

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

**DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS GUARDIAS DEL
ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES**



JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS GUARDIAS DEL
ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo 2023

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

DECANO: M.Sc Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Lic. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jacome
VOCAL III: Lic. Elmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Secretario: Lic. José Miguel Cermeño Castillo
Vocal: Lic. Douglas Ismael Álvarez

Segunda fase:

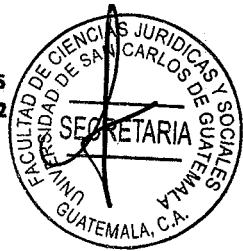
Presidente: Licda. Telma Judith Martinez de Murcia
Secretaria: Licda. Maria del Carmen Mansilla Girón
Vocal: Lic. Carlos Alfredo Medrano Leiva

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

REPOSICIÓN EMITIDA POR: CORRECCIÓN DE DATOS
 FECHA DE REPOSICIÓN: 04/07/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de mayo de 2021

Atentamente pase al (a) Profesional, **ARMANDO CABRERA**
Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN**
con carné: **200411776** intitulado: **DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS**
GUARDIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



JPTR

Fecha de recepción 19/07/2021 (f)

Asesor (a)

Lic. Armando Cabrera
 Abogado y Notario

(Firma y sello)



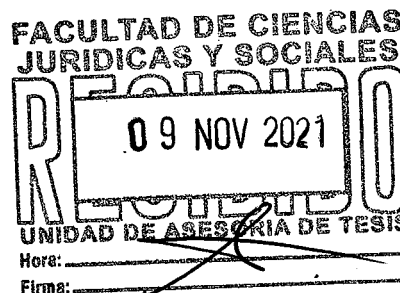
LICENCIADO
ARMANDO CABRERA
ABOGADO Y NOTARIO
18 calle 11-60 zona 1, Guatemala
Celular 5690-6878



Guatemala 02 de noviembre 2021

Doctor:

Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Herrera:

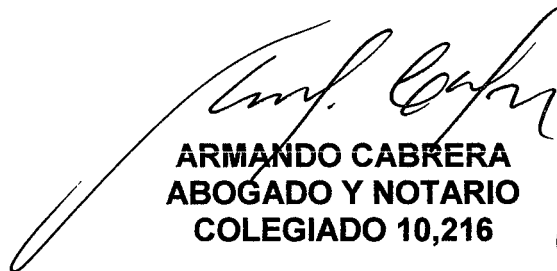
De conformidad con la resolución de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintiuno emitida por la unidad a su cargo, y por medio de la cual fui nombrado asesor del bachiller JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN, quien se identifica con carné número: 200411776, en la elaboración de su trabajo de tesis de grado intitulado: **“DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS GUARDIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES”**, declaró expresamente no ser pariente del estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a entregarle el presente dictamen, y realizo las siguientes observaciones:

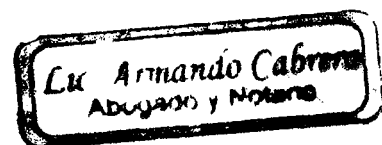
- a) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado por el estudiante se distribuye en cuatro capítulos en los que se expone la doctrina y las disposiciones legales que dan origen a los fundamentos jurídicos en **“Determinar las Decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales”**. El estudiante observó las modificaciones y adiciones sugeridas al contenido capitular, mismas que fueron realizadas.
- b) Los métodos y técnicas de investigación utilizadas para el desarrollo de la investigación, fueron las correctas, la investigación se basó en un análisis doctrinario y legal, cuyo fin fue **“Determinar las decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales”**, al explicar a lo largo del trabajo el origen de cada uno de los fundamentos jurídicos que fueron luego detallados en el capítulo final del trabajo de tesis. Asimismo, se utilizaron correctamente los métodos: analítico, sintético deductivo, inductivo, analógico o comparativo, apoyados en la técnica bibliográfica y la documental, lo que permitió el fundamento argumentativo necesario, a lo largo de la exposición del contenido capitular, se recomendó al estudiante la utilización de las referencias bibliográficas en beneficio de la protección de los derechos de autor con el fin de evitar el plagio y ofrecer mayor precisión.

LICENCIADO
ARMANDO CABRERA
ABOGADO Y NOTARIO
18 calle 11-60 zona 1, Guatemala
Celular 5690-6878



- c) Respecto a la redacción del trabajo, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos son los apropiados para un trabajo de tesis de grado, así como de la correcta estructuración de los capítulos y subtítulos que permiten desarrollar los temas que posibilitan comprender las razones por las cuales cada uno de los fundamentos jurídicos señalados en el capítulo final de tesis son procedentes en cuanto a gramaticales y de términos jurídicos son los apropiados para un trabajo de tesis de grado, así como de la correcta estructuración de los capítulos y subtítulos que permiten desarrollar los temas que posibilitan comprender las razones por las cuales cada uno de los fundamentos jurídicos señalados en el capítulo final de tesis son procedentes.
- d) El aporte científico del bachiller es primordial para fortalecimiento de la creación y aplicación del derecho en Guatemala cumpliendo con el deber universitario de promover la investigación científica la cual se ha realizado mediante los procedimientos adecuados. Asimismo, es procedente señalar que en el contenido de la investigación, se satisfacen los requisitos reglamentarios establecidos; se hizo acopio de información, objetiva, clara y concisa respecto al tema tratado. El arribo a la conclusión discursiva es correcto, se plantea de forma clara y precisa, acorde al análisis practicado; es una correcta argumentación de la interpretación del contenido del trabajo de tesis.
- e) Para la realización de la tesis que se presenta, se consultó las fuentes bibliográficas adecuadas, lo cual permitió que las afirmaciones científicas presentadas a lo largo del trabajo tuviesen el fundamento argumentativo suficiente, fortaleciendo la tesis presentada por el estudiante. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se considera salvo mejor opinión técnica en contrario, que la tesis presentada por el bachiller JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN cumple con los requisitos pertinentes y exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que puede ser trasladado al revisor correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo atentamente,


ARMANDO CABRERA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 10,216





Guatemala, 5 de mayo de 2022.

Doctor
 Carlos Ebertito Herrera Recinos
 Jefe de la Unidad de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 Presente



Estimado Doctor Herrera:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN**, la cual se titula **“DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS GUARDIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

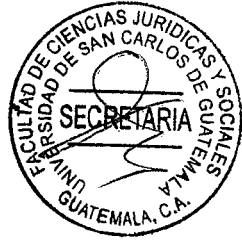
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Gladys Marilú Orellana López
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo



c.c. Unidad, estudiante,

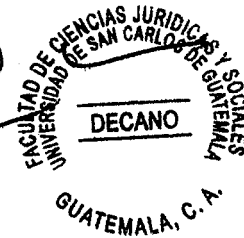
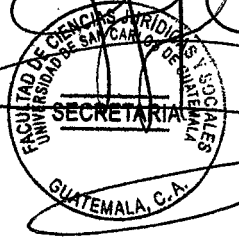




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ RAFAEL CORNEJO CATALÁN, titulado DETERMINAR LAS DECADENCIAS EN LAS QUE LABORAN LOS GUARDIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA TORRE DE TRIBUNALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Padre Eterno, bueno y bondadoso, por permitirme culminar esta fase de mi vida, a Él sea la gloria, infinitas gracias, padre amado.

MI PADRE:

José Rafael Cornejo Barrios, eres un hombre de mucha sabiduría y amor humano, espero estés orgulloso de mí.

MI MADRE:

María Amparo Catalán de Cornejo, gracias por tu amor incondicional, eres una gran mujer, te amo.

MIS HERMANOS:

Roxana y Marco Vinicio gracias por su apoyo moral. El vínculo que nos une es inquebrantable no importan las vicisitudes de la vida.

A MIS HIJOS:

Denis Joshep, Alan Josué y Gaudy Guadalupe son la inspiración de seguir luchando para alcanzar mi meta tan anhelada.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, casa superior de estudios y especialmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.

PRESENTACIÓN



La investigación realizada se encuadra en la rama del derecho de trabajo, en el trabajo fue necesario hacer una investigación cualitativa, fue realizada de octubre del año 2018 a octubre 2020, en el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala el objeto de estudio fue sobre las condiciones en que laboran los trabajadores de seguridad del Organismo Judicial, y el sujeto de estudio fue los guardias que laboran para el Organismo Judicial, algunos ubicados en la torre de tribunales.

La investigación fue realizada con la finalidad de velar por las condiciones en las que laboran los guardias que laboran para el Organismo Judicial, algunos en las afueras de la torre de tribunales, donde sufren las inclemencias del tiempo, por lo que es necesario que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, dé instrucciones para mejorar las condiciones en las que laboran los empleados, principalmente los guardias, quienes prestan seguridad a los jueces, magistrados y abogados, así como al personal que labora para dicha institución, para que se les brinden las mejores garantías laborales, al prestar los servicios.



HIPÓTESIS

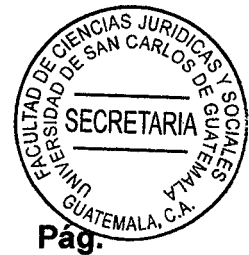
El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, en ese orden de ideas se debe entender que los trabajadores deben gozar de los derechos mínimos y bajo las condiciones apropiadas para realizar sus labores, es por ello que los guardias del Organismo Judicial específicamente los que laboran en las afueras de la torre de tribunales deben tener las condiciones apropiadas para realizar sus labores sin que les afecten las condiciones climáticas, y se debe velar porque exista por lo menos un lugar donde puedan resguardarse de las inclemencias del tiempo y se debe velar porque se cumplan con tales condiciones favorables a los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue efectivamente comprobada dada la investigación realizada, exponiendo entre otros aspectos lo relativo a las condiciones en las que laboran los guardias del Organismo Judicial, ya que sufren las inclemencias del tiempo, pues no cuentan con un techo apropiado para defenderse del frío y del sol.

Los métodos utilizados para investigar fueron el deductivo que sirvió para estudiar el asunto de lo general a lo particular, el científico el cual sirvió para describir las formas de existencia de los procesos, cuya finalidad es llegar a demostrar con rigor y conseguir la comprobación en el experimento y con la técnica de su aplicación y jurídico, los cuales fueron debidamente comprobados, ya que permitieron plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, integrando la doctrina y la legislación con la realidad actual, la técnica empleada fue la observación directa para fijar los sentidos sobre un determinado aspecto total o parcial que se estudia y registrarlos mental, gráfica y descriptivamente para su análisis.



ÍNDICE

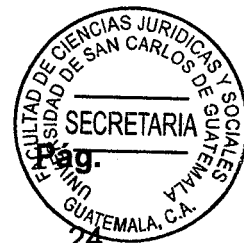
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Fuentes del derecho de trabajo.....	3
1.2. Fuentes formales generales del derecho de trabajo.....	4
1.2.1. La legislación.....	5
1.2.2. La costumbre y sus usos.....	6
1.2.3. La jurisprudencia.....	7
1.2.4. La doctrina.....	9
1.3. Fuentes específicas del derecho de trabajo.....	9
1.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	10
1.3.2. Convenios tratados internacionales o regionales.....	10
1.3.3. Código de Trabajo.....	11
1.3.4. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	12
1.3.5. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.....	12

CAPÍTULO II

2. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	19
2.1. Objeto.....	19
2.2. Órganos encargados de su aplicación.....	20
2.3. Autoridad nominadora.....	20
2.4. Clasificación del servidor público.....	21
2.4.1. Servicio exento.....	21
2.4.2. Servicio sin oposición.....	22
2.4.3. Servicio por oposición.....	23
2.5. Regímenes del servicio.....	23
2.6. Regímenes de libre nombramiento y remoción.....	24



2.7.	El servidor público.....	24
2.7.1.	Derecho de los servidores públicos.....	25
2.7.2.	Obligaciones de los servidores públicos.....	28
2.7.3.	Prohibiciones generales.....	30
2.7.4.	Prohibiciones especiales.....	30
2.8.	Funcionarios públicos.....	31
2.8.1.	Responsabilidad de los funcionarios.....	32
2.9.	Empleado público.....	32
2.10.	Empleado privado.....	33

CAPÍTULO III

3.	Contrato individual de trabajo.....	35
3.1.	Formas del contrato individual según la doctrina.....	36
3.2.	Formas de contrato individual de trabajo según la legislación guatemalteca vigente.....	37
3.3.	Formas del contrato individual de trabajo.....	38
3.3.1.	Contrato individual de trabajo de forma escrita.....	38
3.3.2.	Contrato individual de trabajo de forma verbal.....	40
3.4.	Obligaciones posteriores de la celebración del contrato individual de trabajo escrito.....	41
3.5.	La prueba del contrato individual de trabajo escrito.....	41
3.6.	La simulación de la naturaleza del contrato de fraude de ley.....	42
3.7.	La nulidad del contrato de trabajo.....	42

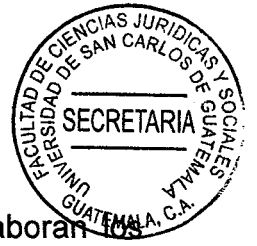
CAPÍTULO IV

4.	Decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales.....	45
4.1.	Falta de condiciones apropiadas para ejercer el trabajo.....	50



4.2. Falta de instrumentos de protección para desempeñar el trabajo.....	
4.3. La seguridad en el trabajo.....	54
4.4. Lo extenso de las jornadas de trabajo.....	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

INTRODUCCIÓN



En esta investigación se hace énfasis en las decadencias en las que laboran los guardias en las afueras de la torre de tribunales, lamentablemente los guardias del Organismo Judicial que laboran en las entradas de la torre de tribunales lo hacen en condiciones que no son seguras para el tipo de trabajo que realizan, pasan la mayoría del tiempo de trabajo en horas diurnas al pleno sol del día porque no existe un lugar apropiado para protegerse y en horas de la noche las condiciones son mucho más decadentes ya que la lluvia los alcanza y deben soportar las inclemencias climáticas.

Este personal solo cuenta con un uniforme y no poseen ningún otro tipo de protección para resguardarse, es por ello que es necesario que se preste atención a la condiciones en que laboran los guardias del Organismo Judicial específicamente en la torre de tribunales, dando cumplimiento a lo que establece el Código de Trabajo.

El objetivo general fue determinar las condiciones en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales, objetivo que fue alcanzado en virtud que se logró determinar que los guardias que laboran para el Organismo Judicial sufren de deficiencias en los recursos para desempeñar su trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala establece como deber del Estado garantizar a todos los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona, realizaciones que en todo caso requieren del consenso y la articulación de esfuerzos para propiciar la máxima protección de quienes administran justicia y de las instalaciones donde se procura este servicio esencial. El haber implementado la seguridad institucional fue excelente, porque se da trabajo a varias personas, sin embargo las condiciones en las que labora el personal de seguridad del Organismo Judicial no son las apropiadas.

La investigación se consta de cuatro capítulos, en el primero se desarrolló el derecho de trabajo; en el segundo se analizó la Ley del Servicio Civil; el capítulo III se desarrolló lo relativo al contrato individual de trabajo; en el capítulo IV se determinó las decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de



tribunales, se escogió el tema en busca de mejoras para los guardias que laboran para el Organismo Judicial, en virtud que trabajan en pésimas condiciones, y siendo que desempeñan labores importantes en protección del personal.

Los guardias del Organismo Judicial son trabajadores, a los cuales como todo trabajador deben respetárseles los derechos que les asisten, proporcionándoles las condiciones mínimas para desempeñar sus labores, es por ello que se debe ampliar la investigación, velando porque se cumplan con sus derechos tal como lo establecen las leyes citadas con anterioridad.

El objetivo general se alcanzó, ya que se logró determinar las condiciones en las que laboran los guardias del Organismo Judicial, mismas que fueron comprobadas las cuales son pésimas, pues laboran bajo las inclemencias del tiempo, sin embargo la parte de mejoramiento de dichas condiciones le corresponde al presidente de la Corte Suprema de Justicia.

Para el estudio de la determinación de las decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales, se analizaron los siguientes métodos: método inductivo, método analítico, método sintético, método inductivo, método estadístico.

Lamentablemente los guardias del Organismo Judicial que laboran en las entradas de la torre de tribunales lo hacen en condiciones que no son seguras para el tipo de trabajo que realizan, pasan el mayor tiempo de trabajo en horas diurnas al pleno sol del día porque no existe un lugar apropiado para protegerse y en horas de la noche las condiciones son mucho más decadentes ya que la lluvia los alcanza y deben soportar las inclemencias climáticas.

El presidente del Organismo Judicial debe proporcionar a través de recursos humanos los implementos necesarios para que los guardias del Organismo Judicial desempeñen sus labores, protegiéndolos de las inclemencias del tiempo ya que desempeñan labores importantes en protección de las personas.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo también denominado derecho laboral es elemental en la vida del ser humano, se necesita un empleo para obtener ingresos que permitan al individuo vivir con dignidad y cubrir sus obligaciones ante terceros, y sufragar los gastos personales y de la familia, es así que durante el tiempo que el ser humano ha existido ha tenido que trabajar de una o de otra manera, en las diferentes actividades como: caza, pesca o cultivando la tierra.

“A lo largo de la historia los trabajadores realizaban el trabajo a base de mano de obra esclava, donde hacían todo tipo de labores pesadas, eran explotados y no contaban con un salario; si el trabajo no se hacía correctamente, las personas eran castigadas con azotadas y hasta días sin comer. En los siglos IX y X, la principal actividad económica era la agricultura, donde las personas tenían acceso a trabajar la tierra sin ser dueños, pero había baja productividad porque aumentaba la población, en el siglo XI surgieron los gremios, en donde solo se podían ejercer las actividades quienes eran parte de los agremiados; si un niño nacía de una familia de artesanos, él cuando fuera grande tenía que trabajar de artesano y si alguien nacía de una familia que trabajaban de carniceros, pasaba a ser carnicero, etc”.¹

Por lo que con el transcurso del tiempo con los prisioneros de guerra se desarrollaba la mano de obra barata, pasaban a ocupar la mayor parte de los puestos de trabajo

¹Julio E. Lalanne. **El trabajo humano a través de la historia.** Pág.3



de la más baja categoría, lo que en realidad se interpreta como un trabajo libre entre ambas partes; con la era o etapa del feudalismo y capitalismo no existía mucha normativa laboral, pues aún continúa plasmada esa normativa de los sistemas económicos de esa época como el de la clientela, debido a que el trabajo era realizado por los artesanos.

La historia del derecho de trabajo sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el derecho de trabajo en las diferentes culturas, en los países que ha ido modificando con el transcurso del tiempo y a través del desarrollo de la humanidad y para conocer como se ha regulado el derecho del trabajo; los fenómenos laborales se han derivado dentro de cada cultura de forma aislada, entre las regulaciones más antiguas se puede indicar que sobresalieron las civilizaciones tales como: Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, durante el período de la esclavitud tuvo su imperio el trabajo subordinado.

El derecho de trabajo pasó por una serie de etapas en donde se desarrolla el movimiento colectivo laboral, logrando de esta forma el reconocimiento de varias etapas muy importantes, las cuales variaron según el país donde se vivía, encontramos la etapa de la represión la cual se caracterizó por reprimir cualquier acto de la clase trabajadora que se desarrollara en los mercados, lo que era calificado de sedición, conspiración y otros tipos de figuras delictivas, tal es el caso de los intentos de huelga y de organizaciones, en donde los líderes de dichos movimientos eran perseguidos, con lo que se intentó sofocar dicho movimiento, por lo que cualquier interferencia en contra del trabajo era mal vista.



“El derecho de trabajo es un Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes al trabajo, el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.²

No hay satisfacción más grande para el ser humano que obtener ingresos de forma lícita, para mantener a su familia, el mismo creador narra la Biblia que trabajó seis días; el trabajo dignifica al trabajador, y da posibilidades de conseguir sueños, metas y objetivos en la vida, dependiendo de la persona que lo desempeñe. En ocasiones, también puede servir como una forma de expresión y de dignidad, así como de libertad.

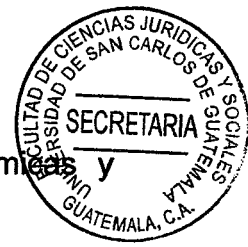
1.1. Fuentes del derecho de trabajo

“La fuente formal del derecho es el acto por el cual se crea una norma de determinada estructura y radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestar la voluntad creadora del derecho, en tanto que, mediante dichas formas existe el fundamento de la validez jurídica de la norma”.³

Las fuentes del derecho de trabajo son aquellas llamadas como en primer lugar fuentes primarias, reales o materiales; que forma el elemento generatriz fundamental del

² Jorge Machicado. **Apuntes Jurídicos**. Pág.3.

³ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág.6



derecho constituido por las causas económicas sociales, políticas económicas y culturales, existente en el ámbito temporal de un pueblo determinado.

En segundo lugar puede considerarse una categoría de fuentes que constituyen un soporte orientador de promulgación declarativa constituido por las fuentes históricas, el derecho comparado, los convenios y recomendaciones y tratados internacionales en materia de trabajo.

En tercer lugar las fuentes formales vinculadas directamente a la aplicación del ordenamiento jurídico en materia de trabajo, el sistema jurídico establece la preeminencia de la ley para ser aplicada a situaciones determinadas, pero en caso de ambigüedad o insuficiencia de la ley, permiten a los órganos de carácter judicial y administrativo la aplicación de normas que no tiene carácter de legislativo o bien autoriza el uso de razonamientos que fundamentan la aplicación extensiva o restrictiva de la ley.

1.2. Fuentes formales generales del derecho de trabajo

La importancia de las distintas clasificaciones de las fuentes del derecho de trabajo depende de la aceptación filosófica que los distintos autores en la doctrina le hacen a este tema; o bien de la realidad socio jurídico, formulado al respecto de este tipo de fuentes, hace la siguiente clasificación:

Las fuentes primarias o reales; que son aquellas que involucran aspectos de la vida de



los pueblos como; aspecto económico, aspecto político, aspecto social, y el aspecto cultural; con lo relativo a este tipo de fuentes se refiere al respecto al manifestar que estas son las llamadas sustanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica.

Las fuentes secundarias, dentro de las cuales ubica a las fuentes históricas, al derecho comparado, y las fuentes formales, o sea a los procesos de creación de la ley; al respecto como las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos importantes e integrantes del ordenamiento jurídico positivo.

También se refiere a que son aquellas normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer y como un tercer lugar debemos de hacer mención como fuentes formales generales del ordenamiento jurídico a; la propia ley, la costumbre y sus usos, la jurisprudencia, la doctrina y el derecho común.

1.2.1. La legislación

La legislación es el conjunto de leyes, que se han creado para normar o regular las relaciones entre las personas, y de esta manera obtener el fin común que es el bienestar de las poblaciones.

“Se podría definir la legislación como el proceso por el cual uno o varios órganos



formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes. Conforme lo establece el Manual de Procedimientos Legislativos del Congreso de la República de Guatemala, quien es el órgano ordinario y permanente por mandato constitucional encargado de creación de ley, cuya autoridad superior es el pleno que integran todos los diputados reunidos con el número suficiente denominado *quórum* para llevar a cabo en forma eficaz su función”.⁴

Es muy importante que existan las leyes, ya que sin ellas se viviría en una sociedad donde predominaría la anarquía; entonces la legislación es un conjunto de normas y reglas que pueden regular la vida de una población y gracias a la legislación se pueden sancionar a quienes incumplen la ley.

1.2.2. La costumbre y sus usos

“La costumbre es la fuente formal, más antigua de las fuentes, la primera en el orden histórico, es sin duda la costumbre, o el derecho no escrito, practicando por el consentimiento de un pueblo o de un grupo social en ausencia de leyes escritas. Se forma insensiblemente por el uso la repetición inveterada de los mismos actos, que poco a poco van adquiriendo cierto carácter de obligatoriedad al convertirse en exigencias colectivas”.⁵

⁴ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 113.

⁵ *Ibíd.*



Cuando una costumbre llega a imponerse en una sociedad y ser considerada como una necesidad jurídica, se transforma en derecho consuetudinario. La costumbre ha formado parte de la vida del ser humano, siendo que en determinados momentos se ha aplicado la misma para resolver los conflictos.

1.2.3. La jurisprudencia

La actividad jurisdiccional desplegada por el Estado para la realización efectiva de una norma jurídica, culmina con la efectiva aplicación de la misma para la solución de un caso concreto. Con ello la generalidad de la norma jurídica adquiere el carácter especial, necesario para convertirse en la real y efectiva sanción del derecho positivo. Para el cumplimiento de esta tarea, el Estado se organiza a través de órganos específicos cuyos caracteres y funciones le asigna el mismo ordenamiento jurídico; esa función ejercida por los órganos jurisdiccionales es lo que comúnmente se le conoce como jurisprudencia.

No obstante la organización y función de los órganos jurisdiccionales y su constante desarrollo para enfrentar los retos de una sociedad en constante evolución, los hechos y las circunstancias que las normas pretenden regir siempre evolucionan con una rapidez superior a la marcha que puede imprimirse al derecho por la función legislativa del Estado y que se pretende tutelar efectivamente por medio de la función jurisdiccional.

El legislador puede adelantar más con uno solo de sus pasos, que los jueces con los



pasos representados por muchas decisiones o sentencias; pero los períodos de inactividad del primero no le permiten casi nunca señalar nuevas rutas a la evolución jurídica ante el incesante progreso representado por la actividad de los profesionales del derecho, ante todo la de los jueces.

“También es conocida como doctrina legal y se entiende por jurisprudencia, la doctrina emanada de los tribunales al aplicar las leyes a un caso concreto. Para el maestro mexicano García Máynez, jurisprudencia es el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales. Históricamente, el Derecho creado por los jueces tuvo gran importancia. Pero un conjunto de factores hizo que a raíz de la Revolución Francesa se produjera una fuerte reacción contra la admisión de la jurisprudencia como fuente del derecho. La supremacía total de la ley que proclamó la revolución y el dogma de la separación de poderes hicieron que se asignara a los jueces únicamente la aplicación de la ley y al poder legislativo su creación”.⁶

La jurisprudencia alcanza así una importancia sobresaliente en el punto de su máxima aproximación a la ley, en el nivel preciso en que ella misma se convierte de alguna manera en expresión de la ley y puede por ello considerarse como doctrina legal.

Respecto al segundo de los determinantes el mismo autor expresó que la ciencia jurídica moderna ha perdido la proximidad con lo justo que caracteriza a la ciencia jurídica tradicional, perdiendo de vista su dimensión práctica y convirtiéndose en simple teoría. Por ello, hoy más que nunca está justificada la insistencia en la

⁶ *Ibíd.* Pág.127.



necesidad de un acercamiento de la ciencia jurídica a la realidad. Este acercamiento de la ciencia jurídica a la realidad, a criterio propio, no es más que su propia aplicación y realización, siendo ésta la actividad realizada por los jueces para la solución de los conflictos que ante ellos se plantean.

1.2.4. La doctrina

La doctrina estudia los manantiales de donde brota el derecho, investiga el papel histórico y la función actual de cada uno de ellos, las relaciones de dependencia existentes entre las diversas fuentes del derecho según los países y los ciclos históricos y esclarece el significado de las normas o modelos que derivan de las fuentes. Aquí está la razón del porqué distinguimos entre los modelos jurídicos que manan de las fuentes y los modelos científicos dogmáticos que la doctrina elabora para comprender en toda su extensión el significado de los modelos jurídicos.

1.3. Fuentes específicas del derecho de trabajo

La fuente del derecho, es todo tipo de norma escrita o lo que determina la vinculatoriedad del comportamiento de los ciudadanos y de los poderes de un estado o comunidad, estableciendo reglas para la organización social y particular que permiten la resolución de problemas o conflictos, surgidos producto de las relaciones laborales.

La jerarquía de las fuentes hace que, en la llamada pirámide normativa, la cúspide de nuestro derecho se encuentra ocupada por la constitución. Bajo ella, rigen las normas



que cuentan con carácter de ley formal, mientras que en la base de dicha pirámide se encuentran los reglamentos.

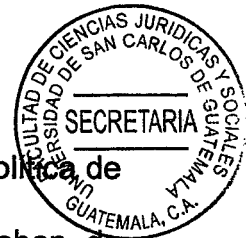
1.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”

Siendo que la Constitución Política de la República de Guatemala es la ley superior en la jerarquía de las leyes, misma que regula también un apartado relativo al derecho de trabajo; y como ley superior debe partirse de ella para la regulación del mismo.

1.3.2. Convenios o tratados internacionales o regionales

En el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece: “El principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno y en el Artículo 102 literal “T” establece que: El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”



Se debe tener presente lo que se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, que los tratados en materia internacional, deben de tomarse en cuenta, y también es cierto que tienen carácter de preeminencia, pero eso no quiere decir que sean superiores a la misma Constitución Política de la República de Guatemala, sino que es equipado en igualdad.

1.3.3. Código de Trabajo

“En Guatemala el derecho laboral nace con la Revolución de 1944 dando paso a una legislación que nunca había existido en el país y la cual integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores.”⁷

Entonces el Código de Trabajo; es un documento jurídico que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Esto con el objetivo de que se resuelvan los conflictos o diferencias laborales basados en la legislación del país.

El Código de Trabajo como normativa ordinaria; Decreto número 1,441, fue creado para proteger al trabajador, para velar por sus derechos ante la desigualdad que existe entre patronos y trabajadores, donde los trabajadores tengan un empleo y cuenten con un salario.

⁷ **Ibíd.**



1.3.4. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

En el Código de Trabajo en el Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”

Para que surja un pacto colectivo en condiciones de trabajo, los trabajadores deben de exponerle al patrono sus necesidades que consideran necesarias implementarlas en la empresa en beneficio de ellos y el patrono debe de tomar en cuenta sus peticiones para llevar un acuerdo en donde varias partes consideran que beneficia a ambos.

1.3.5. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social

En materia laboral existen varias leyes y reglamentos los cuales regulan determinados derechos en concordancia con el Código de trabajo siendo los siguientes:

1) Decreto número 42-92 Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

En el año de 1992, mediante el Decreto 42-92 del Congreso de la República de



Guatemala, se estableció con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como del sector público, el pago obligatorio a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador, prestación más conocida como Bono 14.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador y equivale al 100% del salario ordinario devengado por el trabajador en un mes siempre y cuando haya trabajado durante un año ininterrumpido, pero en los casos que el trabajador hubiese laborado menos de un año, esta bonificación deberá pagarse en forma proporcional al tiempo trabajado.

El pago de esta prestación debe realizarse inexcusablemente durante la primera quincena del mes de julio de cada año,

2) Decreto Número 1441 Código de Trabajo

El Código de Trabajo contiene normas especiales que determinan las clases de contratos para los trabajadores de la empresa privada o del Estado. Para el cumplimiento de estas normas, el ente regulador es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que vela por el buen desempeño de las relaciones empleado-empresario, personal-patrón u obrero-patronales, con el fin de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social.



3) Decreto Número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado

En el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, regula que: “Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de 30 días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

- b) Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

4) Decreto Número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social



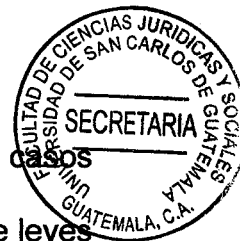
Para entender el origen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de la seguridad social como tal, hay que tener presente algunas definiciones del concepto trabajo, pues prácticamente es al ser humano en su calidad de trabajador a quien van dirigidos los servicios prestados por esta importantísima institución.

Desde los orígenes de la humanidad el hombre siempre ha tenido la necesidad de trabajar para procurarse su propia subsistencia y la de su familia y en el ejercicio de esa función o actividad laboral ha tenido sus consecuencias, tales como los accidentes de trabajo y modernamente también se reconocen las enfermedades profesionales.

Su objetivo es dar protección a toda la población del país, usando los ingresos que den cada uno y de los beneficios de cada familia o contribuyente que necesitan económicamente de él.

5) Decreto Número 1748 Ley de Servicio Civil

En Guatemala, anteriormente a la Constitución Política de 1945; la relación laboral del Estado con los servidores públicos se encontraba regulada por disposiciones contenidas en distintas leyes, sin que las mismas fueren recopiladas en forma coherente y con la sistemática necesaria, lo que a la postre generaba confusión y dificultad en su aplicación, teniendo resultados negativos en virtud que los servidores públicos desempeñaban sus cargos en forma empírica y casuística sin ningún



marco de legalidad definido, por aparte, la época post-revolucionaria, en muchos casos mando regular las relaciones del Estado con los servidores públicos al amparo de leyes comunes.

Esta ley estableció como órganos ejecutores a dos entidades especializadas, una de ellas con dependencia directa de la presidencia de la república, toda vez que en este sistema, el Presidente de la República es la máxima autoridad; y la otra de naturaleza colegiada, cuya función esencial es el conocimiento y resolución de controversias surgidas entre el Estado y los servidores públicos y que sean de carácter laboral.

Es importante establecer que la Ley de Servicio Civil es de orden público, en virtud que los sujetos de la relación funcional no pueden regir dicho vínculo laboral en forma distinta de cómo la ley lo regula, siendo nulo toda contratación o acuerdo en contra de la ley.

El objetivo primordial de la Ley de Servicio Civil, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia en la prestación del servicio, asegurar a los servidores justicia y estímulo en el desempeño de sus labores y establecer las normas que regulen la aplicación de un sistema de administración de personal.

Otro aspecto de importancia para destacar lo constituyen los principios que informan la Ley de Servicio Civil, en virtud de que ellos se erigen como directrices que nos permiten realizar una correcta interpretación y por ende una correcta aplicación de la

misma.

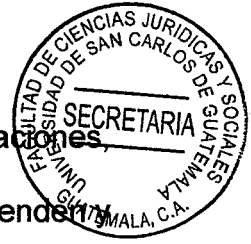


Su objetivo es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, para asegurar su eficiencia, garantizar justicia y estímulo en su trabajo.

6) Decreto Número 37-2001 Decreto crea Bonificación Incentivo

En el Artículo 82 del Código de Trabajo se establece: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;



- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden o no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

7) Decreto Número 1-87 Ley de Servicio Municipal

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

CAPÍTULO II



2. Análisis de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

La Ley del Servicio Civil es una disposición ordinaria, de orden público, que tiene como objetivo regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia en la prestación del servicio, asegurar a los servidores justicia y estímulo en el desempeño de sus labores, regulando la forma de aplicación de un sistema de administración de personal.

2.1. Objeto

En el Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial se establece que “La presente ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Judicial. El servicio civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia.”

Comparte justicia de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, y las normas y valores del ordenamiento jurídico del país, administra equidad garantizando acceso a la población y procura la paz y armonía social.



2.2. Órganos encargados de su aplicación

En el Artículo 9 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se establece: “La administración superior del Servicio Civil corresponde con exclusividad al presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quien lo ejercerá de conformidad con lo dispuesto en esta ley y en la Ley del Organismo Judicial.”

El artículo citado es claro al indicar que la administración superior le corresponde al presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien tendrá que administrar la institución de conformidad con la Ley.

2.3. Autoridad nominadora

En el Artículo 26 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial se establece que: “Para efectos de esta ley, la Corte Suprema de Justicia es la autoridad nominadora para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Auxiliar Judicial y el presidente del Organismo Judicial lo es para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Trabajador Administrativo y Técnico.”

“La autoridad nominadora puede ser una institución arbitral, un órgano judicial, comercial o profesional, u otra entidad neutral. Las partes deben seleccionar una organización o un título (por ejemplo, el presidente de una institución arbitral, el juez presidente de un tribunal estatal, o el presidente de una entidad comercial o profesional), y no un individuo (ya que puede ser incapaz de actuar cuando se le llama



a hacerlo). Las partes también deben certificarse de que la autoridad seleccionada acordará con desempeñar estas funciones, si y cuando está llamada a hacerlo.”⁸

La autoridad nominadora tiene el poder de ascender a los empleados a un puesto de trabajo más alto, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios de estudio y experiencia laboral.

2.4. Clasificación del servidor público

El Artículo 31 de la Ley del Servicio Civil establece “Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servicios siguientes:

1. Servicio Exento.
2. Servicio sin Oposición.
3. Servicio por Oposición”.

2.4.1. Servicio exento

En el Artículo 32 de la Ley de Servicio Civil, se encuentra estipulado:

“El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

- 1) Funcionarios nombrados por el presidente a propuesta del Consejo de Estado.
- 2) Ministros y viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la

⁸ Centro de Arbitraje y Mediación. **Autoridad nominadora.**



Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.

3) Funcionarios y empleados en la Carrera Diplomática de conformidad con la ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala.

4) Tesorero General de la Nación.

5) Escribano del Gobierno

6) Gerente de la Lotería Nacional

7) Funcionarios del Consejo de Estado.

8) Registradores de la propiedad y personal correspondiente.

9) Inspector General de trabajo

10) Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del presidente.

11) Miembros de los cuerpos de seguridad.

12) Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales o por tiempo limitado por contrato especial

13) Empleados de la Secretaria de la Presidencia de la República.

14) No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes.

15) Personas que desempeñen cargos ad honorem.”

2.4.2. Servicio sin oposición

La ley de Servicio Civil en el Artículo 33 establece:

“El servicio sin Oposición comprende los puestos de:

1) Asesores Técnicos.



2) Asesores Jurídicos.

3) Directores de Hospitales. Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido.”

Es aquel en el cual los aspirantes no deben pasar por un proceso de selección para obtener el puesto y está establecido en la Ley de Servicio Civil en su Título V, capítulos.

2.4.3. Servicio por oposición

En el Artículo 34 de la Ley de Servicio Civil, se encuentra estipulado:

“El Servicio por Oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin Oposición y que aparezcan específicamente en el Sistema de Clasificación de Puestos del Servicio por Oposición que establece esta ley”.

El servicio por oposición es aquel en el que se deben cumplir con los requisitos y condiciones para poder adquirir los puestos que establece la ley y están sujetos a las normas de la misma.

2.5. Regímenes de servicio

En el Artículo 11 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se establece: “Para los efectos de la aplicación de esta ley y atendiendo al procedimiento de selección,



nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción, se utilizará únicamente cualesquiera de los regímenes siguientes, según sean los puestos de que se trate:

- a) Puestos del régimen del servicio de oposición.
- b) Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.”

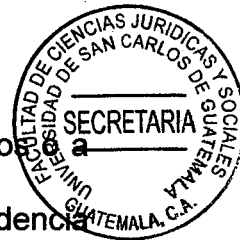
Se basa en la capacidad, postura, virtud, aptitud y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles; y poder brindar mejores condiciones y oportunidades laborales a sus servidores.

2.6. Régimen de libre nombramiento y remoción

En la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el Artículo 13, se establece: “Se incluye dentro del régimen de libre nombramiento y remoción los puestos de apoyo logístico directo al presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Los puestos deberán estar contemplados en el sistema de clasificación de puestos y salarios que regula el Artículo 5 de esta ley. Estos servicios en ningún caso formarán parte de la carrera administrativa.”

2.7. El servidor público

La ley de Servicio Civil en el Artículo 4, se encuentra estipulado: “Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo



legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios, a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

“Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo). Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad”.⁹

Son aquellas personas que deciden prestar sus servicios intelectuales, físicos, etc, en las distintas dependencias que conforman la estructura y organización del propio estado, trabajando al mando de un patrono y proporcionándoles un salario. En el servidor público podemos encontrar a: los doctores, docentes, secretarias, policías y administradores; entre otros.

2.7.1. Derechos de los servidores públicos

Ley de Servicio Civil en el Artículo 61, regula: “Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

⁹ Julián Pérez Porto, Ana Gardey. **Definición de servidor público.** Pág. 10.



- A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.

- A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en periodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

- Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.

- A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.

- A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios,

- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.

- A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los



últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo.

Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.

Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

- A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.

- A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de



conformidad con la ley respectiva.

- Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
- A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.
- Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días después, con goce de salario.”

El Artículo citado establece los derechos que gozan los servidores públicos, mismos que les ampara en caso de despidos injustificados a menos que se tenga una causal justificada, todos los derechos establecidos en el Artículo son garantías para los trabajadores, y dentro de ellos a ser ascendidos en sus puestos de trabajo.

2.7.2. Obligaciones de los servidores públicos

En el Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil se encuentra, estipulado:

“Además de la que determinen estas leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos:

- Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
- Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.
- Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de



Conformidad con la ley, y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.

- Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que, por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.

- Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.

- Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública.

- Asistir con puntualidad a sus labores.

- Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones.”

Siempre que existen derechos también hay deberes, y en artículo citado se establecen los deberes de los servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, mismos que deben ser acatados por los empleados para no ser sancionados.



2.7.3. Prohibiciones generales

La Ley de Servicio Civil en el Artículo 65, establece: “Además de las previstas en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos:

- a) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil.

- b) Ningún funcionario ni empleado debe usar su autoridad oficial para obligar a permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro o fuera de su función como servidores públicos, ni a hacer cualquiera otra actividad en favor o en contra de partidos político alguno.”

Las prohibiciones generales son reglas que deben ser cumplidas y acatadas, tanto por el patrono como para los empleados, entre ellas están: respetar las creencias religiosas, el color de piel, entre otras.

2.7.4. Prohibiciones especiales

En el Artículo 66 de la Ley de Servicio Civil se encuentra, estipulado: A los servidores públicos les está especialmente prohibido:

1. Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de los particulares y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.
2. Ejecutar cualesquiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción u otra ventaja análoga.

En las prohibiciones especiales queda prohibido que los trabajadores exijan regalos, o den regalos a cualquier autoridad de la empresa, para poder tener un aumento de sueldo o cualquier otro beneficio.

2.8. Funcionarios públicos

“Un funcionario es aquella persona que presta sus servicios a la Administración Pública. Esta persona posee una vinculación estatutaria con el Estado, así como una relación laboral en la que el funcionario desempeña su trabajo, por cuenta ajena, para el propio Estado. Dado que el funcionario público desempeña sus funciones para el Estado, este debe contribuir con una retribución para el conjunto de empleados públicos que posee”.¹⁰

Es aquel que desempeña un trabajo de confianza y profesional público; como los alcaldes, que participa en las actividades públicas y ceden a condiciones del gobierno por elecciones o nombramientos que se hacen y también deben cumplir las leyes.

¹⁰ Francisco Coll Morales. **Economipedia**. Pág. 10



2.8.1. Responsabilidad de los funcionarios

En el Artículo 10 de la Ley de Servicio Civil está establecido: “Es responsabilidad de los ministros de Estado y de los funcionarios que dirigen las dependencias incorporadas al régimen de Servicio Civil, cumplir y hacer que se cumpla esta ley, en sus respectivas dependencia”.

La responsabilidad es aquella acción u omisión que debe asumir el funcionario para hacerse cargo de sus actos y así poder cumplir las leyes.

2.9. Empleado público

“Se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. El régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral”.¹¹

El Estado en determinados momentos forma parte de las actividades, relaciones y contratos de trabajo, en virtud que éste, en determinado tiempo para la realización de sus funciones delega sus actividades a sus propios trabajadores, por lo que se puede

¹¹ *Ibíd.*



conceptualizar al trabajador del sector público como aquellos trabajadores que prestan sus servicios intelectuales, físico, etc., en las distintas dependencias que conforman la estructura y organización del propio Estado.

2.10. Empleado privado

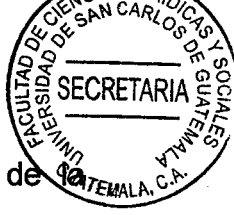
“Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.”¹²

“Por otro lado, el sector privado se compone de las empresas y las organizaciones cuya propiedad no es estatal (están en manos de personas o de sociedades comerciales) y buscan la obtención de beneficios”.¹³

Cuando nos referimos a un empleado privado, estamos citando a todas aquellas personas que prestan sus servicios intelectuales o físicos a un patrono que no tiene relación ni forman parte de las dependencias o estructuras del Estado, por lo que el ponente investigador considera necesario realizar una conceptualización de que es un trabajador del sector privado.

Se puede indicar que es toda aquella persona que brinda sus servicios intelectuales,

¹² **Ibíd.**
¹³ **Ibíd.**



físicos a otra persona denominada patrono, pero que éste no forma parte de la estructura ni de los organismos de un Estado, a cambio de que esta le retribuya económicamente con un salario que le sirva de sustento para él y para las personas que se encuentran en su grupo familiar.

CAPÍTULO III



2. Contrato individual de trabajo

En el Artículo 18 del Código de Trabajo se encuentra establecido: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que 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 esa última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”.

En un principio solo se servía el señor de sus esclavos, pero con el transcurso del tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomarlos en arrendamiento, más tarde y a principios de la Roma Republicana, los hombres libres acudieron al mercado público para ofrecer su trabajo, dando lugar a que se formara una situación similar a la del arrendamiento de esclavos ajenos, de allí el nombre que se les dio a estas nuevas instituciones.

En la Edad Media, bajo la influencia del derecho germánico, se retornó a la idea de la relación personal, por virtud de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario, quien tenía la representación de aquel, la obligación de proveer a su subsistencia.

La Edad Media no legó ninguna idea propia sobre el contrato de trabajo y no fue sino



en épocas posteriores, tal como se desarrolla en la etapa moderna, que cuando se emprendió la construcción de la figura del contrato de trabajo.

3.1. Formas del contrato individual de trabajo según la doctrina

El concepto de trabajo, ha merecido también y con independencia de las formaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina según Zelada Franco al analizar este contrato, que se encuentra regulado en la legislación común, tenemos que hacer notar que es un contrato que la doctrina lo nombra de distintas formas, como contrato de locación de servicios, contrato de obra, contrato de prestación de servicios, etc.

A pesar que éste ha tomado mucha relevancia en la actualidad, ha sido objeto de malos usos y en reiteradas oportunidades se trata de encubrir el carácter laboral de las relaciones de trabajo dándoles un matiz civil para evadir las consecuencias que traen aparejadas las relaciones laborales, considerando que únicamente debe tener aplicación cuando se contraten los servicios de profesionales egresados de universidades y adscritos a un colegio de profesionales, y para personas que ejerzan una profesión técnica como resultado del respectivo título con que lo acrediten y en dicho caso no siendo necesario un título a nivel universitario.



3.2. Formas de contrato individual de trabajo según la legislación guatemalteca vigente

De conformidad con el Código de Trabajo en el Artículo 25 establece las formas del contrato individual son:

- a) "Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) "Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada."

En el inciso a) explica que al momento de contratar a un trabajador el patrono no le indica una fecha exacta al trabajador para dar por terminada su relación laboral.

En el inciso b) el patrono contrata al trabajador por un tiempo definido, puede ser para una obra de construcción, pero si ésta se finalizaba antes del tiempo previsto, el trabajador debe entender que labor ha terminado.



La legislación laboral guatemalteca establece una diferencia visible y muy importante entre el contrato individual de trabajo y otras clases de contratos, en virtud que es la autonomía de la voluntad plasmada en un documento.

En la legislación guatemalteca encontramos definido el contrato individual de trabajo de una forma muy completa, pues se establecen cada uno de los elementos esenciales de dicho contrato: Los elementos subjetivos patrono y trabajador, prestación de un servicio o ejecución de obra de forma personal, dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y retribución.

3.3. Formas del contrato individual de trabajo

Las formas del contrato de trabajo depende de cómo se formaliza la vinculación, y según los Artículos 27 y 28 del Código del Trabajo existen dos formas: verbal y escrito.

3.3.1. Contrato individual de trabajo de forma escrita

En el Código de Trabajo en el Artículo 29 está regulado: "El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza

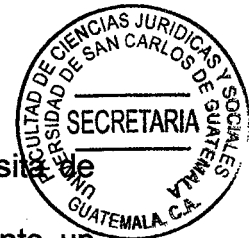


- d) de la obra a ejecutar especificando en lo posible las características condiciones del trabajo;
- e) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- f) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- g) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- h) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- i) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismo, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de sus usos en el trabajo;

- j) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- k) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- l) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.”



Es un documento que aparte de la firma del trabajador y el patrono, no necesita ninguna formalidad para que sea válido, es decir que no debe ser llevado ante un notario se puede celebrar de forma pública o privada el contrato escrito puede ser un tiempo definido y tiempo indefinido.

3.3.2. Contrato individual de trabajo de forma verbal

En el Código de Trabajo en el Artículo 27 está establecido: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

Se caracteriza porque no existe un documento en donde tanto el patrono como el trabajador firmen para establecer las condiciones en las que el empleado va a trabajar;



el contrato verbal consiste en un simple acuerdo de palabra y goza de las garantías que un contrato escrito.

3.4. Obligaciones posteriores de la celebración del contrato individual de trabajo escrito

En el Artículo 22 del Código de Trabajo se establece: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

El patrono tiene la obligación de cumplir los requisitos legales, pagarle sus prestaciones, aguinaldo, horas extras etc. Para que al trabajador no se le violenten sus derechos, mientras exista la relación laboral

3.5. La prueba del contrato individual de trabajo escrito

Según el Artículo 30 del Código de Trabajo se establece que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, el efecto,



pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.”

Para probar que existe un contrato individual de trabajo, se debe presentar el documento respectivo en físico donde firmaron el patrono y el trabajador, los derechos u obligaciones que se van a cumplir.

3.6. La simulación de la naturaleza del contrato de fraude de ley

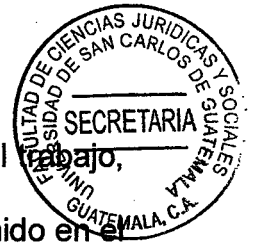
En el Artículo 13 del Código de Trabajo en el inciso b) párrafo cuarto, se encuentra estipulado: “Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan”

Todo contrato que violente contra las normas laborales y demás leyes no nacen a la vida jurídica, porque carecen de validez legal y si algún acto no cumple con las reglas, se le sanciona.

3.7. La nulidad del contrato de trabajo

La nulidad del contrato se produce cuando el contrato laboral contiene cláusulas o condiciones que determinen dicha nulidad, o cuando concurre alguna de las causas que veremos en el siguiente epígrafe y que conllevan que se declare nulo.

La nulidad procede en toda negociación, en la que al momento de su realización se



haya inobservado la aplicación de los principios fundamentales de derecho del trabajo, y principalmente que se haya vulnerado el principio de irrenunciabilidad contenido en el párrafo segundo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el artículo 12 del Código de Trabajo.”

De conformidad con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el segundo párrafo establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En el Artículo 12 del Código de Trabajo está establecido: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera.”

Si el contrato que se celebra no establece las garantías mínimas o los principios que protegen al trabajador, es nulo ipso jure porque contradice las normas laborales





CAPÍTULO IV

4. Decadencias en las que laboran los guardias del Organismo Judicial en la torre de tribunales

El Organismo Judicial, por mandato constitucional no está sujeto a subordinación alguna, sólo a la Constitución Política de la República de Guatemala y a las leyes; asimismo que la función Jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca, para asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones esenciales de la administración de justicia.

Por medio del Acuerdo 35-2016 de la Corte Suprema de Justicia se creó la reorganización de la Dirección de Seguridad Institucional del Organismo Judicial y debido los atentados y actos de intimidación contra la vida e integridad del Presidente del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, los magistrados y jueces.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece como deber del Estado garantizar a todos los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona, realizaciones que en todo caso requieren del consenso y la articulación de esfuerzos para propiciar la máxima protección de quienes administran justicia y de las instalaciones donde se procura este servicio esencial.

El haber implementado la seguridad institucional fue excelente, porque se da trabajo a



varias personas, sin embargo las condiciones en las que labora el personal de seguridad del Organismo Judicial, especialmente en torre de tribunales es deprimente ya que no cuentan con las condiciones apropiadas para defenderse de las inclemencias del tiempo.

El trabajo surge con la vida, como una necesidad básica que obliga al ser humano a buscar los medios necesarios para su subsistencia. Surge en el momento en que el hombre fue capaz de crear la primera herramienta. Esa primera etapa se extiende hasta el Siglo XVIII, cuando el trabajo adquiere las características de complejidad que se van extendiendo e intensificando hasta nuestros días.

En el lapso que media entre los orígenes del trabajo hasta el Siglo XVIII, se realizaron varios tipos de actividades laborales que van desde la esclavitud, la servidumbre, el trabajo artesanal y libre hasta la organización de los trabajadores en corporaciones.

La historia registra que en todas las épocas ha habido conflictos laborales que se han manifestado con diferentes acciones: los esclavos huían de sus amos; en la Edad Media los empleados descontentos llegaban hasta asesinar a los empleadores y autoridades.

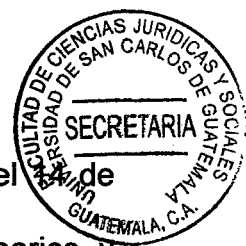
Desde el punto de vista económico el trabajo se opone al capital, a la tierra, a la propiedad y a la organización. Desde el punto de vista legal, el trabajo es objeto de contrato, por medio del cual, una persona compromete su tiempo, conocimientos, esfuerzo, y habilidades a cambio de un precio en dinero.



Los guardias del Organismo Judicial al igual que todo trabajador debe gozar de los derechos laborales que le asiste a todo trabajador y regirse por los principios de derecho de trabajo; en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 que se incluyen dichos principios producto de la revolución, sin embargo es hasta años después, cuando se emite el primer código de trabajo en conmemoración del día internacional del trabajo, es decir el primero de mayo de 1947, mediante el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, actualmente el Código de Trabajo se encuentra contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 5 de mayo de 1961.

Hasta el año de 1954, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 no establecía diferencia entre trabajadores de empresas particulares y del Estado, la misma regía todo tipo de relación de trabajo, sin embargo, esta Constitución fue derogada por el gobierno contrarrevolucionario. No obstante, a raíz de la Constitución del 1945, los principios del derecho del trabajo quedan como preceptos constitucionales, y se consolida así el derecho del trabajo, así mismo, pasa de ser un derecho privado a un derecho público, en consecuencia, deja de ser un derecho positivo, *ius dispositivum*, para convertirse en derecho imperativo.

El derecho del trabajo, como derecho imperativo y como garantía constitucional, se dirige en dos sentidos: a) a cada trabajador y a cada patrono con ocasión de las relaciones que establezca, es decir regula las relaciones entre el capital y el trabajo; y b) se dirige al Estado al obligarlo a vigilar las relaciones que se formen y gobiernen por los principios contenidos en la ley.



Al entrar en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala el 1 de enero de 1986, se estableció que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarían por la Ley de Servicio Civil, conforme lo establece el Artículo 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normaran por su Ley de Servicio Civil.”

Dicha ley fue elaborada con base en principios de protección a favor de los servidores públicos en general, con el afán de crear un sistema técnico, armónico y eficiente que favoreciera directamente, estableciendo en ella algunos derechos inspirados en un principio de justicia social, trascendentales para la vida económica, jurídica y política de la nación.

Los derechos que tiene todo trabajador guatemalteco, de la iniciativa privada o de la administración pública, se encuentran diseminados en varias leyes, empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala, como el máximo ordenamiento legal del país, los cuales se encuentran establecidos en el Artículo 102 como derechos mínimos, también en el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su reglamento, en los tratados internacionales sobre materia laboral que han sido aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala, reglamentos interiores de trabajo, contratos individuales de trabajo y los pactos colectivos referentes a las mismas condiciones.

Cabe resaltar que ni la Constitución ni las legislaciones ordinarias han formulado ninguna enumeración completa, o al menos una catalogación de los derechos



humanos y tampoco la encontramos en la jurisprudencia. Sin embargo, se localizan inmersos o contenidos en las garantías individuales o del gobernado a título de derechos subjetivos públicos, es decir al poder del Estado. No obstante, no se excluye la necesidad de tipificarlos y el único documento que puede servir para este objetivo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal abarca toda la gama de derechos humanos en treinta artículos, los dos primeros son de carácter universal, porque le pertenecen a la humanidad entera. Los Artículos del 3 al 21, preceptúan los derechos civiles y políticos a los que tiene derecho toda persona. El derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.

Es conveniente recordar que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, ya no es el único cuerpo legal que establece derechos para los empleados y funcionarios de dicho organismo; actualmente existe una respetable cantidad de normas y disposiciones reglamentarias que contienen regulaciones acerca de los beneficios que disfrutan o pueden disfrutar los empleados del Estado que laboran en el Organismo Judicial.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en el Artículo 11 establece: "Regímenes de Servicio. Para los efectos de la aplicación de esta ley y atendiendo al procedimiento de selección, nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción, se utilizará únicamente cualquiera de los regímenes siguientes, según sea los puestos de que se trate: a. Puestos del régimen del servicio de oposición. b.



Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.”

Las pruebas que se realizan deben ser de libre oposición y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes atinentes al puesto de que se trate.

4.1. Falta de condiciones apropiadas para ejercer el trabajo

Los empleadores deberían realizar, en cada lugar de trabajo permanente o temporal, evaluaciones periódicas de las situaciones de peligro y de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de factores ambientales peligrosos y deberían poner en práctica las medidas de control necesarias para prevenir dichas situaciones de peligro y riesgos o reducirlas al nivel mínimo que pueda conseguirse de manera razonable y práctica. Cuando se introduzca un nuevo factor de riesgo, la evaluación debería llevarse a cabo antes de que los trabajadores se expongan al riesgo.

La evaluación debería reunir información acerca de los factores ambientales peligrosos presentes en el lugar de trabajo, del grado de exposición y riesgo, de las medidas de control adecuadas, de la vigilancia de la salud, y de la capacitación y la información. Debería procederse a una revisión de la evaluación siempre que exista motivo para ello.

La evaluación debería encomendarse a los empleadores en consulta con los trabajadores y/o sus representantes o con las personas que actúen en nombre de los



mismos, que sean competentes y cuenten con la información, instrucción y capacitación necesarias. Cuando el resultado de la evaluación señale una lesión o riesgo potenciales para la seguridad y la salud, dicho resultado debería registrarse y ponerse a disposición para su inspección por la autoridad competente, y para los trabajadores expuestos a los factores ambientales peligrosos y sus representantes. Los registros con resultados de la evaluación deberían conservarse por el período que determine la autoridad competente.

La primera fase de la evaluación debería incluir la inspección del lugar de trabajo con el fin de identificar:

- a) los factores ambientales peligrosos presentes o que podrían presentarse, incluyendo las sustancias peligrosas; las radiaciones ionizantes y no ionizantes; las radiaciones ópticas peligrosas; los campos eléctricos o magnéticos; el ruido y la vibración; los valores extremos de temperatura y humedad, y la organización del trabajo;
- b) las actividades que podrían causar la exposición de los trabajadores u otras personas a los factores ambientales peligrosos identificados, incluidos los procedimientos relativos al mantenimiento, la limpieza y las emergencias.

En la segunda fase de la evaluación debería procederse a la recopilación de información relativa a los factores ambientales peligrosos presentes o que podrían presentarse, con el fin de determinar tanto la magnitud e importancia de cualquier situación de peligro o riesgo para la seguridad y la salud que podría presentarse,



incluyendo la relevancia de la organización del trabajo, así como la practicabilidad de diversos métodos de control.

La tercera fase de la evaluación debería determinar si pueden eliminarse situaciones de peligro o riesgos para la seguridad y la salud. En caso de que no puedan eliminarse, el empleador debería estudiar la manera de reducirlos al nivel mínimo practicable o, cuando menos, a un nivel que, de acuerdo con los conocimientos e informaciones nacionales e internacionales disponibles en ese momento, no cause lesiones si la exposición se mantiene a lo largo de la vida laboral.

Los niveles de exposición deberían compararse con los límites de exposición u otras normas prescritos por la autoridad competente. Cuando tales límites o normas no existan, deberían compararse con otras normas nacionales o internacionales reconocidas. En todos los casos se debería tener presente el criterio utilizado para fijar dichos límites.

En una relación de trabajo tanto el patrono como el trabajador tienen derechos y obligaciones que cumplir, en el Artículo 197 del Código de Trabajo se encuentra establecido: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

d) Proveer un ambiente sano de trabajo".



4.2. Falta de instrumentos de protección para desempeñar el trabajo

A los trabajadores que van a estar expuestos a ambientes especialmente fríos o calientes, o a cambios extremos en las condiciones climáticas, se les debería permitir que dispongan de tiempo suficiente para aclimatarse, se les debe proporcionar todos los implementos adecuados para la lluvia el aire el sol, el frío etc.

Las instalaciones deben ser apropiadas para que no sufran de las inclemencias del tiempo, pues tal como lo establece el Código de Trabajo se deben tener condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo, lo cual no sucede con los guardias que laboran en el Organismo Judicial, pues las condiciones en las que laboran son pésimas, pues no cuentan con los equipos apropiados.

Los equipos de protección personal como su nombre lo indica, comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos tamaños que emplean los trabajadores para protegerse de posibles lesiones y de las inclemencias del tiempo. Su función principal es la de resguardar las diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden causar una lesión o enfermedad.

Los equipos y los dispositivos de protección, son instrumentos esenciales de toda estrategia de control de riesgo y pueden ser de gran ayuda si se reconoce su importancia dentro de la jerarquía de control.

El uso de equipos y dispositivos protectores debe apoyarse en un programa de protección personal que garantice su funcionamiento en las condiciones de uso previstas y quienes deben llevarla sepan usarla correctamente en su beneficio para realizar la actividad laboral.

Por lo tanto se puede concluir que los equipos de protección personal son elementos o accesorios de uso individual, destinados a ser llevado por el trabajador al ejecutar una actividad en su lugar de trabajo, protegen diferentes partes del cuerpo, su seguridad, su salud en el lugar de trabajo y lo más importante se logra prevenir accidentes laborales, incidentes y combate con los riesgos laborales.

Cada institución o empresa tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección personal y los implementos adecuados y necesarios totalmente gratis esto evitará que las personas no se enfrenten a los riesgos laborales protegiendo sus seguridad y salud.

4.3. La seguridad en el trabajo

Si no se cuentan con los implementos adecuados para realizar el trabajo de seguridad, que es el tema que se está tratando, lamentablemente los guardias de las afueras de torre de tribunales sufrirán las inclemencias del tiempo y se expondrán a todo tipo de accidentes en el trabajo, pues la indumentaria que se les proporciona es escasa.

Los accidentes de trabajo constituyen fenómenos no deseados por las consecuencias



que provocan fundamentalmente sobre los trabajadores expuestos a los riesgos laborales, pero también sobre los bienes materiales, la propiedad y el medio ambiente.

Los daños producidos por los accidentes pueden diferenciarse de otros daños a la salud que se producen como consecuencia del trabajo: enfermedades profesionales, fatiga, malestar e insatisfacción, etc.

Dichas consecuencias motivan y justifican el nacimiento histórico de la seguridad en el trabajo, así como su razón de ser. Evitar los accidentes de trabajo constituye el objetivo principal de la seguridad en el trabajo.

La seguridad en el trabajo es, pues, el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Para entender y aplicar la seguridad del trabajo es preciso poseer conocimientos que corresponden a materias tan distintas y diversas como ingeniería, legislación, gestión y organización, análisis estadístico, entre otras.

Sería un error creer que cualquiera puede responsabilizarse de resolver los problemas de seguridad o que esto es tarea exclusiva de especialistas. Es cierto que personas competentes en esta materia serán de gran ayuda en la empresa para promover, coordinar y controlar acciones en este campo, pero todos en la empresa deben participar activamente y de forma responsable en la prevención de accidentes,



empezando por la dirección de la propia empresa o centro de trabajo, que habra de mostrar un compromiso claro y visible sobre esta materia para obtener la credibilidad que el sistema requiere para su efectividad.

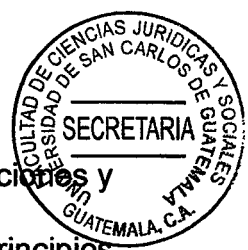
Por ejemplo, difícilmente los trabajadores asumirán la exigencia del uso de unos equipos de protección individual en un área de trabajo si los propios mandos o incluso los directivos no dan ejemplo, usándolos cuando se encuentran en la misma.

La seguridad ha evolucionado sustancialmente en los últimos años. De aquella visión paternalista, que pretendía crear un marco proteccionista para que el trabajador no pudiera accidentarse aunque quisiera, se ha pasado a una concepción de seguridad activa e integrada en la que los verdaderos protagonistas son los trabajadores, que dejan de ser los meros

4.4. Lo extenso de las jornadas de trabajo

Buscando los antecedentes de la limitación del trabajo a través de la historia, omitimos mayor referencia al trabajo en la antigüedad, en que la producción, tanto en Grecia como en Roma, como la América conquistada, fue realizada, mediante el sistema de la esclavitud, o sea la apropiación del hombre por el hombre, que aunque hoy nos parezca una monstruosidad.

Ha sido; sin embargo, un régimen social general en la humanidad, y si bien a lo largo de la legislación indiana observamos la idea predominante del respeto a la



personalidad y libertad del indígena concretada en diversas cédulas, capitalizaciones y ordenanzas, hasta llegar a la recopilación de Indias de 1680; que asientan principios que informan el moderno derecho del trabajo, y se refieren al pago del salario justo y en moneda, la jornada de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, ya la limitación del trabajo fatigoso e insalubre.

Tales disposiciones sólo sirvieron para engrosar las páginas de las leyes de Indias, puesto que la realidad fue muy distinta, ya que los colonizadores en el campo de su aplicación, dando rienda suelta a sus apetitos y anhelos de riqueza, olvidaron o fingieron olvidar los principios legales, en mayor o menor grado, según las distintas colonias de América.

La determinación de las diferencias entre la jornada ordinaria y la extraordinaria es punto básico para la mejor comprensión de las disposiciones relativas a las limitaciones impuestas a las jornadas de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es la que habitualmente cumple el trabajador conforme a la ley o al contrato individual de trabajo. Dicha jornada no debe ser necesariamente la de ocho horas con un descanso intermedio.

Ocho horas de trabajo durante cada día, con los descansos correspondientes, es simplemente el límite legal mínimo y también la jornada más generalizada. Pero como el principio general de la limitación no puede ser siempre alcanzado en esa forma, las leyes sobre la materia suelen permitir que ese límite de días se exceda en uno o más

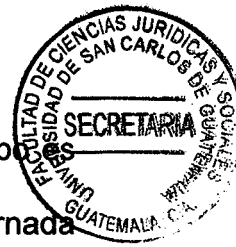


días pero no en el promedio semanal de las horas laboradas. Así con el ánimo de dar efectividad a dicho principio, esas leyes prevén la posibilidad de establecer regímenes especiales.

El Artículo 124 del Código de Trabajo establece, otros grupos de trabajadores que no están sujetos a las limitaciones de las jornadas de trabajo, los cuales son los siguientes: los representantes del patrono, los que laboren sin fiscalización superior inmediata, los que ocupen puestos de vigilancia, o que requieran su sola presencia, los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Al referirse a la jornada de trabajo, en la legislación nacional actual lo que realmente se está expresando en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo de sujeción del trabajador al patrono.

Si concebimos que el tiempo forma parte de los bienes que posee el hombre como tal, lo menos que puede hacer un Estado es propender a facilitarle su utilización; y está claro que en toda relación laboral el tiempo que está a disposición un trabajador de un patrono, constituye uno de los elementos en la formalización material del contrato de trabajo.



El problema que aqueja el sistema laboral se basa en que ese espacio de tiempo definido como jornada de trabajo en sus diversas modalidades es decir jornada ordinaria, jornada ordinaria nocturna, jornada ordinaria mixta, etcétera y por ende todos nos debemos sujetar a dichos parámetros.

Y es aquí donde principia uno de tantos de nuestros problemas que inciden en el desempleo, existe diversidad de personas que quieren acceder a un mercado laboral, ofreciendo su fuerza laboral, pero dentro de un espacio de tiempo inferior al contemplado en ley, por situaciones de orden personal propiamente, pero por la existencia de un parámetro fijo de tiempo estipulado en ley, el empresario no accede a incorporarlos al mercado laboral.

Es claro que la posición del empresario se sustenta en el hecho, que si él decidiese iniciar una relación laboral con este tipo de población laboral inmediatamente todas las disposiciones laborales tendrían una aplicación inmediata a esa nueva contratación, lo cual para nada parecería lógico ni mucho menos una buena inversión, independientemente que el propio mercado como tal este exigiendo esa forma de contratación.

Queda claro, que ante tal regulación, para nada puede en algún momento cautivar a empresario alguno; por el contrario, la actitud tiene que ser de total indiferencia y hasta diría yo, de ni siquiera tomar en consideración alguna propuesta al respecto.

Se debe hacer hincapié, que este comentario en ningún momento pretende hacer

referencia a empleados de primer o segundo orden. Lo que aquí se contempla es el equilibrio de justicia laboral.



Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, en las condiciones de trabajo pactado. La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral imperativa.

El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es, un deber de obediencia.

La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; siempre que ésta sea dentro de la ética, moral, y buenas costumbres; por eso mismo el Código de Trabajo guatemalteco establece que los trabajadores, que por disposición de la Ley o acuerdo con el patrono trabajen menos de las jornadas máximas tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse en el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina al finalizar su horario laboral.

La jornada se inicia en el momento de entrada al lugar donde ejerce su labor y termina



al abandonar las instalaciones salvo salidas autorizadas. Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse, por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluiría el tiempo necesario para la transportación.

La jornada de trabajo es una de las prerrogativas patronales. La fija el empleador y su cumplimiento corren a cargo del trabajador. En defecto de una fijación expresa del empleador, se aplican las máximas que establece el Código de Trabajo, cuando se excede de las jornadas de trabajo, para el trabajador es una doble carga y no responde físicamente como lo debía hacer si solo trabajara una jornada de trabajo.

Los guardias que laboran para el Organismo Judicial, sufren decadencias pues no se les dan los implementos suficientes para soportar las inclemencias del tiempo, cuando cae una fuerte lluvia se mojan, y así mismo las altas temperaturas expuestas al calor por lo que se les debe abastecer de suficientes equipos y construirles mejores garitas que brinden protección para la salud de los mismos.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado de Guatemala ha creado reglas básicas en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, sin embargo a pesar de todos los convenios y tratados en materia de trabajo, siempre existen violaciones a los derechos de trabajo por parte de los patronos, los cuales violan las leyes de trabajo y previsión social, los empleadores continúan trasgrediendo y disminuyendo los derechos adquiridos por los trabajadores debido a la relación o contrato individual de trabajo.

Los guardias del Organismo Judicial, enfrentan complicaciones laborales, en virtud que soportan las inclemencias del tiempo y no cuentan con el equipo apropiado para realizar sus labores, los techos que les cubren son simples exponiéndolos a muchas enfermedades, siendo que son trabajadores del Organismo Judicial, deberían de tener más beneficios y debería cumplirse la ley, bien dice el dicho casa de herrero cuchillo de palo.

El presidente del Organismo Judicial, debe velar porque los trabajadores que desempeñan la labor de guardias tengan las condiciones apropiadas para desempeñar los trabajos y que se cumpla con brindarles todos los implementos para realizar sus labores, tal como lo establece el Artículo 1, del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en concordancia con lo establecido en el Artículo 2, del mismo cuerpo legal, ya que son seres humanos que también tienen familias, y que brindan protección a los jueces y magistrados, abogados y de más personal.



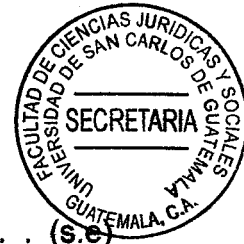


BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina. Ediciones El Gráfico Tomo I; 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. España. Editorial, Heliasta. 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México. Editorial Purrua S.A. 9na Ed. 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. Guatemala. impresos DYM. S.A, 2da ed.; 1998.
- FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Editorial, Depalma, 2da. Edición.; 1977.
- LALANE, Julio E. **El trabajo a través de la Historia**. (s.l.i.) Editorial NORMA, 1976.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala. Ed. Universitaria, 1,974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1,974.
- LÓPEZ LEONEL Armando. **Introducción al estudio del Derecho I**. Guatemala, Editorial LOVI. 2018.
- LUNA Luis Paulino, **Fuentes específicas del derecho de trabajo**. Costa Rica. Monografías plus. 2018.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid, España. Editorial Tecnos, 2da Edición; 1950.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala Editorial. Oscar de León Palacios, 1976.
- FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina; Editorial. Depalma 4 Vols., 2da ed. 1977.

MACHICADO Jorge, Apuntes jurídicos. Bolivia. Edición NEW LIFE. 2010.

**ZELADA FRANCO. Incumplimiento en el pago de utilidades. Guatemala. . (S.E)
2005.**



Legislación:

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

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

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

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala. 1999.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito por trabajadores del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia. 2006.

Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, acuerdo 31-2000, Corte Suprema de Justicia, 2000.