1
1.2. Concepto y definición de derecho del trabajo.....	5
1.2.1 Derecho individual de trabajo.....	10
1.2.2 Definiciones de derecho individual de trabajo.....	11
1.3. Naturaleza jurídica del derecho individual de trabajo.....	12
1.4. Instituciones del derecho individual del trabajo.....	13

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	15
2.1. Etimología de la palabra prestación.....	15
2.2. Prestaciones.....	15
2.3. Prestaciones laborales.....	16
2.4. Definición.....	16
2.5. Clases de prestaciones.....	16
2.5.1. Salario mínimo.....	17
2.5.1.1. Fijación.....	18
2.5.2. Ventajas económicas.....	20
2.5.3. Descansos semanales.....	22
2.5.4. Días de asueto.....	23
2.5.5. Vacaciones.....	24

	Pag.
2.5.6. Aguinaldo.....	25
2.5.7. Bonificación.....	27
2.5.8. Día de la Madre.....	28
2.5.9. Período de lactancia.....	28

CAPÍTULO III

3. Vacaciones.....	29
3.1. Definición.....	29
3.1.1. Descanso.....	29
3.1.2. Remuneradas.....	30
3.1.3. Duración de las vacaciones.....	30
3.1.4. Por el trabajo realizado.....	31
3.1.5. Antigüedad del trabajador.....	32
3.2. Computo legal de las vacaciones.....	34
3.2.1. Período Vacacional.....	34
3.3. Compensación de las vacaciones.....	35
3.4. Uniformidad de criterios.....	37
3.5. Descuentos de días de vacaciones.....	38
3.6. Requisitos para gozar las vacaciones.....	38
3.7. Derecho a vacaciones, discrepancia normativa.....	39
3.7.1. Ocasión de disfrute.....	41
3.8. Vacaciones coincidentes.....	42
3.9. Prescripción del derecho de vacaciones.....	43



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Municipalidades:.....	44
4.1. Antecedente histórico.....	44
4.2. Definición de la palabra municipal, municipalidad y municipio....	45
4.3. Regulación legal.....	46
4.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	46
4.4. Naturaleza del Municipio.....	49
4.5. Autonomía.....	50
4.6. Derechos que gozan los trabajadores municipales.....	53
4.7. Condición para gozar los derechos que la ley otorga.....	56

CAPÍTULO V

5. La inobservancia del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al realizar el pago de las vacaciones de los trabajadores municipales que terminaron su relación laboral, por parte del representante legal de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché:.....	57
5.1. Interpretación errónea del artículo 44 inciso b), de la ley de Servicio Municipal, decreto numero 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.....	57
5.2. Compensación.....	61
5.3. Transgresión al principio de igualdad.....	63
5.4. Interpretación correcta del artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, decreto 1-87 del congreso de la República de Guatemala.....	67
5.4.1. Principio de Norma mínima.....	68
5.4.2. Principio de norma mas favorable.....	68
5.4.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	69
5.4.4. Principio de Condición más beneficiosa.....	69

5.4.5. Principio in dubio pro operario.....	69
5.5. Solución viable a la interpretación errona del artículo 44 inciso b) de la Ley De Servicio Municipal, Decreto 1-87 Del Congreso De La República De Guatemala.	75
5.6. Uniformidad del pago de las vacaciones de conformidad con la normatividad vigente.....	76
5.7. Es necesario reformar el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal.....	77
5.8. Normar acciones legales para obligar al funcionario público a otorgar las vacaciones a los empleados municipales.....	78
5.9. Propuesta de Reforma por adición al Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal Decreto 1-87.....	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	82
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXOS I.....	87
ANEXO II.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN:

Este tema de investigación fue elegido debido a que cada vez son mas los trabajadores Guatemaltecos que se ven en la necesidad de acudir a las instancias administrativas y judiciales a pedir asesoría y buscar soluciones a sus problemas laborales, debido a que son despedidos de sus trabajos dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, sobre todo cuando hay cambio de gobierno municipal.

Es por ello que el objetivo primordial de la presente investigación es dar a conocer la correcta interpretación de las leyes de trabajo en el sentido que las autoridades municipales tengan una panorama mas amplio en cuanto a su interpretación, integración de las normas, siempre en materia laboral y que tengan un sustento jurídico para que con seguridad, se les puedan pagar las vacaciones en el sentido mas favorable al trabajador, lo cual con el desarrollo de la presente investigación se alcanza perfectamente los resultados esperados.

Es importante mencionar que la hipótesis que se utilizó fue la siguiente: interpretar adecuadamente el artículo 44 inciso b) del decreto 1-87 de la Ley de Servicio Municipal, por que al aplicar taxativamente dicho artículo limita que los trabajadores reclamen el pago de mas de dos años de vacaciones al momento de cesar la relación laboral de los trabajadores municipales que hayan obtenido ese derecho y por circunstancias ajenas no las hayan podido gozar en su momento; lo cual quedo comprobada ya que es posible integrar e interpretar la leyes.

Es importante mencionar que los términos utilizados dentro del presente trabajo investigativo fueron: principios formadores del derecho de trabajo, prestaciones, vacaciones, tiempo de gozarlas, tiempo para reclamarlas, principio de indubio pro operario, garantías mínimas tendientes a ser superadas, integración e interpretación de leyes, los cuales se desarrollan a cabalidad.

Para ello es oportuno mencionar que dentro del capítulo I del trabajo investigativo se trató una breve historia del derecho de trabajo; seguidamente en el capítulo II se explica que son las prestaciones laborales en su sentido amplio; luego en el capítulo III, detallamos el punto objeto de estudio, que en este caso se refiere exclusivamente a la prestación denominada vacaciones; en el capítulo IV, me enfoqué a describir la historia y la función de las municipalidades dentro del territorio Guatemalteco; y por último en el capítulo V describo como se está violando el derecho del pago de las vacaciones mayores de dos años laborados, a los trabajadores municipales que han adquirido el derecho y no las disfrutaron.

Esta investigación se apoya en argumentos doctrinales, pero sustancialmente en la demostración experimental por medio de datos y fuentes confiables que demuestren la violación de dicho derecho. Es por ello que las teorías que fundamentaron el presente trabajo fueron comprobadas en el desarrollo de la misma, que afectaron a varios empleados municipales y evidencian que esta situación contraviene los principios formadores del derecho de trabajo, sobre todo el de la norma más beneficiosa al trabajador.

Para la presente investigación se utilizaron los métodos analítico sintético, inductivo deductivo y de observación concretos a los procedimientos utilizados por parte de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, para la declaración del pago de vacaciones pendientes de disfrutar a los trabajadores que han adquirido el derecho a más de dos años laborados, como lo establece la ley.

Esperando que el presente trabajo además de representar el cumplimiento del requisito académico, constituya un aporte real a la discusión de la temática de búsqueda de la solución a los problemas reales del país.



CAPÍTULO I

DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1 Breve historia del derecho del trabajo:

“Con pleno conocimiento que el tema de la historia del derecho del trabajo ha sido ampliamente estudiado por los tratadistas, estimo necesario formular una breve reseña del origen del derecho del trabajo y su desenvolvimiento histórico.

La característica de los tiempos antiguos fue el trabajo servil, especialmente el manual, propio de los esclavos. Las profesiones conceptuadas nobles, como las armas, la política y el sacerdocio estaban reservadas a las clases altas. En la edad media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno al castillo del señor feudal a cuya protección se sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y abastecimiento local. Posteriormente se opera una transformación al iniciarse la lucha entre el poder real y los señores feudales y producirse el enriquecimiento de las ciudades, especialmente las marítimas, con motivo del restablecimiento del comercio entre Oriente y Europa a raíz de las cruzadas, la acumulación y la circulación de productos permitió el desarrollo de una clase social, los comerciantes, que llegaron a tener predominio en las ciudades y cuyo auxilio recurrieron, cediendo sus privilegios, los señores feudales empobrecidos por las cruzadas. El gobierno de las ciudades quedó en manos de las clases acomodadas, el trabajo pasó a efectuarse en los talleres.



Aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integrada por maestros o patronos de la misma profesión u oficio, residentes en la misma ciudad, corporaciones constitutivas con la finalidad de evitar la competencia y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de productos.

En la edad moderna se fortaleció el poder real. El trabajo en los talleres se torno ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción. La monarquía creó las manufacturas reales, esto es, la organización del trabajo de los obreros de grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos, en la fabricación de gobelinos, cristalería, tejidos, porcelana, etc. Para la corona y la nobleza. Las manufacturas reales constituyeron el verdadero ensayo del sistema de asalariado que se desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria. En esas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo decidía competencia a las corporaciones y quebrando el monopolio.

Comenzó la edad moderna la decadencia del régimen corporativo que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria. En 1,776 el ministro Turgot promulgó en Francia un Edicto, revocado después de su caída, sufriendo las corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo. La división del trabajo, la separación de las



distintas operaciones del proceso de producción, hizo indispensable la modificación de las herramientas y su perfeccionamiento permitió la construcción de las máquinas. Con la Revolución Francesa triunfó el liberalismo político y económico.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano consagró estos principios: “los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho”, “el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre, estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”. El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir, una concepción para la cual el individuo y no los grupos constituyen la verdadera esencia.

La concepción individualista está ligada a la noción del derecho subjetivo, a la idea del hombre natural libre, que como hombre tiene derechos naturales, anteriores a la sociedad, derechos imprescriptibles e inalienables. Conforme al concepto del liberalismo, el Estado no interviene en las relaciones de trabajo. El trabajador queda libre de contratar y en igualdad de condiciones que el otro contratista, también a ese concepto, se prohibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.



En Inglaterra, Adam Smith había manifestado que en cuanto las gentes de un mismo oficio se reunían, “aunque sea por motivos de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo”, reuniones de esa especie fueron consideradas en ese país como conspiraciones y condenadas las actividades de los grupos que las propiciaban.

El movimiento de codificación moderno, que comienza a fines del siglo XVIII y sobre todo el Código Civil Francés, sancionado en 1804 y de influencia en la legislación universal, no mejora la situación de los trabajadores. El contrato de trabajo, el más importante de la vida civil y que debió merecer una mayor preocupación del legislador, no fue objeto de la debida regulación. Los Códigos Civiles de la mayoría de los países, siguiendo las disposiciones del Código Francés, se limitaron a regular la locación de servicios y la locación de obra, conforme a los principios del derecho romano, a semejanza de otros contratos, es decir, considerando a ambos contratantes en pie de igualdad y atribuyendo prevalencia a su voluntad.

La Revolución Industrial ocurre en Inglaterra a fines del siglo XVIII y en el resto del continente Europeo y en América en el siglo XIX surge con la expansión de la industrial manufacturera el proletariado, grupo de trabajadores que logran los medios de subsistencia mediante el salario que paga el empresario. El empleador se presenta



como un monopolio que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario. El maquinismo agrava a su vez los riesgos a los cuales queda expuesta la integridad física de los trabajadores y exige la adopción de algunas normas protectoras.

La legislación evoluciona dictando normas referentes al contrato de trabajo, porque no puede menos que reconocerse la desigualdad existente entre el trabajador y sus empleados y el Estado procura compensarlas anteviniendo en protección del mas débil y estableciendo condiciones mínimas de trabajo, forzosas, imperativas, e irrenunciables.

A partir de la primera guerra mundial (1,914-1,918) y desde la fundación de la Organización Internacional de Trabajo (1,919) el derecho de trabajo se afirma como disciplina autónoma, constitucionalizándose e internacionalizándose". (sic.)¹

1.2. Concepto y definición de derecho del trabajo:

"Se ha acostumbrado que siempre se inicia el estudio de una determinada ciencia, el primer punto a abordar es lo relativo al concepto y definición, pero muy pocas veces se

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Pág. 31



entiende la diferencia entre ambos términos. De una manera sencilla, dos preguntas pueden ayudar a comprender la distinción. Cuando un texto hace mención al **concepto**, la pregunta a responder es: ¿Qué es?; en otras palabras, sería: ¿Cuál es la naturaleza jurídica? La respuesta tiene que ser generalmente de una palabra. Y cuando se hace referencia a la **definición**, habría que responder a las preguntas: ¿En que consiste? Y ¿para que sirve?; es decir, se trata de una descripción.

Habiendo aclarado estos aspectos previos, se recurre al profesor español Montoya Melgar, quien lo define como "...un sector del Ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que 'la organización del trabajo se convierte en un problema social y político a tal punto que debe ser objeto de una regulación especial por parte de lo que se ha llamado Derecho de Trabajo. En otras palabras, se puede empezar a hablar del Derecho de Trabajo a partir del surgimiento de la sociedad capitalista industrial, que es donde tiene su génesis la ciencia jurídica objeto del presente estudio".

(sic.)²

"Los juristas Alonso Olea y Casas Baamonde adicionan que el Derecho de Trabajo "Es la ciencia jurídica del trabajo muy peculiar; se podría decir que, mas que acotar para si

² Canessa Montejo, Miguel. **Manual del derecho de trabajo**. Tomo I. Pág. 27.



un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como institución básica – que lo es, efectivamente- es un modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial para la vida comunitaria, del trabajo libre por cuenta ajena”.

Desde su punto privilegiado de observación, el Derecho de Trabajo dirige su mirada hacia: “El contrato y la relación de él nacida contemplándolos y estudiándolos en profundidad, tanto aisladamente como ocurriendo en el marco de empresas.

Las empresas u organizaciones productivas en cuantos ámbitos dentro de los cuales se desarrollan los contratos de trabajo, y las formas incipientes de participación de los trabajadores en la vida de las mismas.

Las instituciones colectivas de garantía y promoción del trabajo libre, sindicatos y convenios colectivos y, en la medida en que se inciden sobre las fuentes del Derecho, estas mismas, y su jerarquía a esta nueva luz.



No acaba aquí, sin embargo el ámbito asignado a la disciplina; la frecuencia relaciones laborales que envuelven distintas soberanías nacionales fuerza a plantearse temas de Derecho Internacional privado [del trabajo] y de Derecho 'comunitario' [del trabajo] cuando aquellas restringen su imperio al someterse a instancias supranacionales, y el acceso de declaraciones y reglas sobre el trabajo a las constituciones, a contemplar problemas de Derecho político y constitucional [del trabajo]." (sic.)³

“La intervención administrativa, ingente en temas laborales; la existencia de procesos y jurisdicciones propias para solventar los conflictos de trabajo, la complejidad de los deberes de buena fe y protección en el cumplimiento de las prestaciones pactadas en los que ha tenido su germen los sistemas de Seguridad Social, abren otros tantos campos de investigación”.

De esta manera Alonso Olea y Casas Baamonde presenta su conceptualización y descripción total del Derecho de Trabajo, de tal forma que es evidente la complejidad de dicha rama, tal y como lo dijera Montoya Melgar anteriormente, y de cara a un siglo XXI el reto que tiene todo estudiante de Derecho es plantearse si el concepto y la definición del Derecho de Trabajo que se formule responden a la realidad en que se vive.

³ **Ibid.** Pág. 28



El profesor Martín Valverde, juntamente con otros juristas españoles proporciona la siguiente definición en el siguiente sentido: “El Derecho del trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales...”, de una manera más amplia agrega que: “El Derecho del trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las relaciones profesionales de trabajadores y empresarios”.

Los juristas Manuel Carlos Palomonque y Manuel Álvarez de la Rosa lo definen como la “ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena y tiene por objeto la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario”.

El Lic. Herman Montoya cita a Luis Inavas: “...el Derecho de trabajo es la rama del derecho que ordena el régimen profesional del trabajo dependiente y consecuentemente regula los elementos subjetivos, formales y estructurales vinculados al trabajo dependiente. Es decir se podría considerar que esta es la rama del derecho que ordena el régimen profesional del trabajador dependiente y los elementos vinculados al mismo”.”(sic.)⁴

⁴ **Ibid.** Pág. 29



1.2.1. Derecho individual del trabajo:

“Como se ha visto, la legislación del trabajo se originó con la sanción de un conjunto de normas diferentes a las del derecho común (derecho civil), cuya finalidad fue la protección del trabajador mediante la determinación de límites y condiciones en que se es permitido el trabajo subordinado. Esa legislación que ha llegado a tener una extensión insospechada y no agotada, otorga al trabajador beneficios que no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo, como son los que se refieren a las condiciones de higiene y salubridad material, esto es, salario suficiente, garantías para su recepción, indemnizaciones por la ruptura arbitraria del contrato, etc.

Esa legislación, cuyo centro es el trabajador individual y que regula, en síntesis, el contrato de trabajo, tiene como fundamento inmediato a cada trabajador que integra lo que se ha llamado el derecho individual de trabajo, derecho que, expone DE LA CUEVA, es el conjunto de normas jurídicas que fija las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”. (sic.)⁵

⁵ Chicas Hernández. *Op. Cit.* Pág. 35



1.2.2. Definiciones de derecho individual de trabajo:

“Para De Trueba Urbina: “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico” **socializar la vida humana.**

Para Mario De La Cueva: “... el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.” (Revolucionaria).

Para Santiago López Aguilar: “Es el conjunto de principio y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular la política económica” (Sindical popular).

Para Guillermo Cabanellas: “... es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de uno y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a



la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.” (enciclopedia / laboral)”(sic.)⁶.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho individual del trabajo:

“El derecho individual del trabajo es un derecho frente al empresario y frente al Estado y en consecuencia es un derecho público:

- Es un derecho frente al empresario, porque el derecho individual del trabajo es un derecho de una clase social frente a la otra.

- Es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario.

⁶http://www.es.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco?next_slideshow=1 (24 de marzo de 2017)



- Es un derecho frente al Estado. Esto porque la propia legislación limita la intervención del Estado, en cuanto a las actividades que realizan las asociaciones profesionales”.⁷

1.4 Instituciones del derecho individual del trabajo:

El derecho individual del trabajo comprende las instituciones siguientes:

- a. Que es el trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- b. Que es el patrono: Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

⁷ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág 39.



c. En que consiste intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores.

d. Qué se entiende por relación de trabajo: Se entiende por relación de trabajo al hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones determinadas.

e. Qué es contrato individual del trabajo: Es el vínculo económico jurídico, mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Artículos 2, 3, 5, 18, y 19 del código de trabajo.

Cuál es la presunción de que existe contrato de trabajo: Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe.



CAPÍTULO II

Prestaciones laborales

2.1 Etimología de la palabra prestación:

“Del latín praestati, que significa efecto y acción de prestar o conceder algo, servicio o cosa reclamada por una autoridad o acordada en un pacto; servicio o cosa que un contratante da o promete al otro, y o dicese de la ayuda que se da a un necesitado.”⁸

2.2 Prestaciones:

“Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nomina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.

Estas son adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie”.⁹

⁸ <https://www.es.wiktionary.org/wiki/prestaci3n> (24 de marzo del 2017)

⁹ <https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html> (24 de marzo del 2017)



2.3 Prestaciones laborales:

“Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

2.4 Definición:

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”.
Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo político laboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados.”

2.5. Clases de prestaciones

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:



2.5.1 Salario mínimo:

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “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”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del cinco de diciembre de 1,995.”(sic.)¹⁰ Acuerdo Gubernativo 297-2017, entró en vigor el uno de enero del año 2,018; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

“El salario mínimo es la remuneración que tiene derecho a recibir un trabajador derivado del contrato de trabajo, verbal o escrito, la cual no puede ser menor a la fijada por la legislación nacional, y que permite satisfacer las necesidades normales del individuo (en los órdenes material, moral y cultural) y sus deberes en familia.

Este tipo de salario constituye:

- a) Una garantía mínima, incluida en el artículo 102 literal “f)” de la Constitución Política de la República;

¹⁰ Corzo, Rene. *Derecho de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido y la prescripción aplicable en materia laboral (tesis de grado) Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Pág. 15*



- b) un derecho humano, regulado por las siguiente normativa internacional: Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 7.a del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos; 7.a, 7.e y 7.i, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, 5, de la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.”(sic.)¹¹

2.5.1.1. Fijación:

“El salario mínimo tiene un sistema para su fijación, el cual incluye varios elementos y características de acuerdo a las necesidades de la población, que se exponen a continuación:

a) Fijación Periódica:

Existe un mandato constitucional que determina la fijación periódica del salario mínimo, contenido en el Artículo 102 literal “f” de la Constitución Política de la República.

¹¹ Canessa Montejo. **Op. Cit.** Pág. 351



El Artículo 4 del Convenio numero 131 de la organización internacional del Trabajo, mandato Constitucional, pero agrega un elemento mas, ya que no solo establece que el salario mínimo deberá fijarse y ajustarse de tiempo en tiempo, si no que agrega mediante mecanismos especiales.

El Artículo 113 del Código de Trabajo, que determina la periodicidad **anual** de la fijación del salario mínimo por parte del Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Fijación particular:

El Código de Trabajo, en el Artículo 103, establece que el salario mínimo se deberá fijar atendiendo a:

- Las modalidades de cada trabajo, porque los distintos servicios requieren intensidades, esfuerzos y objetivos distintos;



- Particulares condiciones de cada región, ya que en el país, según la región se goza de diferentes condiciones climáticas; y,
- Posibilidades patronales en cada Actividad Intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”(sic.)¹²

2.5.2 Ventajas económicas:

El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

“Las ventajas económicas o prestaciones adicionales en especie, son como dice Alejandro Argueta, las remuneraciones no dinerarias, que el empleador da al trabajador como parte de su retribución por la prestación de sus servicios, y consisten en una compensación en artículos o en servicios.

¹² **Ibid.** Pág. 353



Las ventajas económicas no son lo mismo que el pago parcial que hace el patrono en especie (en alimentos y demás artículos análogos) a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas.

La jurisprudencia ha establecido lo que es y lo que no es ventaja económica:

- La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia de fecha nueve de septiembre de 1,974, preceptuó: "...No constituye ventaja económica el suministro de habitación y manutención a las trabajadoras domesticas, por la naturaleza propia de esta relación laboral y proporcionarse ese salario adicional, por obligación legal...".

- La Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia de fecha 28 de julio 1,975, ordenó: "...No constituyen ventajas económicas: a) Las que no aumentan el salario del trabajador; b) las que no se dan como contraprestación del cargo desempeñado por el trabajador; c) las que están contenidas en el reglamento interno; d) las que son otorgadas por personas distintas a la parte patronal; e) la ayuda médica que comprende servicio oftalmológico, laboratorio, médico en general y medicinas ya que es una prestación de previsibilidad; y f) las cuotas patronales que la empleadora aporta para formar un fondo de prestaciones para los trabajadores.



- La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia de fecha 21 de septiembre de 1,992, expresó: "...Las prestaciones que no están destinadas a retribuir directa e inmediatamente la prestación de servicios, si no a prevenir o cubrir contingencias sociales, no constituyen salario en estricto sentido y tampoco son ventajas económicas", y,

- La Sala Segunda de la Corte de Aplicaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia de fecha 16 de septiembre de 1,993, preceptuó: "...Los servicios médicos y odontológicos y el pago del tercio del salario que el trabajador deja de ganar cuando está bajo los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y lo paga el empleador, así como cualquier suma dineraria, bien o servicio –como prestación complementaria que el empleador da con motivo o razón de la prestación de sus servicios, con periodicidad y acrecentando su haber económico- son ventajas económicas".(sic.)¹³

2.5.3. Descansos semanales:

Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

¹³ **Ibid.** Pág. 342



“El descanso semanal, también conocido hebdomadario o del séptimo día, se origina como uno de los postulados mas sagrados dentro de las creencias judeocristianas. Alonso señala que aunque inicialmente fue observado por motivos religiosos descansar un día luego de seis jornadas de trabajo se fue convirtiendo en una tradición secularizada de la cultura occidental. Sin embargo, no era costumbre remunerar al empleado por el día que no laboraba. El descanso semanal remunerado es fruto del Derecho de Trabajo moderno, así como la reducción de la semana laboral a cinco o menos días, alargando la duración del descanso semanal.

López Larrave, en base a la legislación guatemalteca, define el descanso semanal como “El descanso remunerado a que tiene derecho todo trabajador después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo”, sus elementos principales conforme a la definición anterior, son los siguientes: a) descanso luego de una semana de labores; y b) su remuneración”.¹⁴

2.5.4. Días de asueto:

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).

¹⁴ **Ibid.** Pág. 382



“Conocido doctrinariamente como feriados, días festivos, o fiestas laborales, son definidos por Grisolia como “diseminados días en que la mayoría de las legislaciones disponen la no prestación de tareas por conmemorarse acontecimientos históricos – fechas patrias-, religiosos u otros eventos”. El mismo autor añade que estos días se diferencian del descanso semanal en el sentido de que su objetivo no es para que el trabajador descanse para recuperar energías, si no permitir que participe en las actividades que se celebren en determinada fecha de especial relevancia. En igual sentido, López Larrave, considera que los días de asueto han sido establecidos por motivos “de orden cívico, religioso o gremial, en que se desea que los laborantes descansen para festejar determinadas fechas.”(sic.)¹⁵

2.5.5. Vacaciones:

“Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).”¹⁶

“La Real Academia Española (RAE) define muy generalmente la palabra vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado

¹⁵ **Ibid.** Pág. 386.

¹⁶ Corzo. **Op. Cit.** Pág. 16



o de los estudios”. De manera igualmente general, Alonso define a la vacación anual como “el disfrute de un período continuado de varios días de descanso al año”. Ambas hacen referencia a las vacaciones como un descanso temporal, lo cual es verdadero, pero son incompletas para los efectos de esta lección porque no incluyen un elemento determinante de esta figura en el ámbito del Derecho del Trabajo: su remuneración. Si no son retribuidas, las vacaciones no son más que una “licencia sin goce de salario” que producirá una pérdida de tiempo y de ingresos del trabajador, produciéndole más angustia que reposo. Para ser una verdadera prestación laboral, el trabajador debe tener derecho a un período anual de descanso “con goce de salario.”¹⁷

2.5.6. Aguinaldo:

“El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de

¹⁷ Canessa Montejo. **Op. Cit.** Pág. 388



cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente.

En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.”¹⁸

“Es el pago que el trabajador devenga mensualmente, pero que por disposición legal, el patrono se lo paga el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero del año inmediato siguiente y es equivalente al ciento por ciento del salario ordinario mensual, si el trabajador laboró durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de su otorgamiento, o se paga en forma proporcional, si el trabajador tuviera menos del año de servicio”.¹⁹

¹⁸ Corzo. **Op. Cit.** Pág. 16

¹⁹ Canessa Montejo. **Op. Cit.** Pág. 341



2.5.7. Bonificación:

“La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha 19 de diciembre de 1,989; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de 57 centavos con 25 centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de 64 centavos con 365 milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al 100 por ciento del



salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

2.5.8. Día de la madre:

El Decreto Número 1,794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de 1,968, declara el día de la madre el 10 de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

2.5.9. Período de lactancia:

Regulado en el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1,973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en 10 meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto”.²⁰

²⁰ Corzo. **Op. Cit.** Pág. 17, 18



CAPÍTULO III

Vacaciones.

3.1. Definición:

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T. señala: “por vacaciones anuales retribuidas se entiende un numero previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración”.

Vacación, en léxico común, es un período de descanso. Vacación anual remunerada, es un periodo de descanso que se remunera como si hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

3.1.1. Descanso.

Liberación para el trabajador de su obligación de trabajar, para reponer fuerzas físicas y mentales; lograr un cambio de ambiente o de la rutina diaria a veces enajenante, para que el trabajador pueda ocuparse de actividades personales necesarias o distracciones, esparciendo, salud psicofísica.



3.1.2. Remuneradas:

Como complemento de lo anterior, ya que para el trabajador pueda realmente descansar, necesita mantener por lo menos el mismo nivel de ingresos que cuando efectivamente labora. Caso contrario, el trabajador considera ese período como una pérdida de tiempo y por lo mismo de ingreso, lo que originaría angustia, ya que ha de preocuparse por procurar su sustento. De esa forma se desnaturaliza el fundamento mismo de esta institución.

Por el descanso el trabajador tiene la obligación de descansar; una obligación frente a sí mismo y frente a su patrono. Ese descanso no se planea solo en interés suyo si no que también en interés de su patrono, quien le paga el equivalente del salario por el tiempo de vacaciones y que espera que el trabajador regrese renovado, tonificado y con ímpetus para trabajar bien. Interesa que el descanso sea real también a la salud pública en general.

3.1.3. Duración de las vacaciones:

“La duración de las vacaciones varía según las diferentes legislaciones y convenios vigentes.



En forma genérica se ha repetido que su duración debe de ser de un **mínimo de una semana y un máximo de un mes**. Ese período mínimo tuvo vigencia por mucho tiempo, aún en nuestra legislación, pero ha ido evolucionando, acreciéndose paulatinamente. Con anterioridad a 1,985, los mínimos en nuestra legislación eran de seis, 10 y 15 días, dependiendo de la actividad o trabajo; con la vigencia de la Constitución en 1,986, se estableció por parejo que el mínimo sería de quince días. Prácticamente todas las legislaciones establecen un mínimo de días de vacaciones, pero no fijan un máximo, ya que se deja abierta la posibilidad de que negocien individual o colectivamente y se superen los eventuales máximos como una mejora adicional para el trabajador.

Si bien la normatividad laboral pretende una igualdad en cuanto a las prestaciones de los trabajadores, respecto a las vacaciones existen varios criterios diferenciadores.”(sic.)²¹

3.1.4. Por el trabajo realizado:

“Tal como lo estatúa nuestra legislación anteriormente: 15 días en el comercio, 10 días en la industria y seis días en otras actividades. O como en Francia, que se aumenta

²¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 265



conforme sea el estatuto profesional particular. También se pacta en negociaciones colectivas para determinados trabajos, sobre todo aquellos peligrosos o insalubres.

En todo caso, es una práctica que, si bien puede parecer más equitativa en algunos casos, se presta a promover susceptibilidades entre los trabajadores y sobre todo la conciencia de diferenciaciones entre ellos mismos, contrario a la unidad que en general se pretende. Por ello no es recomendable esa diferenciación, sobre todo a trabajadores en una misma empresa (no es el mismo caso de la antigüedad, en la que bien existe diferenciación, cualquier trabajador puede tener mayor goce de vacaciones dependiendo de su respectiva antigüedad).

3.1.5. Antigüedad del trabajador:

Viene a constituir un premio o incentivo al trabajador o como una compensación regular, ya que es mayor la rutina, el agotamiento laboral. En todo caso esta práctica ha rendido buenos resultados, por que si bien las vacaciones vienen a ser un costo de la mano de obra, por el otro lado el trabajador con mas antigüedad en la empresa, implica por lo general que es un trabajador bien ubicado en la misma, integrado a ella y es



alguien que a su vez debe pensar que ha dejado muchos de sus años en su puesto por lo que a la empresa conviene ampliarle las vacaciones como un estímulo.”²²

“En México, por ley se aumenta el período vacacional en dos días por cada año y subsecuentemente de servicios, hasta un máximo de 20 días (los menores de edad tienen dieciocho días parejos). Honduras establece un sistema parecido, pero tasado en forma escalonada: por un año de servicios, 10 días; por dos años de servicio 12 días; tres años 15 días, cuatro o mas años, 20 días. En Francia se establece día y medio por cada mes laborado y se aumenta en casos especiales (menores de edad, estatutos profesionales particulares, cargas familiares).

Los que se señalan son preceptos legales mínimos, por lo mismo susceptibles de ser superados como de hecho sucede en casi todos los lugares. Aquí, como arriba se indicó, tenemos que en las empresas que realizan negociaciones colectivas (pactos o convenios) se incluyen siempre previsiones acerca de la superación de los plazos, tales como:

- De 1 a 5 años: 20 días hábiles
- De 6 a 10 años: 22 días hábiles
- De 11 a 15 años: 25 días hábiles

²² **Ibid.** Pag. 265 y 266



- De 16 a 20 años: 26 días hábiles
- De 21 a 25 años: 29 días hábiles
- De 26 años en adelante 30 días hábiles

(Pacto Colectivo del Instituto Nacional de Electrificación, diciembre 1,989).

3.2. Computo legal de las vacaciones:

Nuestra última entrega legislativa, el Decreto 64-92, del Congreso de la República, establece un período mínimo y general de quince días de vacaciones. Con tal disposición se supera aún la misma Constitución Política de la República de Guatemala que, en su Artículo 102, establecía períodos de quince o diez días, dependiendo de una actividad general o agropecuaria. Esta diferencia queda así rebasada por cuanto la nueva ley regula en términos globales, esto es, sin hacer distinción de actividades.”²³

3.2.1. Período vacacional

Han existido en la práctica algunas diferencias respecto a la forma de computar el período, divergencias derivadas de la poca claridad de algunos textos normativos, tales como: 10 días, dos semanas o seis días laborales. En este último caso, la interpretación es inobjetable, pero en los dos primeros se originan diferencias acerca de la inclusión o no de los séptimos días y asuetos. Si no se incluyen esos días libres, resultaría

²³ **Ibid.** Pág. 267



desventajoso para algunos trabajadores -dependiendo de la ocasión en que se les otorgue la prestación- en el caso de que en ese lapso vacacional se incluyan varios feriados.

“Si bien hoy día esta divergencia se encuentra prácticamente superada, en su oportunidad presentó alegaciones que dieron motivo para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en resolución de 26 de Agosto de 1,958, declarare que las vacaciones están constituidas por **días hábiles**. Resolución que sirvió de base para la modificación del Código de Trabajo, que sobre ese punto se dio en 1,961, que, a diferencia del Código de Trabajo original, incluyo la palabra **hábiles**.

3.3. Compensación de las vacaciones.

Sin embargo, el principal problema sobre el cómputo gira en relación al pago del período vacacional. Si la relación de trabajo es continua, se acostumbra pagar (debe de hacerse anticipadamente) el mismo salario que venia devengando, procediéndose a señalar los días en que no debe presentarse a laborar. Si la relación de trabajo ha terminado, las vacaciones proporcionales deben compensarse en dinero.



El que un trabajador tenga derecho a quince días de vacaciones, no implica que matemáticamente le corresponda medio salario.”²⁴

Debido a que la ley poco nos informa respecto de la forma de calcular las vacaciones que se pagan, los cálculos matemáticos difieren según sea la interpretación que se dé a la referida normatividad.

“Nuestra legislación establece que las vacaciones se calculan tomando como base el promedio del último año, esto es, que para establecerse el monto de las vacaciones de un año determinado de trabajo, debe establecerse, cual es el promedio de salarios precisamente en ese período de labores. Se incluye en el cómputo el salario ordinario y extraordinario.

Ese promedio sirve de base para multiplicarse por el número de días a que tuvo derecho el trabajador al momento de terminarse la relación de trabajo, bajo la premisa de que a trescientos sesenta y cinco días corresponden quince días (o más según el centro de trabajo). Ahora bien, existen controversias en cuanto:

²⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. vol. IV. Pág. 358



- a) Lo que gana el trabajador por día. Algunos dividen el ingreso mensual entre 30, otros entre 22, en inteligencia ese es el promedio de días trabajados en el mes.
- b) Los días que se deben pagar por un año laborado. Unos consideran que la base debe ser 21 días, que resultan de calendarizar los 15 días que, comprendiendo los días hábiles e inhábiles, suman cerca de esa cifra; otros sostienen que la base por la que deben multiplicarse el promedio diario debe ser 15 días.

Los 15 días hábiles deberían pagarse únicamente cuando el trabajador va a disfrutar de su período vacacional. Cuando debe compensarse en monetario, no debe comprenderse el pago de los séptimos días y días festivos, solamente los 15 días, o el número que corresponda”.²⁵

3.4. Uniformidad de criterios.

“Las leyes en general y las laborales en especial, están llamadas a establecer la armonía entre las partes. Ese tipo de leyes confusas e interpretables de diferente forma, sólo invitan a una mayor discordia. De ahí que sea necesario que el legislador se pronuncie respecto a esos puntos oscuros. No se me escapa el hecho de que la proclamada **irrenunciabilidad de derechos laborales**, plasmada a nivel constitucional, es un obstáculo para esas revisiones que, repito, son muy necesarias.

²⁵ **Ibid.** Pág. 358



3.5. Descuento de días de vacaciones:

El período de vacaciones debe gozarse íntegramente, por lo mismo, se prohíbe descontar cualquier permiso extraordinario o licencia que el trabajador se le haya concedido en el año laborado. Excepción a lo anterior, que esos días de inasistencia le hayan sido pagados al trabajador, o sea que no se le hayan descontado en su oportunidad y siempre que no excedan de una tercera parte del período vacacional.

En Guatemala, al igual que en Honduras, si el sueldo se estipula por quincena o mes, se descuentan faltas injustificadas en lo que exceda la tercera parte del período; o sea, si el período es de 15 días, en ningún caso se pueda descontar mas de cinco días.

3.6. Requisitos para gozar de las vacaciones:

Si las vacaciones son un descanso anual remunerado, debe considerarse como primer requisito lógico el hecho mismo de ser un trabajador y la suposición de que el trabajo que ha realizado lo ha cansado. Por cada día de labores el trabajador abona a su favor aproximadamente una trescientava parte de sus vacaciones (suponiendo 300 días de labores; pueden ser menos días de labores), de tal suerte que al completarse el ciclo anual tiene derecho pleno a esta prestación. El ciclo de las vacaciones es anual y consecutivo que, salvo excepciones, empieza a computarse a partir del día de ingreso a la empresa o de iniciada la relación laboral. El ciclo de trabajo para los efectos de esta



prestación, no puede exceder de un año, pero no es requisito el haber cumplido el año de servicios. Un trabajador puede trabajar menos del año y tener derecho a gozar de vacaciones. Por haber abonado en los días laborados parte alícuota de la prestación total.”²⁶

Ahora bien en el Código De Trabajo Guatemalteco vigente se encuentra regulado en el siguiente Artículo:

- Artículo 131. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por éste Código o Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

3.7. Derecho a vacaciones, discrepancia normativa:

“Ahora bien nuestra legislación establece, que para que el trabajador tenga derecho a vacaciones “deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días laborados al año” (Artículo 131 del Código de Trabajo), norma que no es clara y por lo mismo a dado

²⁶ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 271 y 272



lugar a que en la práctica se haya venido interpretando y consecuentemente aplicando en dos sentidos:

- a. Cuando un trabajador cumple un año de labores, pero por no ser un puesto permanente no trabaja todos los días de la semana y por lo mismo no llega a sumar los citados 150 días.
- b. Cuando el puesto es permanente pero termina la relación laboral de trabajo con cualquier empleado (aunque haya laborado todos los días), si éste no ha laborado los 150 días efectivos. (digamos que solo laboró 90 días) no se le compensan las vacaciones dentro de las prestaciones finales.

En el primer presupuesto tenemos, por ejemplo a un jardinero o un contador que solo llega a trabajar dos días a la semana. Si multiplicamos por 52 semanas tenemos que suma 104 días de labores (se incluyen feriados que hubieren coincidido). Para los efectos de este patrono, el trabajador descansa los otros tres días laborales de la semana, por lo que no ha considerado el legislador tan necesaria la obligación de éste patrono de otorgarle vacaciones. En el segundo supuesto se considera que el trabajador, en lo que lleva de vacaciones nos ha cansado lo suficiente en este trabajo como para merecer las vacaciones. No ha adquirido el derecho como señala la legislación hondureña. Si aunque hubiese laborado todos los días solo trabajo tres meses. Sumó apenas unos 75 días (3 x 25). Este es un criterio poco parcial y de discutida aplicación, ya que se dan otros casos en que las vacaciones se pagan una vez se haya pasado el período de prueba (que no tiene aplicación con vacaciones, solo



con indemnización) y en los otros casos se paga la parte proporcional aunque se haya laborado pocos días.

3.7.1. Ocasión de disfrute:

Como el ciclo de las vacaciones es anual, se contempla cumplirse el año de labores, al año de iniciarse la relación de trabajo y así sucesivamente. Es claro que el descanso debe sobrevenir en los próximos días y en ello coinciden las legislaciones laborales.

Nuestra legislación establece que el patrono señalará la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se el año de servicios, debe el trabajador gozar efectivamente de sus vacaciones. Las vacaciones deben gozarse sin interrupción salvo casos especiales que no permitan la ausencia prolongada del trabajador, en cuyo caso puede dividirse en dos períodos.

Vemos que nuestra legislación, implementando el derecho al descanso del trabajador, no deja de lado los intereses patronales, en cuanto puedan ser compatibles con tal descanso.

Sin embargo, la norma legal indicada acepta varias excepciones, las cuales son más marcadas en lugares que por su posición geográfica o por el grueso de sus actividades, señalan diferentes temporadas o estaciones. Así tenemos que en Argentina las vacaciones deben gozarse (previa notificación de 45 días de empezado en día lunes o hábil siguiente) entre un período comprendido entre el uno de octubre y el 30 de abril, claramente en las estaciones climatológicas más favorables en aquellas latitudes del sur. Es tal la fuerza de esa disposición, que si el trabajador no se le ha fijado las vacaciones dentro del período previsto para su concesión, **puede** o más aún, **debe** tomarse las vacaciones por su propia iniciativa, previa notificación al patrono, ya que estaría en el uso legítimo de un derecho.

3.8. Vacaciones coincidentes:

Otra excepción son las vacaciones coincidentes o de estación, las que tienen amplia difusión en nuestro medio, sobre todo las que se otorgan en forma general en una empresa en coincidencia con las fiestas propias del fin de año. En esos casos tenemos que, independientemente de las fechas de inicio de relación laboral de cada empleado, las vacaciones se dan por parejo a todos, convergiendo con el cierre anual de operaciones. Aquí el trabajador no está renunciando a un derecho, sencillamente es consintiendo a que se desplace cierto tiempo su disfrute y al no impugnar ese desplazamiento, está aceptando como su período de vacaciones el señalado de fin de año. Dicha práctica ha encontrado buena aceptación en prácticamente todos los casos, por cuanto en esa época coinciden varios feriados, los cuales se suman al período



vacacional y por otra parte es el periodo de vacaciones escolares y es la época mas propicia a la distensión y descanso.

Para las empresas ha resultado también beneficioso, por cuanto se evita el acomodamiento de las labores de los trabajadores que salen de vacaciones, coinciden las vacaciones con una época que por lo general es baja en cuanto a movimiento y operaciones y permite un cierre total de operaciones para actividades tales como inventarios, mantenimiento de planta, etc.; es claro que en aquellas actividades que tal cierre es conducente.

3.9. Prescripción del derecho a vacaciones:

Como una mejora laboral, el decreto 64-92 establece que el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le haya omitido correspondiente a los últimos cinco años. Esta norma amplía el plazo de la prescripción de las vacaciones que, como cualquier otro derecho general del trabajador, prescribía a los dos años. Por lo mismo, procede el reclamo de un trabajador, ya no en los últimos dos períodos, si no que en los últimos cinco períodos vacacionales si no los hubiere gozado.”²⁷

²⁷ Ibid. Pág. 601



CAPÍTULO IV

Municipalidades

4.1. Antecedente histórico.

“Un ayuntamiento, alcaldía o municipalidad es la organización que se encarga de la administración local en un pueblo o ciudad, compuesta por un alcalde y varios concejales para la administración de los intereses de un municipio.

Suele estar encabezado por un alcalde, intendente, presidente de comuna o presidente municipal, que ostenta la presidencia de la administración local y del pleno municipal, y formado por los concejales, ediles o regidores que, reunidos en pleno, ejercen la potestad normativa a nivel local. En algunos casos los ayuntamientos de pueblos pequeños se gobiernan por algún tipo de sistema asambleario, como el tradicional que en España se denomina consejo abierto, o consejo deliberante (en países como Argentina, República Dominicana, etc.).

Por extensión, también suele llamarse ayuntamiento, municipalidad, palacio municipal o comuna a la casa consistorial; el edificio que cumple las funciones de sede de la administración.



Generalmente, el ayuntamiento es el órgano administrativo de menor rango territorial y, por tanto, el más cercano al ciudadano, aunque los municipios grandes suelen subdividirse administrativamente en barrios, distritos, cuarteles, secciones, delegaciones y sindicaturas o pedanías (estas últimas de carácter más rural).”²⁸

4.2. Definición de la palabra municipal, municipalidad y municipio.

“Municipal. Relacionado con el municipio. Concerniente al ayuntamiento. Guardia municipal.”²⁹

“Municipalidad. Ayuntamiento. En algunas naciones de América, la casa consistorial;

Municipio. En la época romana, la ciudad principal y libre que se regía por sus propias leyes, cuyos vecinos podían obtener y gozar de los derechos y privilegios de la misma Roma. En la actualidad, la primera o menor de las corporaciones de Derecho Público, integrada por las autoridades (o ayuntamiento) y habitantes de un término jurisdiccional, constituida casi siempre por una población y cierto radio rural, con algunos núcleos poblados o casas dispersas. En las grandes urbes, no existe descampado; y en ciertas

²⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Gobierno_local (04 de abril de 2017)

²⁹ Oceano uno color, edición milenio. Pág. 1109



regiones poco hospitalarias, no hay verdadero centro edificado. El ayuntamiento, compuesto por el alcalde y los concejales; en otros sitios o épocas llamados corregidor o intendente, y regidores o ediles. El término jurisdiccional que comprende el municipio o que administra su ayuntamiento.”³⁰

4.3. Regulación legal.

4.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 253. Autonomía Municipal. Los municipios de la República de Guatemala, son Instituciones autónomas.

Entre otras funciones les corresponde:

- a) Elegir a sus propias autoridades;
- b) Obtener y disponer de sus recursos; y
- c) Atender los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de sus fines propios. Para los efectos correspondientes emitirán las ordenanzas y reglamentos respectivos.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. vol. IV. Pág. 209



Artículo 254. Gobierno municipal. El gobierno municipal será ejercido por un concejo el cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos.

Artículo 255. Recursos económicos del municipio. Las corporaciones municipales deberán procurar el fortalecimiento económico de sus respectivos municipios, a efecto de poder realizar las obras y prestar los servicios que les sean necesarios.

La captación de recursos deberá ajustarse al principio establecido en el artículo 239 de esta Constitución, a la ley y a las necesidades de los municipios.

Artículo 257. Asignación para las Municipalidades. El Organismo Ejecutivo incluirá anualmente en el Presupuesto General de Ingresos ordinarios del Estado, un diez por ciento del mismo para las municipalidades del país. Este porcentaje deberá ser distribuido en la forma en que la ley determine y destinado por lo menos en un noventa por ciento para programas y proyectos de educación, salud preventiva, obras de infraestructura y servicios públicos que mejoren la calidad de vida de los habitantes. El 10 por ciento restantes podrá utilizarse para financiar gastos de funcionamiento.



Queda prohibida toda asignación adicional dentro del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para las municipalidades, que no provenga de la distribución de los porcentajes que por ley les corresponda sobre impuestos específicos.

Artículo 258. Derecho de antejuicio de los alcaldes. Los alcaldes no podrán ser detenidos ni enjuiciados, sin que preceda declaración de autoridad judicial competente de que ha lugar a formación de causa, salvo el caso de flagrante delito.

Artículo 259. Juzgado de Asuntos Municipales. Para la ejecución de sus ordenanzas y el cumplimiento de sus disposiciones, las municipalidades podrán crear, de conformidad con la ley, su Juzgado de Asuntos Municipales y su Cuerpo de Policía de acuerdo con sus recursos y necesidades, los que funcionarán bajo órdenes directas del alcalde.

Artículo 260. Privilegios y garantías de los bienes municipales. Los bienes, rentas, arbitrios y tasas son propiedad exclusiva del municipio y gozarán de las mismas garantías y privilegios de la propiedad del Estado.



Artículo 261. Prohibiciones de eximir tasas o arbitrios municipales. Ningún organismo del Estado está facultado para eximir de tasas o arbitrios municipales a personas individuales o jurídicas, salvo las propias municipalidades y lo que al respecto establece esta Constitución.

Artículo 262. Ley de Servicio Municipal. Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la Ley de Servicio Municipal.

4.4. Naturaleza del municipio.

El municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad, y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito, de conformidad con el Código Municipal.

La Constitución Política de la República reconoce y establece el nivel de Gobierno Municipal, con autoridades electas directa y popularmente, lo que implica el régimen autónomo de su administración, como expresión fundamental del poder local, y que la



administración pública será descentralizada, lo que hace necesario dar una mejor definición y organización al régimen municipal respaldando la autonomía que la Carta Magna consagra, para que en el marco de ésta se promueva su desarrollo integral y el cumplimiento de sus fines.

4.5. Autonomía:

En ejercicio de la autonomía que la Constitución Política de la República garantiza al municipio, éste elige a sus autoridades y ejerce por medio de ellas, el gobierno y la administración de sus intereses, obtiene y dispone de sus recursos patrimoniales, atiende los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción, su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos.

Para el cumplimiento de los fines que le son inherentes coordinará sus políticas con las políticas generales del Estado y en su caso, con la política especial del ramo al que corresponda.



Ninguna ley o disposición legal podrá contrariar, disminuir o tergiversar la autonomía municipal establecida en la Constitución Política de la República, también de conformidad con el Código Municipal

Aunado a ello el mismo cuerpo legal en su articulado enumerado del cinco al ocho y número 10 indica lo siguiente:

Servicio a los intereses públicos. Los municipios y otras entidades locales sirven a los intereses públicos que les están encomendados y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, eficiencia, descentralización, desconcentración y participación comunitaria, con observancia del ordenamiento jurídico aplicable, siempre de acuerdo Código Municipal.

Competencias propias y atribuidas. Las competencias de los municipios son: a) Propias y b) Atribuidas por delegación. Las competencias propias son todas aquellas inherentes a su autonomía establecida constitucionalmente de acuerdo a sus fines propios. Las competencias atribuidas son las que el Gobierno Central delega a los municipios mediante convenio y se ejercen en los términos de la delegación o transferencia respetando la potestad de auto organización de los servicios del municipio, establecidos en este Código.



El municipio en el sistema jurídico. El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos, y de conformidad con sus Decreto Numero 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala - 3 – características: multiétnicas, pluriculturales y multilingües. Su representación la ejercen los órganos determinados en este Código.

Elementos del municipio. Integran el municipio los siguientes elementos básicos:

- a) La población.
- b) El territorio.
- c) La autoridad ejercida en representación de los habitantes, tanto por el Concejo Municipal como por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción.
- d) La comunidad organizada.
- e) La capacidad económica.
- f) El ordenamiento jurídico municipal y el derecho consuetudinario del lugar.
- g) El patrimonio del municipio.

Asociación de municipalidades. Las municipalidades podrán asociarse para la defensa de sus intereses y el cumplimiento de sus fines generales y los que garantiza la



Constitución Política de la República, y en consecuencia, celebrar acuerdos y convenios para el desarrollo común y el fortalecimiento institucional de las municipalidades.

Las asociaciones formadas por municipalidades tendrán personalidad jurídica propia y distinta de cada municipalidad integrante, y se constituirán para la defensa de sus intereses municipales, departamentales, regionales o nacionales y para la formulación, ejecución y seguimiento de planes, programas, proyectos o la planificación, ejecución y evaluación en la ejecución de obras o la prestación de servicios municipales.

Las Asociaciones de Municipalidades a nivel departamental, regional o nacional se registrarán por las disposiciones del presente Código y los estatutos que se les aprueben, pero en todo caso, las municipalidades que las integran estarán representadas por el alcalde o por quien haga sus veces.

4.6. Derechos que gozan los trabajadores municipales:

La Ley de Servicio Municipal en su Artículo 44 redacta: Derechos de los Trabajadores Municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la



Constitución Política de la República, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- b) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de cinco años de servicio continuos. Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrá dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período 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 correspondiente.
- c) A disfrutar de licencia con o sin goce de salario, según el caso; por enfermedad, gravidez, accidente, duelo, becas, estudios, capacitación y adiestramiento en el servicio, de conformidad con el Código Municipal y reglamentos de personal.
- d) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- e) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si estos no alcanzaren a un

año la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe de calcularse conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses de la relación de trabajo, y dicha prestación no excederá del equivalente a 10 meses de salario.

f) A recibir un aguinaldo anual, igual al monto de un salario mensual, que se liquidará de la siguiente forma: Un 50 por ciento en la primera quincena del mes de diciembre, de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.

g) A gozar de pensiones, jubilaciones y montepíos de conformidad con el Plan de Prestaciones del Empleado Municipal y demás leyes específicas.

h) Al ascenso a un puesto de mayor jerarquía, previa comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley y sus reglamentos.

i) A un salario justo que le permita una existencia decorosa de acuerdo a las funciones que desempeñe y los méritos de su actividad personal y de acuerdo con las posibilidades económicas de la municipalidad en cuestión.

j) A recibir un trato justo y respetuoso a su dignidad personal en el ejercicio de su cargo.

k) La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 55 días siguientes. Dicho descanso podrá ampliarse dependiendo de las condiciones físicas de la madre, por prescripción médica.

l) La madre trabajadora tendrá también derecho a un período de lactancia, consistente en un descanso de una hora diaria, para alimentar a su hijo. El período de lactancia se



fija en seis meses a partir de la finalización del período post natal. El período de lactancia podrá ampliarse por prescripción médica.

m) Los trabajadores municipales tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Es libre la sindicalización de los trabajadores municipales, para la defensa de sus intereses económico-sociales. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores municipales, el cual únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

n) A que en caso de muerte del servidor municipal, su familia tendrá derecho al pago de los funerales de este, pero su monto no podrá exceder de dos meses del sueldo que devengaba aquel.

4.7. Condición para gozar los derechos que la ley otorga:

Artículo 4. Trabajador Municipal. Para los efectos de esta ley, se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.



CAPÍTULO V

5. La inobservancia del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al realizar el pago de las vacaciones de los trabajadores municipales que terminaron su relación laboral, por parte del representante legal de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché:

5.1. Interpretación errónea del artículo 44 inciso b), de la ley de Servicio Municipal, decreto numero 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Es importante mencionar que la ley del Organismo Judicial indica en: Artículo 10 “Interpretación de la ley. Las normas se interpretaran conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente:

- 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 mas conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.”



El objeto del Artículo ut supra es para guiarnos de cómo debemos de interpretar las leyes en nuestro país. Ahora bien el Artículo 136 del Código de Trabajo del año mil novecientos setenta y uno, reza: “los trabajadores deben de 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 les hayan omitido correspondiente a los (5) últimos años.”

Sin embargo por algún motivo al momento de redactar y aprobar el decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha ocho de enero de mil novecientos ochenta y siete, obviamente posterior a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,985; no se percataron que al redactar el artículo 44 inciso b) de la ley de Servicio Municipal, no se introducía a la vida jurídica en armonía con el Artículo 136 del Código de Trabajo y principalmente con el artículo 106 de la carta magna como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se establece claramente: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales; 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 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 otro documento, 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. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Ya que el Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal, redacta lo siguiente: “Derecho de los Trabajadores Municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, lo contenido en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes... inciso b): A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos, en la forma siguiente:

- A 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de 5 años de servicios continuos.

Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrán dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio.



Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero, salvo que por 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 a la parte proporcional correspondiente.”

Como es evidente el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal decreto 1-87, no concuerda con lo establecido con el Código de Trabajo, ya que este último contemplaba en poder cobrar hasta cinco años las vacaciones pendientes de gozar al cesar la relación laboral, y sobre todo a la Constitución Política de la República de Guatemala, donde esta última en su artículo 106 establece claramente que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables a los trabajadores, susceptibles a ser superados a través de la contratación individual y colectiva, y la forma que fija la ley...; Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución...; en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores.



Entendiendo este último párrafo en el sentido de que existan dos o más normas que regulan el mismo precepto, tal y como sucede en la actualidad con el Artículo 44 inciso b) de la ley de Servicio Municipal, y el Artículo 136 del Código de Trabajo.

Aunado a ello no podemos dejar de observar el artículo cinco de la Ley de Servicio Municipal que reza: Fuentes Supletorias: los casos no previstos en esta ley deben de ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, del Código Municipal, del Código de Trabajo, de la Ley de Servicio Civil, de las leyes comunes y los principios generales del derecho.

5.2. Compensación:

Como ya indicamos en su oportunidad, la compensación en efectivo de las vacaciones, únicamente procede cuando al trabajador le hubieren quedado pendientes de disfrutar al finalizar la relación laboral, o cuando el cese ocurre antes de cumplir el año de servicios continuos.



En el cuarto párrafo del artículo 44 inciso b) de la Ley De Servicio Municipal, se establece que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubieren disfrutado, en cuyo caso tiene derecho a la compensación en efectivo de las que se hubiere omitido.

Fundamentada en el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial que establece que “Las disposiciones especiales de las leyes, prevalecen sobre las disposiciones generales de la misma o de otras leyes”. La Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, únicamente aplica la Ley de Servicio Municipal, al pronunciarse sobre el particular.

En una investigación que se realizó en la Oficina Nacional de Servicio Civil, que presenta las mismas características y los mismo problemas que tiene la Ley De Servicio Municipal “se constató en la investigación de campo realizada que arrojó los siguientes resultados: en el 100% de los casos, el pago máximo de vacaciones no gozadas, reconocido por la Oficina Nacional de Servicio Civil, fue de dos años. En el año 2,006 del total de 1010 dictámenes de prestaciones laborales, en 48 casos se dictaminó improcedente el pago de vacaciones por acumulación (equivalente al 4.75%), y en el 2,007, la cifra fue de 41 casos (equivalente al 4.36%). El fundamento legal aplicado, fue el artículo 52 del acuerdo gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

De los casos analizados en el año 2,006 únicamente 12 ex – servidores acumularon cinco o más períodos de vacaciones, mientras que el año 2,007, esta cifra se elevó a 19 casos. En consecuencia podemos afirmar que perdieron su compensación en efectivo, correspondiente a tres períodos. En los casos restantes, nadie debió perder dicho pago, si la Oficina Nacional de Servicio Civil en observancia del principio indubio pro-operario, hubiera aplicado el Artículo 136 del Código de Trabajo, (norma más favorable al trabajador).

Según los resultados obtenidos en la investigación de campo, es notoria la discrepancia entre la normativa constitucional y legal con la normativa ordinaria, que en la práctica institucional es la que se aplica, violando los principios de igualdad y de tutelaridad derecho del trabajo”³¹ casos similares a los que presenta los trabajadores municipales

5.3. Transgresión al principio de igualdad

El Diccionario de la Real Academia, en su novena acepción define el término principio como “norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta” y principio de

³¹ Velásquez Perdomo, Evely Brizeyda. **Violación del principio de igualdad, con relación al derecho a vacaciones de los servidores públicos, sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento.** Págs 70 y 71



derecho, como “norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismo que gozan de general y constante aceptación de jurisperitos y tribunales.”

Manuel Ossorio expresa que “la ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se adviertan lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su jurisdicción; ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley”.³²

A falta de un precepto expresamente aplicable habrá de valerse de la analogía y a falta de ésta, serán de aplicación los principios generales del derecho, tal y como la manifiesta el Artículo cinco de la Ley de Servicio Municipal.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4º regula el principio de libertad e igualdad, estableciendo que en Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; ello obliga a ofrecer un mismo

³² OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires. Argentina. Ed. Heliasta. 1987. Pág. 608 y 609



tratamiento normativo a todos los supuestos que reúnan condiciones fácticas semejantes, en virtud de la universalidad de la ley.

El principio de igualdad ante la ley es esencial para consolidar el Estado de Derecho y los regímenes democráticos en Guatemala.

Para Karla Pérez Portilla, “**igualdad** además de un juicio valorativo, es un principio porque marca el criterio que rige la conducta a seguir en determinadas situaciones y permea al ordenamiento jurídico en su conjunto cuando unifica a los sujetos en la titularidad de aquellos derechos que –en cuanto reconocidos y garantizados a todos y en igual medida- son llamados “universales” o “fundamentales”.³³

La igualdad jurídica es, entonces un principio normativo sobre la forma universal de los derechos que se han convenido sean fundamentales: del derecho a la vida a los derechos de libertad y de los derechos políticos a los sociales. En suma, la igualdad jurídica no será otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los derechos fundamentales.

³³ Pérez Portilla, Karla. **Principio de igualdad: alcances y perspectivas**. Pág. 15



Licenciado César Landelino Franco López, “el objeto de la tutelaridad entendida como aquel principio que se presenta mediante la inserción de ciertas y determinadas disposiciones en las leyes de trabajo, que buscan otorgar una protección jurídica preferente al trabajador, como parte más débil de la relación laboral, es precisamente el de fortalecer el principio de igualdad.”³⁴

“Lo que para Karla Pérez Portilla significa una dimensión más en la evolución del principio de igualdad, porque se dilucida la insuficiencia de la igualdad en la aplicación del derecho. Ahora también, supone la posibilidad de que el legislador introduzca en el contenido de la norma, diferencias de trato cuando con ellas se alcance una igualdad en los hechos. La imposición de llevar la igualdad al contenido de la ley, dirigida al legislador, se realiza de la única manera en que se puede realizar: recogiendo el principio de igualdad en las Constituciones y estableciendo un control de constitucionalidad.”³⁵

El derecho al pago de vacaciones al finalizar la relación laboral, tiene tratamiento diferente en la legislación. La ley de Servicio Municipal, establece el pago máximo de

³⁴ Franco López, Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 91

³⁵ Pérez Portilla. **Op. Cit.** Pág. 87.



dos períodos de vacaciones cuando hayan quedado pendientes de disfrutar, prescribiendo el derecho a reclamar dicho pago de más dos años de vacaciones.,

Por su parte el Código de Trabajo a través de las reformas incorporadas a través del Decreto 64-92 del Congreso de la República, otorga a los trabajadores, el derecho a reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que se le hayan omitido correspondientes a los últimos cinco años.

Por consiguiente por no existir uniformidad en la regulación del derecho a vacaciones, se ve transgredido el principio de igualdad considerando que la normativa Constitucional en su artículo 4 reza: “En Guatemala todos los seres humanos son libres en dignidad y derechos...” y el mismo se quebranta cuando para reconocer el pago de las vacaciones a los servidores municipales que han terminado en su relación de trabajo, se aplica únicamente lo preceptuado en la Ley de Servicio Municipal, como estatuto especial que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

5.4. Interpretación correcta del artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, decreto 1-87 del congreso de la República de Guatemala

“Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía, que establece que las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango



superior. A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral se han de tener en cuenta los principios propios del Derecho del Trabajo, tales como el principio de norma mínima, principio de norma más favorable, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de condición más beneficiosa y principio in dubio pro operario”.³⁶

5.4.1. Principio de norma mínima. Significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma superior, pero nunca disminuirlas.

5.4.2. Principio de norma más favorable. Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo más favorable de una norma y rechazar lo adverso.

³⁶ Velásquez Perdomo. **Op. Cit.** Pág 73

5.4.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos: Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios o pactos colectivos.

5.4.4. Principio de condición más beneficiosa. “Si una norma laboral establece condiciones peores a las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.”³⁷

5.4.5. Principio in dubio pro operario. Este principio significa, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, se interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

El principio de jerarquía se concreta en el Derecho del Trabajo a través del principio de norma mínima y el principio de norma más favorable, es decir, el principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior, siempre que establezca condiciones más favorables para el trabajador que la norma de rango superior.

³⁷ Ibid. Pág. 74



“Dentro de los principios generales que orientan la legislación laboral guatemalteca están el de tutelaridad de los derechos de los trabajadores y el de irrenunciabilidad de los mismos, considerándoseles un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas, los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los períodos de descanso. Tales principios toman fuerza legal desde la Constitución Política de la República, entre otros, en sus artículos 103 y 106.”³⁸

“Siendo la Constitución Política de la República de Guatemala, norma superior, a ella están sujetas todas las disposiciones contenidas en las leyes y reglamentos vigentes, declarando expresamente en su artículo 106: que son nulos ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.³⁹

³⁸ **Ibid.** Pág. 74.

³⁹ **Ibid.** Pág. 75.



En igual sentido, el Código de Trabajo en el Cuarto Considerando, literales a y b estipula que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Asimismo, la Ley de Servicio Municipal, establece en su Artículo 1 Carácter de la Ley. Esta ley y los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas conforme a las municipalidades y en forma que establece esta ley. Son nulos ipso jure los actos y disposiciones que se opongan a esta ley o impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que establecen: La Constitución Política de la República, la presente ley y los adquiridos con anterioridad.

Por consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 literal i) establece el derecho del trabajador a 15 días hábiles anuales pagaderas al concluir cada año de servicios continuos, indicando que el empleador no podrá compensar este derecho en otra forma, salvo que ya adquirido cesare la relación del trabajo.



La norma anterior constituye un derecho mínimo irrenunciable que ninguna otra disposición legal o reglamentaria puede tergiversar o disminuir.

Por otra parte, la Ley de Servicio Municipal, en su Artículo 44 inciso b) expresa “Derecho de los Trabajadores Municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, lo contenido en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes; inciso b): A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos, en la forma siguiente: A 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de cinco años de servicios continuos.”

Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrán dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período mayor, ni son compensables en dinero, salvo que por 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 a la parte proporcional correspondiente.

Tal normativa es congruente con la norma constitucional citada parcialmente; ya que la normativa constitucional no se señala el máximo de vacaciones pendientes que debe pagarse al trabajador municipal que ha cesado en sus funciones.

Estamos de acuerdo en que este derecho debe normarse estableciendo los límites para su ejercicio y evitar cualquier un abuso por parte del trabajador de acumular los períodos vacacionales a fin de que se le compensen en dinero, tergiversando así su razón fundamental; pero dicha limitación debe ser armonizada con los principios que orientan el derecho del trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala y las leyes de trabajo.

En tal sentido, el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, al establecer que se compensará en dinero el máximo de dos años de vacaciones, si no se hubieren disfrutado, resulta evidentemente inconstitucional, porque disminuye y restringe los derechos reconocidos a favor de los trabajadores; en consecuencia, el órgano



responsable de declarar el derecho, no debería observar tal disposición por ser nula ipso jure; debe aplicar supletoriamente, las normas que sobre el particular, establece el Código de Trabajo.

Al respecto de la interpretación legal con relación a las vacaciones de los servidores públicos, la Unidad de Abogacía Laboral, de la Procuraduría General de la Nación opinó que “si algún trabajador del Estado de Guatemala, no disfrutó de sus períodos vacacionales en su momento, al terminar su relación laboral le corresponde el pago de las mismas hasta un máximo de cinco años...”⁴⁰

En la unidad ya mencionada, se argumentó que como ente defensor de los intereses del Estado de Guatemala, en materia de trabajo, ha estado en contacto permanente con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y con las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y por consiguiente con los criterios en que fundamentan sus sentencias. En cuanto al pago de los períodos de vacaciones no disfrutadas, han establecido que dichos órganos jurisdiccionales aplican la norma constitucional contemplada en el artículo 106 y el artículo 17 del Código de Trabajo, las cuales fundamentan el principio INDUBIO PRO OPERARIO, es decir que en caso de duda se aplica la norma que sea más favorable al trabajador, en consecuencia se aplica el artículo 136 del Código de Trabajo.

⁴⁰ Procuraduría General de la Nación. **Dictamen No. 001-2008-UAL/JIJCh.** 10 de enero del 2008



Asimismo indican que “en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales en materia laboral, se aplica a los trabajadores del Estado de Guatemala, el Artículo 4º de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a que todos somos iguales en derechos y obligaciones, por lo que los juzgadores son del criterio que a los servidores públicos se les aplican las normas del Código de Trabajo, cuando éstas le son más favorables.”⁴¹

Esto debe de ser suficiente a la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, como respaldo válido para reconocer hasta cinco años de vacaciones, si al culminar la relación laboral entre trabajadores municipales y la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, le hubieren quedado pendientes de gozar al ex servidor.

5.5. Solución viable a la interpretación errona del artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República De Guatemala.

Es necesario y sin aplazar, uniformar o estandarizar las disposiciones legales sobre el presente caso en particular, pues las diferencias en la naturaleza de los servicios prestados por los empleados municipales y los trabajadores del sector privado, no demuestra la diferencia en la normalización de las vacaciones de unos trabajadores

⁴¹ ibid

para con otros, observando que el mismo fundamento legal es aplicable de igual forma para trabajadores del sector privado como el sector estatal, en este caso en particular los trabajadores municipales ya que tal derecho no debe variar en ningún sentido pues ambos son trabajadores.

5.6 Uniformidad del pago de las vacaciones de conformidad con la normatividad vigente:

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala: Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normaran por la Ley de Servicio Municipal, resulta necesario reformar esta última, para que el derecho a vacaciones o el pago de las mismas al terminar la relación laboral sea concomitante con los principios que dieron origen al derecho laboral homologando el mandamiento, con los contenidos en el Código de Trabajo, por ser de mayor beneficio para los empleados.

Debemos recordar que la Ley de Servicio Municipal no ha sufridos reformas que enmienden los derechos de los empleados y menos lo que se refiere el derecho a vacaciones; después de 28 años de vida aun sigue restringiendo el pago de dos años como termino superior de vacaciones a resarcir al termino de la relación laboral.

Debido a ello es conveniente estandarizar las normativas laborales, primordialmente lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, ya que favorece la armonía social, fortalece el Estado de Derecho y robustece los procesos de la democracia existentes en el territorio nacional.

5.7. Es necesario reformar el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal.

En el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal establece que el trabajador puede reclamar la compensación en efectivo de las vacaciones que hubiere omitido hasta por un máximo de dos años o la parte proporcional. Por lo que la discrepancia con el Artículo 136 del Código de Trabajo es inaceptable.

Por lo que es necesario e imperativo proponer la reforma a la Ley de Servicio Municipal, por supuesto de común acuerdo con los sindicatos debidamente organizados ya que debido al plazo actualmente estipulado en la ley, para que el reclamo de las vacaciones dejadas de percibir al momento de finalizar la relación laboral sea uniforme al Artículo 136 del Código de Trabajo, es decir hasta cinco años y no dos como actualmente se encuentra, ya que muchos ex servidores municipales pierden el derecho que les asistía de reclamar la compensación de las vacaciones dejadas de gozar mayor a dos años, sin importar que la mayoría de veces las vacaciones que no se gozaron fue por disposición de la parte empleadora y en algunos casos sin el consentimiento de los empleados.

5.8. Normar acciones legales para obligar al funcionario público a otorgar las vacaciones a los empleados municipales:

Se ha observado que el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal no se establece ninguna pena o sanción para los funcionarios que incumplan con otorgar las vacaciones que deben gozar los empleados municipales y que en la normativa citada establece claramente que debe de ser en períodos continuos y que solamente podrá dividirse en dos partes como máximo y que las mismas no so acumulables, sin embargo el que los trabajadores municipales no gocen su periodo vacacional la mayor cantidad de veces corresponde a disposiciones patronales y no personales del trabajador.

Debido a ello es inevitable que surja la propuesta de reforma de la Ley de Servicio Municipal que incluya un precepto para que el trabajador afectado pueda realizar la acción que le de garantía para poder gozar su derecho a vacaciones, indicando la sanción que le corresponda al funcionario que omita la obligación respectiva.

5.9 Propuesta de Reforma por adición al Artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal Decreto 1-87



Proyecto de reforma

DECRETO _____ 2018

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 262 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por Ley de Servicio Municipal y que el Artículo 9 de las Disposiciones Transitorias y Finales de la misma Constitución, preceptúa que tal ley, ajustada a los preceptos constitucionales, debe emitirse a más tardar, en el plazo de un año a partir de la instalación del Congreso de la República;

CONSIDERANDO:

Que las leyes que han regulado esta materia, no se ajustan a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que contienen preceptos que infringen la autonomía de las municipalidades, plenamente reconocida por ésta, debiendo emitirse las normas adecuadas que garanticen su permanencia, por lo que es procedente dictar en tal sentido la respectiva disposición legal,

POR TANTO,

En ejercicio de las facultades que le confieren la literal a), del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,



DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL DECRETO NUMERO 1-87 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE
GUATEMALA LEY DE SERVICIO MUNICIPAL

Artículo 1. Se reforma el inciso b) del Artículo 44, el cual queda así:

Artículo 44. Derechos de los trabajadores Municipales:

Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, lo contenido en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:

b) A gozar de un período de vacaciones remuneradas por cada año de servicios continuos en la forma siguiente: a 20 días hábiles, después de un año de servicios continuos; a 25 días hábiles, después de cinco años de servicio continuos. Las vacaciones deben gozarse en períodos continuos y solamente podrá dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan ausencias prolongadas del servicio. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente un período 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 cinco años o la parte proporcional correspondiente.**

Artículo 02. Este decreto entrara en vigencia a los quince días de su publicación en el diario oficial.



REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL _____ DE DOS MIL DIECIOCHO.



CONCLUSION DISCURSIVA:

1. Cuando a la fecha de terminación de la relación laboral están pendientes de gozar mas de dos periodos vacacionales para los trabajadores municipales de Santa Cruz del Quiché, el 52% de ellos dan por perdido su derecho al pago de las mismas, debido a que la parte patronal se fundamenta única y exclusivamente en el artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, lo que viola el principio de igualdad.
2. Es necesario reformar el Artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal para que cumpla con lo estipulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la tutelaridad de las leyes de trabajo.
3. Por la estricta observancia del artículo 44 inciso b) de la Ley de Servicio Municipal, el 60% de los trabajadores municipales de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, ven vulnerado su derecho al pago de las vacaciones pendientes de gozar, sin tomar en cuenta la demás legislación nacional y los principios generales del derecho de trabajo en Guatemala.



RECOMENDACIONES:

1. Dotar a la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, de suficiente personal que presta servicios, con el propósito de disponer de recurso humano suficiente, para poder equiparar el trabajo y turnar al mismo personal, con el solo propósito de que puedan atender la demanda de la población sin perjudicar el derecho a vacaciones de sus trabajadores; por medio del Estado de Guatemala.
2. Es necesario crear manuales que contengan procedimientos administrativos para que los servidores municipales de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, puedan reclamar el pago de sus prestaciones laborales sobre todo cuando han cesado su relación laboral, por medio de la Asociación Nacional de Municipalidades de la República de Guatemala, y que la misma se establezca como un órgano controlador del cumplimiento, sobre todo en cuanto a que no se violenten los derechos laborales.
3. Es necesario que se promueva una reforma a la Ley de Servicio Municipal en su artículo 44 inciso b) y se unifique el plazo para reclamar el pago de las vacaciones pendientes de gozar, en armonía e igualdad con el artículo 136 del Código de Trabajo, por medio de la Asociación Nacional de Municipalidades de

la República de Guatemala,(ANAM) para que impulse por medio del Organismo Ejecutivo.

4. Que el principio de igualdad contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo cuarto, sea aplicado para evitar renuncia, discriminación, o disminución de los derechos que los trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, tienen reconocidos.

5. Es oportuno que el sindicato de trabajadores de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, se organice y promueva las acciones legales pertinentes a efecto de que por medio de una inconstitucionalidad parcial al Artículo 44 inciso b) de la ley de Servicio Municipal, puedan lograr que se les reconozca el derecho de poder reclamar el pago de las vacaciones pendientes de gozar por mas de dos años.



ANEXOS





ANEXO 1

MODELO DE ENTREVISTA

Universidad San Carlos De Guatemala

Centro Universitario De Quiché
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales

TEMA: **La inobservancia del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al realizar el pago de las vacaciones de los trabajadores municipales que terminaron su relación laboral, por parte del representante legal de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché.**

DIRIGIDA A: Empleados municipales de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché.

ENTREVISTA

1. ¿Tiene conocimiento que tiene derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual, en el cargo que usted ostenta dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, como un derecho mínimo e irrenunciable contemplado dentro de la Constitución política de la República de Guatemala.

Si _____ No _____

2. ¿Conoce cuantos períodos de vacaciones puede acumular sin ser disfrutados en el cargo que usted ostenta dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

Si _____ No _____

3. ¿Indique si tiene conocimiento del derecho de reclamar el pago de los períodos de vacaciones que usted no ha disfrutado al momento de ser despedido, del cargo que desempeña dentro de la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

Si _____ No _____

4. ¿Sabe cuanto tiempo tiene para reclamar el pago de las vacaciones que usted no ha disfrutado, al terminar su relación laboral con la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

Si _____ No _____

5. ¿Conoce los trámites que tiene que realizar si la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, no le paga las vacaciones que usted no ha disfrutado al momento de terminar su relación laboral?

Si _____ No _____



6. ¿Considera usted que la regulación legal de los empleados municipales, es igual con los empleados de la iniciativa privada, en cuanto al pago de las vacaciones por cese de la relación laboral se refiere?

Si _____ No _____

Observaciones: _____

ANEXO 2

ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

1. ¿Tiene conocimiento que tiene derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual, en el cargo que usted ostenta dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, como un derecho mínimo e irrenunciable contemplado dentro de la Constitución política de la República de Guatemala.

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	49	1	98%

2. ¿Conoce cuantos períodos de vacaciones puede acumular sin ser disfrutados en el cargo que usted ostenta dentro de la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	20	30	40%

3. ¿Indique si tiene conocimiento del derecho de reclamar el pago de los períodos de vacaciones que usted no ha disfrutado al momento de ser despedido, del cargo que desempeña dentro de la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	40	10	80%

4. ¿Sabe cuanto tiempo tiene para reclamar el pago de las vacaciones que usted no ha disfrutado, al terminar su relación laboral con la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché?

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	20	30	40%

5. ¿Conoce los trámites que tiene que realizar si la municipalidad de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, no le paga las vacaciones que usted no ha disfrutado al momento de terminar su relación laboral?

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	24	26	48%

6. ¿Considera usted que la regulación legal de los empleados municipales, es igual con los empleados de la iniciativa privada, en cuanto al pago de las vacaciones por cese de la relación laboral se refiere?

PERSONA ENTREVISTADA	SI	NO	PORCENTAJE PARCIAL
Empleado municipal	15	35	30%

Con los datos y porcentajes arriba señalados, es importante indicar que los trabajadores municipales de Santa Cruz del Quiché, departamento de Quiché, en un 98 por ciento tienen conocimiento que les asiste el derecho a gozar de un período de vacaciones anual, en el centro de trabajo.

Pero cuando se les cuestionó sobre si sabían cuantos períodos de vacaciones pueden acumular sin ser disfrutados, el 40 por ciento manifestó que si sabían cuantos períodos podían acumular, lo que significa que la mayoría, es decir el 60 por ciento de los trabajadores encuestados desconocen tal interrogante.



Ahora bien con relación a si tienen conocimiento del derecho a reclamar el pago de los períodos de vacaciones que no disfrutaron durante la vida laboral, el 80 por ciento indico que si tienen conocimiento de sus derechos, esto indica que la población esta mas consiente de sus derechos y no tan fácilmente le son violentados.

Con relación a si conocen cuanto tiempo tienen para reclamar sus derechos laborales, en este caso la prestación de vacaciones, la tendencia bajo al 40 por ciento, lo que significa que la mayoría desconoce el tiempo de la prescripción de los derechos laborales.

Siguiendo con la entrevista, en cuanto a si tienen conocimiento de los tramites que tiene que realizar si la parte patronal no le paga las vacaciones que no han gozado, el porcentaje fue mas equilibrado, manifestando que el 48 por ciento si tiene conocimiento de que hacer y a donde acudir para evitar que le sean violados sus derechos laborales.

Y por ultimo en la interrogante de que si consideran que la normativa laboral para los trabajadores municipales es igual a los empleados de la iniciativa privada, el resultado fue bastante diferenciado, ya que solamente el 30% por ciento considera que si, y el



70% de la población encuestada al parecer conocen que el sector privado en esta interrogante tiene mejores condiciones y ventajas que los trabajadores municipales.



BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 3ª ed. Guatemala 2005.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo**. 2ª ed. Tomo I. Serviprensa S.A. 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, ed. Especial, corregida y Actualizada; Guatemala, C.A.: ed. Inversiones Educativas, octubre 2004.

CABANELLAS Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, 14ª ed.; Buenos Aires, Argentina: ed. Heliasta, 1979.

PÉREZ PORTILLA, Karla. **Principio de Igualdad: alcances y perspectivas**. Universidad Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1ª ed.; México ed. 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Ed. Fenix, 2006

VELÁSQUEZ PERDOMO, Evelyn Brizeyda **Violación del principio de igualdad, con relación al derecho a vacaciones de los servidores públicos, sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento** (Tesis de Grado). 2010.



CORZO, René Leonel *El Derecho de los trabajadores para reclamar contra patrono en los casos de despido y la prescripción aplicable en materia laboral (tesis de grado) Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. 2006.*

Diccionarios:

Océano uno color, Diccionario Enciclopédico edición milenio.

OSSORIO. Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, ed. Heliasta, 1987.

Dictamen:

Procuraduría General de la Nación, **Dictamen No. 001-2008-UAL/JIJCh**; 10 de enero del 2008

E grafía:

http://www.es.slideshare.net/INTERNET_KD_EVOLUTION/derecho-laboral-guatemalteco?next_slideshow=1 (24 de marzo de 2017)

<https://www.es.wiktionary.org/wiki/prestación> (24 de marzo del 2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Gobierno_local (04 de abril de 2017)

<https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html> (24 de marzo del 2017)

**Legislación:**

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

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el 1441, del Congreso De La República De Guatemala.1961.

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