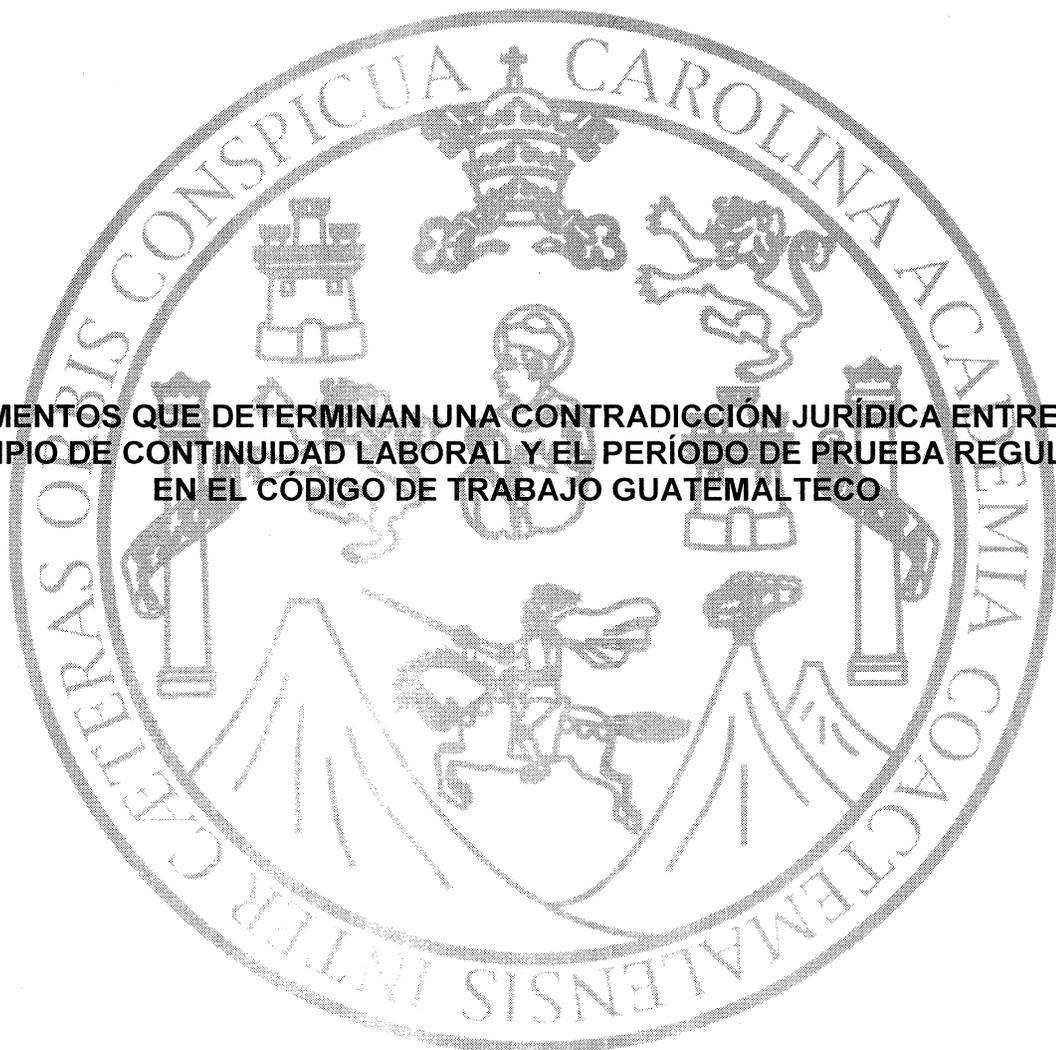


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a lion rampant on the right, and a figure on horseback on the left. The shield is flanked by two pillars. The Latin motto "LETTERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ELEMENTOS QUE DETERMINAN UNA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE EL
PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL PERÍODO DE PRUEBA REGULADO
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

MARIA LILIBETH CASTILLO ZEA

GUATEMALA, MAYO 2019

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

**ELEMENTOS QUE DETERMINAN UNA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE EL
PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL PERÍODO DE PRUEBA REGULADO
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIA LILIBETH CASTILLO ZEA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Lic.	Wilfrido Porras Escobar
Secretario:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	José Luis De León Melgar
Vocal:	Licda.	Irma Leticia Mejicanos Jol
Secretaria:	Licda.	Dilia Augustina Estrada García

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43, 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



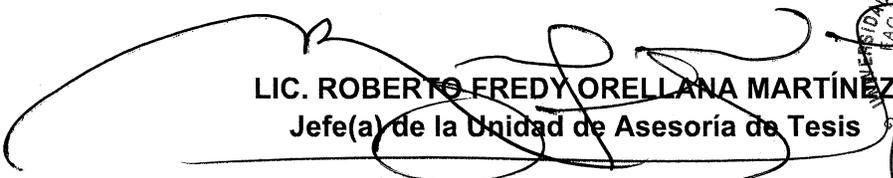
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de julio de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, CÉSAR ADOLFO GONZÁLEZ DEL CID
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA LILIBETH CASTILLO ZEA, con carné 200925100,
 intitulado ELEMENTOS QUE DETERMINAN UNA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE EL PRINCIPIO DE
CONTINUIDAD LABORAL Y EL PERÍODO DE PRUEBA REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO.

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.

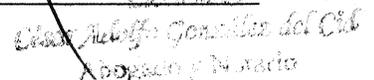
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 14 / 8 / 2017 . f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

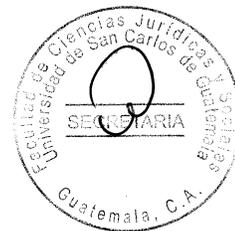

 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



LIC. CÉSAR ADOLFO GONZÁLEZ DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO
12 AVENIDA 8-22 ZONA 18, SAN RAFAEL II
GUATEMALA, GUATEMALA
TEL. 52074246



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 16 de octubre de 2017
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
RECEBIDO
10 JUL. 2018
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: Samaris

En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha veintisiete de julio del año dos mil diecisiete, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra como asesor del trabajo de tesis de la estudiante: **MARÍA LILIBETH CASTILLO ZEA**, mismo que se intitula **“ELEMENTOS QUE DETERMINAN UNA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL PERIODO DE PRUEBA REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”** me permito informar lo siguiente:

El contenido científico y técnico de la tesis cumplió con los objetivos trazados. Se llevó a cabo un análisis jurídico y doctrinario, el cual se desarrolló en el marco legal formando parte del contenido investigado, con el cual se logró comprobar la hipótesis.

Se recurrió a las instituciones jurídicas pertinentes, así como los temas y doctrinas referentes a la materia, la recolección de información de diferentes de leyes será de gran apoyo para quien decida consultar.

Los métodos de investigación se utilizaron de manera adecuada dentro del desarrollo de la investigación siendo los siguientes: método científico, deductivo y analítico, utilizando las técnicas de investigación documental y bibliográfica.

La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. El contenido del trabajo de tesis ha estado apegado a sus pretensiones, es considerablemente actualizado y será de gran utilidad para quien decida consultarlo.

**LIC. CÉSAR ADOLFO GONZÁLEZ DEL CID
ABOGADO Y NOTARIO
12 AVENIDA 8-22 ZONA 18, SAN RAFAEL II
GUATEMALA, GUATEMALA
TEL. 52074246**



La bibliografía utilizada es acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

Cumpliendo con los requisitos reglamentarios exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala; asimismo declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y por lo anteriormente expuesto, considero pertinente emitir DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. César Adolfo González del Cid
Abogado y Notario
Colegiado 6624

Licenciado
César Adolfo González del Cid
Abogado y Notario



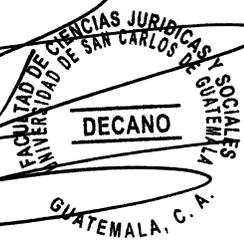
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de abril de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA LILIBETH CASTILLO ZEA, titulado ELEMENTOS QUE DETERMINAN UNA CONTRADICCIÓN JURÍDICA ENTRE EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL PERÍODO DE PRUEBA REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de vida, fuente de entendimiento y sabiduría infinita.
- A MI PADRE:** Gustavo Adolfo Castillo Rodríguez, por su ejemplo de perseverancia, por sus consejos, por compartirme sus conocimientos, experiencias y ser mi guía en esta distinguida profesión.
- A MI MADRE:** Edith Magaly Zea Hidalgo, por darme la vida, por su amistad, compañía, paciencia, apoyo incondicional y ser ejemplo de profesionalismo.
- A MIS HERMANOS
Y DEMÁS FAMILIA:** Con cariño, quienes con ansias y orgullo han esperado este momento de culminación de mis estudios e inicio de mi carrera profesional.
- A:** La tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de ser mi casa de estudios y de formación profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo porque se realizó un estudio sobre la naturaleza del periodo de prueba como el lapso de tiempo por medio del cual el patrono observa el desempeño de un trabajador para el cual se le contrató y en la realización del trabajo en el que ambos deciden si continúan con la relación laboral aceptando las repercusiones legales que esto puede generar teniendo como base el Código de Trabajo.

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. El ámbito espacial y temporal comprendió el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, entre los meses de enero a diciembre del año 2016.

Siendo los trabajadores los sujetos de estudio en la investigación porque a ellos se violentan los derechos cuando se da por terminado el periodo de prueba y no se continúa con la relación laboral; el objeto de esta radica principalmente en establecer la regulación del período de prueba en la legislación laboral guatemalteca y si existe contradicción con el principio de continuidad laboral y el principio de tutelaridad.

El aporte académico de la investigación tiene como objetivo establecer cuáles son los elementos que determinan la contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral con el período de prueba establecido en el Código de Trabajo de Guatemala.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada y sobre la cual versa el desarrollo de la investigación consiste en determinar si el período de prueba regulado en el Código de Trabajo faculta al patrono a dar por terminada la relación laboral sin necesidad de invocar justa causa y sin responsabilidad alguna para éste, provocando la interrupción en la relación de trabajo, vulnerando los derechos y la estabilidad económica del trabajador y su familia.

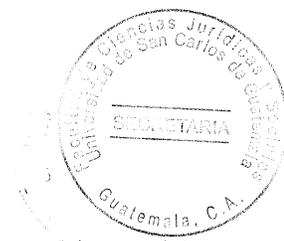
En la investigación se utilizó la hipótesis específica, porque concretiza la hipótesis general y hace explícitas las orientaciones concebidas para resolver la investigación; el objeto de la investigación radica analizar el contenido del principio de continuidad laboral y la aplicación del mismo en la legislación laboral vigente y la representatividad de la muestra se enfoca en los patronos dentro la sociedad guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis realizado se validó la hipótesis, debido a que se recurrió al método analítico y deductivo. Se estableció como variable independiente al período de prueba regulado en el Código de Trabajo de Guatemala al facultar al patrono a dar por terminada la relación laboral sin necesidad de invocar justa causa y sin responsabilidad alguna para éste. La variable dependiente determina que lo que provoca la interrupción en la relación de trabajo es la simulación en las relaciones de trabajo.

En la comprobación de hipótesis se realizó una relación de las variables y se tomaron en cuenta los factores axiológicos respecto a los elementos que determinan la contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral con el período de prueba establecido en el Código de Trabajo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Origen del derecho laboral	4
1.2.1. Antecedentes del derecho laboral durante la Roma clásica.....	5
1.2.2. Antecedentes del derecho laboral durante la edad media.....	5
1.2.3. Antecedentes del derecho laboral durante la edad moderna	6
1.3. Acepciones del derecho laboral	7
1.4. Naturaleza jurídica	9
1.5. Contenido del derecho laboral.....	10
1.6. Sujetos del derecho laboral.....	11
1.6.1. Trabajador	12
1.6.2. Patrono o empleador	12
1.7. El derecho laboral en Guatemala	13

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	17
2.1. Definición y función de principio	17



Pág.

2.2. Principios generales del derecho laboral.....	19
2.2.1. Principio protector.....	20
2.2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos	21
2.2.3. Principio de continuidad laboral.....	22
2.2.4. Principio de la primacía de la realidad.....	22
2.2.5. Principio de la buena fe	23
2.2.6. Principio de la razonabilidad.....	23
2.3. Principios del derecho laboral en Guatemala	24
2.3.1. Principio de continuidad laboral.....	24
2.3.2. Principio de tutelaridad.....	24
2.3.3. Principio de garantías mínimas sociales	25
2.3.4. Principio de necesidad e imperatividad	26
2.3.5. Principio de realidad y objetividad	27
2.3.6. Principio que ubica al derecho laboral como una rama del derecho .. público	27
2.3.7. Principio del derecho de trabajo como un derecho hondamente..... democrático	28

CAPÍTULO III

3. Relación laboral y contrato individual del trabajo.....	29
3.1. Definición de contrato individual de trabajo	29
3.1.1. Definición legal de contrato individual de trabajo	29



	Pág.
3.1.2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo	30
3.2. Características del contrato individual de trabajo	32
3.3. Elementos del contrato de trabajo.....	34
3.3.1. Elementos esenciales.....	34
3.3.2. Elementos personales.....	35
3.3.3. Elementos reales.....	36
3.3.4. Elementos formales.....	37
3.3.5. Elementos propios o exclusivos	38

CAPÍTULO IV

4. El período de prueba.....	41
4.1. Definición de período de prueba	41
4.2. Duración del período de prueba.....	45
4.3. Regulación del período de prueba en la legislación guatemalteca.....	45
4.3.1. Regulación del período de prueba en el Código de Trabajo	45
4.3.2. Regulación del período de prueba en la Ley del servicio civil	46
4.3.3. Regulación del período de prueba en la Ley del servicio municipal.	48
4.3.4. Regulación del período de prueba en la Ley del servicio civil del organismo judicial.....	49
4.4. El periodo de prueba laboral en otras legislaciones	50



CAPÍTULO V

5. La contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral y el periodo ...	
de prueba	55
5.1. Elementos que determinan la contradicción jurídica	56
5.2. La importancia de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo	59
5.2.1. Exposición de motivos	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
ANEXOS	65
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El patrono cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el trabajador, por este motivo el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura. Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

El objetivo general de la investigación radica en establecer la regulación del período de prueba en la legislación laboral guatemalteca así como determinar si existe contradicción con el principio de continuidad laboral y el principio de tutelaridad. Los objetivos fueron alcanzados ya que se presentan una serie de propuestas que ayudarán a la población directamente afectada.

La hipótesis específica consiste en determinar si el período de prueba regulado en el Código de Trabajo faculta al patrono a dar por terminada la relación laboral sin necesidad de invocar justa causa y sin responsabilidad alguna. La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico y deductivo luego de analizar las condiciones de los trabajadores y patronos.

La tesis queda contenida en cinco capítulos, en el primero se desarrolla todo lo concerniente al derecho laboral; en el segundo se analizan los principios del derecho

laboral; en el tercero se expone la relación laboral y el contrato individual de trabajo; en el cuarto se aborda el periodo de prueba; en el quinto se expone la contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral y el periodo de prueba.

La metodología utilizada en la investigación fue el método científico para determinar la necesidad de realizar de realizar reformas al Código de Trabajo para la protección del trabajador, así mismo el método analítico y sintético que nos permite realizar una observación de forma independiente de cada uno de los elementos de la investigación y por último el método deductivo con el cual se logra un razonamiento jurídico más eficiente mediante el planteamiento de premisas y conclusiones; asimismo se emplearon las técnicas documentales y bibliográficas para el acceso a toda la información referente al tema.

El período de prueba contradice el principio de continuidad laboral en tanto que el trabajador se encuentra vulnerado en su estabilidad laboral toda vez que el periodo de prueba faculta al patrono a dar por terminada la relación de trabajo arbitrariamente sin necesidad de invocar justa causa.

Por lo anterior, se hizo necesaria la investigación para establecer si el periodo de prueba dentro del derecho laboral en la forma que se encuentra plasmada en el Código de Trabajo contradice la naturaleza jurídica del principio de continuidad laboral y el principio de tutelaridad, proponiendo en su caso la reforma de dicha norma en el sentido de restringir al patrono de separar al trabajador de la relación laboral si no invoca una justa causa.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”.¹ El derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

1.1. Definición

El diccionario jurídico laboral define al derecho laboral como “esta nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), 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”.

El derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, también se integra por principios, doctrinas e instituciones, así como de derechos y obligaciones de

¹ Rubinstenin, Santiago. **Fundamentos del derecho laboral**. Pág. 5.



trabajadores y patronos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

El derecho laboral es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.² En términos generales, el derecho laboral se entiende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el trabajador y el patrono, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector pero siempre protegiendo al más débil.

El derecho laboral es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.³

El derecho laboral, como creación del hombre, fue creando un fin específico, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él, para el logro de este fin, el derecho laboral, necesita de ciertos principios que deben dar forma a su estructura con su razón de ser y con los cuales

² **Ibíd.** Pág. 121.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 1.



debe identificarse en todas sus manifestaciones para que logre cumplir con el fin para el cual fue creado.

Al referirse al derecho laboral se establece que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.⁴ El trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, un factor para la realización del ser humano, individual, y socialmente. Por otro lado, la sociedad, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

Otra definición de derecho laboral como aquella que lo regula como el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y atienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁵

El derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a. Derecho al trabajo; garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.

⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 14.

⁵ De Buen L. Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.



- b. Derecho en el trabajo; reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c. Derecho del trabajo; salario y contrato individual de trabajo.
- d. Derecho después del trabajo; previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e. Derecho colectivo del trabajo; sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.2. Origen del derecho laboral

“El trabajo es tan antiguo como el hombre y el hombre desde el inicio de los tiempos ha trabajado ya que representa el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas entre otras cosas. Todo debía conseguirse mediante el esfuerzo del trabajo, pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física, y es entonces cuando surge la posibilidad de vivir sin trabajar, o de intentar vivir con el sudor de los demás”.⁶

Como antecedente del derecho laboral se pueden citar las Leyes de Marcu donde aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aprovechase al máximo las horas de luz a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores.

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 23.



1.2.1. Antecedentes del derecho laboral durante la Roma clásica

“Durante la época del imperio romano, el hombre consideraba una acumulación de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo, consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar”.⁷

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto, era más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el derecho civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero, artesano, etc., se consideraba como cosa de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. A estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra honorarios en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

1.2.2. Antecedentes del derecho laboral durante la edad media

Tras la caída del imperio romano toda esta cultura laboral pasa a ser escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo,

⁷ **Ibíd.** Pág. 10.



aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustento casi única y obligatoria.

Durante la edad media surgió el feudalismo el cual se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado, a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir, de forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían las actividades artesanales. Estas actividades se movían en la frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y tratar de pasar desapercibidos, en esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de derecho laboral.

Fue al final de la edad media cuando surge, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que viene a establecer que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra. La Revolución Industrial demostró que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse, nace el concepto del consumo, todo esto determinó que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó edad moderna.

1.2.3. Antecedentes del derecho laboral durante la edad moderna

Durante la edad moderna aparecen hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción. Surgen las grandes



fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, nace la gran competencia.

“En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada *le chatelier* que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados sin ningún tipo de limitaciones”.⁸

Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comienza un viaje, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso al liberalismo y comunismo. En el año 1940 se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el derecho laboral moderno.

1.3. Acepciones del derecho laboral

Dependiendo de la etapa histórica, así varían las formas en que ha sido designado al derecho laboral; entre las mismas es de importancia señalar las más sobresalientes:

- a. **Derecho obrero:** en el origen de las protestas de la clase trabajadora se fundamentó, siendo su objetivo mejorar las condiciones laborales existentes, pero no se establecen únicamente derechos en beneficio de los obreros, sino que también el campo de su aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentran considerados como obreros.

⁸ *Ibíd.* Pág. 12.



- b. **Derecho industrial:** las primeras leyes obreras y sus modificaciones se originaron en la industria, siendo la denominación de derecho industrial la no ideal, debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas y por otra parte tampoco involucra a otra clase distinta de ocupaciones.

- c. **Derecho social:** en cuestiones sociales tiene su fundamento el derecho social y es la que mas luchó en beneficio de la reivindicación de los trabajadores. Dicha denominación cuenta con el inconveniente de ser un término con demasiada amplitud y por lo mismo involucra cualquier aspecto social.

- d. **Derecho económico:** es una denominación amplia y a la vez imprecisa, cuenta con la dificultad de que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado pero no como entes de tipo económico que debieran ser por lo cual gravita dentro del ámbito del derecho laboral.

- e. **Derecho nuevo:** la denominación de derecho nuevo era bastante aceptable en cuanto no aparecieran otras disciplinas jurídicas que también necesitan tener una regulación normativa. Hoy en día, han surgido un sin fin de preocupaciones nuevas que se deben regular por parte del ser humano y primordialmente por los Estados, y debido a ello la denominación de derecho nuevo no es la más apropiada.



- f. **Derecho profesional:** la denominación de derecho profesional deviene de ser el derecho una función que se origina, desenvuelve y desarrolla, pero a la vez no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, agregándole a ello que la regulación de labores no contempla el ejercicio de las profesiones liberales; lo cual es lo profesional que debe existir.
- g. **Derecho de los trabajadores:** la denominación de derecho de los trabajadores al parecer es la más correcta, apropiada y de mayor aceptación, debido al nacimiento de dicha reglamentación, pero la misma cuenta con una serie de inconvenientes referidos a la denominación de derecho obrero, debido a que esta denominación no abarca y comprende exclusivamente los derechos referentes a los trabajadores, sino que también los derechos que poseen los patronos establecidos en la ley.

1.4. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica del derecho laboral es necesario establecer la jurisdicción competente del mismo, esta nace de las leyes. El derecho laboral ha originado distintas conductas doctrinarias dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

- a. **“Concepción privatista:** es la que considera al derecho laboral como rama del derecho privado ya que prevalece la autonomía de voluntad. Establece que el derecho de trabajo se basa en un contrato que debe personalizarse.



- b. **Concepción publicista:** establece que la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Se pueden renunciar a los derechos privados siempre y cuando estos no afecten el interés público por el es el fin por medio del cual fueron creados.
- c. **Concepción dualista:** esta concepción determina que el derecho laboral está integrado por normas de derecho público como por normas de derecho privado por lo cual existe dualidad”.⁹

El derecho laboral no puede ser calificado en ninguna de las ramas tradicionales del derecho (derecho público o derecho privado) por lo que se le considera como un derecho mixto, ya que está integrado entre instituciones de derecho público y derecho privado.

1.5. Contenido del derecho laboral

Son parte del derecho laboral las siguientes disciplinas:

- a. **El derecho individual laboral:** el cual se ocupa de las relaciones que surgen entre el empleador y trabajador, en tanto los sujetos individualmente considerados, con motivo del trabajo subordinado tiende a responder a un empleador por la labor que realizan.

⁹ Katz, Ernesto. **El principio de tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias en el derecho de trabajo.** Pág. 25.



- b. **El derecho colectivo laboral:** se ocupa de las relaciones entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por las partes por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad.

- c. **Derecho internacional del trabajo:** es el que surge de los convenios y tratados internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional del Trabajo u otros organismos internacionales.

- d. **Derecho procesal de trabajo:** cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo.

- e. **Derecho de integración:** su fin es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital. Alcanzará una gran connotación dentro del derecho de trabajo, pues se vinculará con este por medio de los acuerdos de libre comercio.

1.6. Sujetos del derecho laboral

Los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral y los cuales dan vida al mismo son los siguientes:



1.6.1. Trabajador

Doctrinalmente, y en términos generales, trabajador es toda persona o individuo que realiza un trabajo. Se admite que trabajador es quien trabaja en relación de dependencia frente a un empleador, según ello, quien no trabaja en relación de dependencia no es trabajador. Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo en el Artículo 3, regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.6.2. Patrono o empleador

Doctrinariamente, patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia de contrato celebrado con el trabajador, el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica que contrata la fuerza productiva de un trabajador a cambio de una remuneración.

En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de 18 años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores e incapaces, podrá actuar mediante representante legal establecido en la ley, en el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, ya sea ésta en materia mercantil o civil, nacional o extranjera siempre y cuando sea previamente establecida y determinada.



Desde el punto de vista legal, el Código de Trabajo en el Artículo 2, regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.7. El derecho laboral en Guatemala

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada constitucionalización de los derechos laborales.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada Revolución Liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la Revolución Francesa de 1789.

En relación al primer Código Civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a

las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el contrato de trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada. Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros.

Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código de Trabajo, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa lo siguiente: "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos



reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores ya que el Estado le otorga una protección especial por ser este la parte más débil de la relación laboral.

El actual Código de Trabajo, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social así como los Convenios y Tratados internacionales.

De acuerdo con lo que refiere Fernández Molina, las disposiciones laborales han evolucionado de manera positiva para el derecho laboral, por lo que es necesario establecer una lista de ellas:

- a. Reglamentos de jornaleros (1877).



- b. Ley de trabajadores (1894).
- c. Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906).
- d. Ley de trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho).
- e. Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330.
- f. Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441.
- g. Reformas al Código de Trabajo (1992).

El Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Idígoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma de 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Los principios generales del derecho laboral tienen por lo general, dos funciones fundamentales:

- a. **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- b. **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

2.1. Definición y función de principio

“Un principio es una proposición clara y evidente no susceptible de demostración sobre la cual se funda una determinada valoración de justicia de una sociedad y se construyen las instituciones del derecho y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado”.¹⁰

Es una aspiración, es una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema. Constituye una proposición, es una enunciación clara, evidente, incuestionable y

¹⁰ De Piña. **Op. Cit.** Pág. 376.



universalmente válida y verdadera no susceptible de demostración sobre la cual se funda una ciencia, es lo opuesto a un postulado.

“Los principios en materia de derecho son los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en el ordenamiento jurídico de manera particular, recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio derecho como totalidad”.¹¹

Los principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en general, sea para integrar derechos legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa.

Los principios tienen tres funciones que tienen incidencia en las normas del ordenamiento, estas son:

- a. La función creativa establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.
- b. La función interpretativa implica que al interpretar las normas, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación.

¹¹ <http://principiosgeneralesdelderecho/86/556/475> (consultado: 15 de marzo de 2018).



- c. La función integradora significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el derecho se convierta en un sistema hermético.

La importancia de los principios radican primordialmente en:

- a. Son aspiraciones de un derecho moderno en espera de ser plasmadas y reguladas en las leyes.
- b. Una vez plasmados en la ley se convierten en garantías. Estas son obligatorias para el legislador y el juez.
- c. Los principios se ponen en práctica cuando se hacen valer.
- d. Corrigen las disposiciones de las leyes.
- e. Garantizan los derechos de las personas.

2.2. Principios generales del derecho laboral

El trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son equilibradas entre los sujetos que intervienen. El patrono cuenta con una mayor fuerza económica y responsabilidad que el trabajador, por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al más débil dentro de la relación.



Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. “El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador”.¹²

2.2.1. Principio protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo: la protección al trabajador, mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una identidad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, el trabajador por eso le da una protección especial.

Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas, lo que tiende a proteger es al trabajador quien generalmente es la parte débil de la relación laboral, por ese motivo el Estado debe velar por su protección.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran y le otorgara una protección especial.

¹² <http://definicion.de/derecho-laboral> (consultado: 22 de marzo de 2018).



La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección. La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

2.2.2. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral, estos derechos son inherentes al trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Constituye otro elemento que diferencia esta rama del derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio, las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte los derechos fundamentales de terceros de buena fe.

En materia laboral es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente, no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral. La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo.



2.2.3. Principio de continuidad laboral

Para entender este principio se debe establecer que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es la mutabilidad.

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible dentro, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídicas relacionadas con el trabajo.

Este principio es el que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada. El trabajador debe tener en cuenta todo lo que el contrato establece así como cumplir con todas las obligaciones concernientes al puesto de trabajo designado en la relación laboral

2.2.4. Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último, ya que beneficia al trabajador.

El contrato de trabajo es una relación mutable, que se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

2.2.5. Principio de buena fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

2.2.6. Principio de la razonabilidad

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. La relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales y afectivos.

Se exige la confianza recíproca entre trabajador y patrono para el debido cumplimiento de esas obligaciones, así mismo es necesario que las partes actúen de buena fe y cumplan con los derechos y obligaciones constituidos tanto en la legislación nacional como en la internacional.



2.3. Principios del derecho laboral en Guatemala

La legislación laboral vigente denomina los principios como características ideológicas, contemplando los siguientes:

2.3.1. Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral es aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada. El trabajador debe tener en cuenta todo lo que el contrato establece y no puede arrepentirse después de haberlo firmado.

La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situación jurídicas relacionadas con el trabajo.

2.3.2. Principio de tutelaridad

Este principio busca principalmente la protección del trabajador, siendo precisamente esta la razón de su nacimiento.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala cuyo epígrafe es la tutelaridad de las leyes de trabajo, estipula que “las leyes que regulan las



relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

Así mismo en la literal a) del cuarto párrafo de la parte considerativa del Código de Trabajo, Decreto 1441 establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

El objetivo principal del principio de tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”.¹³

2.3.3. Principio de garantías mínimas sociales

Principio que tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala en el que se enlista los derechos mínimos reconocidos constitucionalmente a los trabajadores entre los cuales encontramos lo relativo a la libertad de elección del trabajo, salario y las medidas que lo protegen, las prestaciones económicas, la jornada laboral y la libertad sindical; así mismo, en la literal b) del cuarto considerando del Decreto 1441 determina: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación

¹³ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 22.



individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio refiere a que los derechos establecidos por la legislación en materia laboral, son la base o lo mínimo que el trabajador puede gozar dentro de la relación laboral y que pueden ser susceptibles de ser superados únicamente a favor del trabajador.

2.3.4. Principio de necesidad e imperatividad

Este principio establece que el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que las normas le concede a la parte trabajadora, limitando la autonomía de la voluntad, es decir, las partes en la relación laboral no pueden contratar libremente menoscabando las garantías legisladas a favor del trabajador, por eso su protección.

El principio de necesidad e imperatividad lo encontramos regulado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo el cual regula lo siguiente: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita hasta el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.



2.3.5. Principio de realidad y objetividad

El Código de Trabajo nos indica que dentro de las características ideológicas que inspiran el derecho del trabajo se le debe contemplar como un derecho real y objetivo.

Es así como la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

2.3.6. Principio que ubica al derecho laboral como una rama del derecho público

Se refiere a que la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento a manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de las normas laborales vigentes.

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo regula este principio y determina: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.



2.3.7. Principio del derecho de trabajo como un derecho hondamente democrático

Este principio es una característica ideológica que orienta a la armonía social a través de la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población; y, porque esta rama del derecho es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Que es aquel derecho que tienen las personas para decidir celebrar contratos y con quién hacerlo, así como la libertad para determinar el contenido de los mismos.

Es así como la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patrones, y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

CAPÍTULO III



3. Relación laboral y contrato individual del trabajo

El contrato individual de trabajo, contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son los que le dan su categoría y no otro contrato de distinta naturaleza.

3.1. Definición de contrato individual de trabajo

La definición de contrato individual de trabajo según su contenido se puede dividir de la siguiente manera:

3.1.1. Definición legal del contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece que el "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 y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". La definición anterior describe con claridad los elementos de dicho contrato, elementos tales como patrono, trabajador, prestación de servicio por parte del trabajador en forma personal, dependencia continua y dirección inmediata o delegada, y retribución de cualquier clase o forma (salario).



Desglosando la definición legal se encuentran los siguientes elementos:

- a. **Vínculo:** el vínculo jurídico existe y se entiende como los derechos y obligaciones que impone la ley o que determinan las partes.
- b. **Económico:** el vínculo económico mediante el cual el patrón se obliga a pagar al trabajador el salario, como remuneración por sus servicios.
- c. **Servicio personal:** determina el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente.
- d. **Dependencia:** es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrono establecidas en la ley.
- e. **Dirección:** que significa ir hacia cierto lugar o bien perseguir determinado fin, es decir, trabajar bajo la dirección de una persona, sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona.

3.1.2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo

La definición doctrinaria del contrato individual de trabajo lo establece como “aquel contrato en virtud del cual una persona denominado trabajador se obliga a prestar a otra denominado patrono un servicio personal subordinado mediante una retribución de carácter económica”.



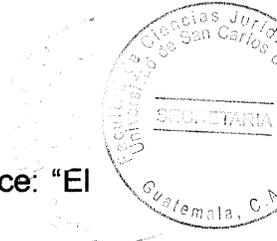
El tratadista Guillermo Cabanellas establece que es un “convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con caracteres económicos, y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.¹⁴

Doctrinariamente “contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.

El Licenciado Mario López Larrave, establece la importancia del contrato de trabajo, al manifestar que, “el contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.¹⁵ En la legislación laboral guatemalteca el contrato de trabajo no queda libre a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y la ley impone limitaciones a la misma, orientadas a proteger los derechos del trabajador del patrono por ser este la parte más débil de la relación laboral.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Pág. 352.

¹⁵ López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada**. Pág. 8.



A ese respecto el considerando cuarto, inciso c), del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social”.

Las normas de derecho de trabajo por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual se desarrolla el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

3.2. Características del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo, tiene las características siguientes:

- a. Es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, como consecuencia de la contratación individual, el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación de servicios por parte del trabajador.
- b. Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

- c. Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.
- d. Es bilateral, porque ambas partes (patrono-trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia la otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo entre dos partes contratantes, dos elementos personales.
- e. Es oneroso, se entiende que un contrato es oneroso cuando las ventajas que procura a una de las partes no le son concedidas sino por una prestación que la otra le ha hecho o que se obliga a hacerle, es decir, que cada parte recibe algo de la obra, determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de la prestaciones que puedan llamarse accesorias.
- f. Es innominado para el derecho común (derecho civil) y nominado para el derecho laboral. Lo anterior se debe a que en el ordenamiento civil en ningún momento se hace mención al contrato laboral en tanto que en el derecho laboral el contrato de trabajo es una institución de gran importancia y de estudio especial.
- g. Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.
- h. Es principal, porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.



3.3. Elementos del contrato de trabajo

Guillermo Cabanellas indica establece que “es frecuente clasificar los elementos del contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañen al contrato, salvo excluir a las partes; y accidentales, los que sólo existen cuando los interesados lo determinan expresamente”.¹⁶

Asimismo, el autor establece que “los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o especialísimos. En el contrato de trabajo se constituyen elementos esenciales, comunes, el consentimiento, la capacidad el objeto y la causa del mismo”.¹⁷

Dentro de los elementos del contrato individual de trabajo se enumeran los siguientes:

3.3.1. Elementos esenciales

- a. Voluntad, la que se trasforma en consentimiento en los contratos. José Dávalos indica que “los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, basta que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias”.¹⁸

¹⁶ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 187.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 203.

¹⁸ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I.* Pág. 108.



- b. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso o tácito. El expreso se da cuando se otorga el contrato por escrito, y el tácito se da cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecuta en hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicio.

- c. Objeto posible, "en el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario".¹⁹

3.3.2. Elementos personales

Los elementos personales son los siguientes:

- a. Empleador

- b. Trabajador

Existen otros secundarios que son:

- a. Los representantes de los patronos

¹⁹ De Buen L. *Op. Cit.* Pág. 45.



- b. Los intermediarios dador de trabajo
- c. El trabajador de confianza

3.3.3. Elementos reales

Dentro de los elementos reales destacan los elementos de prestación de servicios y el de remuneración, puesto que la protección y seguridad del trabajador interesan fundamentalmente a la Previsión Social y a la Seguridad Social.

- a. **Prestación de servicios:** ésta se traduce como el objeto de la obligación de una de las partes del contrato de trabajo, en este caso sería la del trabajador que presta sus servicios bajo condiciones de subordinación y por cuenta ajena.

El trabajo como actividad o esfuerzo del hombre no tiene importancia para el derecho laboral, sino el trabajo como fenómeno de la vida social, como elemento o factor de la producción, como la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas al servicio de otras.

El trabajo como obligación del trabajador, de cumplir con la prestación de servicios previamente determinados es el hecho de ponerse a la disposición de un empleador para que utilice su energía a cambio de la remuneración. Es pues, la obligación del trabajador, prestar sus servicios con la intensidad, modo y forma determinado en el contrato laboral.



- b. Remuneración:** la remuneración no es más que el salario, retribución o sueldo que el trabajador recibe por razón de prestar sus servicios, es decir, comprende todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo y que puede provenir del patrono o bien de otra persona y la cual se percibe como recompensa por los servicios realizados.

Es la principal obligación del patrono y se contrapone a la prestación de servicios del trabajador, pues, la remuneración es el único ingreso del trabajador y es muy importante en la época actual, pues los recursos económicos son los que liberan al hombre de su condición afectada por el nivel y costo de vida por esa razón recibe la protección del estado y los sujetos del contrato laboral tiene limitada la disposición sobre él con el objeto de protegerlo asegurando la subsistencia del trabajador y su familia.

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula el salario o sueldo y lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

3.3.4. Elementos formales

Una de las características del contrato de trabajo es la carencia de mayores formalidades no exige forma determinada, pues existe verbalmente y aun tácitamente, como en las grandes empresas cuando la contratación se confunde con la incorporación del trabajador a la empresa.



El Artículo 29 del Código de Trabajo establece los requisitos que debe contener el contrato escrito de trabajo, asimismo el mismo artículo determina que el Ministerio de Trabajo y previsión social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de la obligación.

3.3.5. Elementos propios o exclusivos

Estos elementos lo diferencian de otros contratos, puesto que sin los cuales no puede tener existencia jurídica el contrato de trabajo, estos son: subordinación, ausencia de riesgo, la estabilidad, la profesionalidad y la exclusividad.

- a. **Subordinación:** este elemento no se basa en un supuesto de poder sino que en un vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad o dignidad del trabajador, en tal virtud no significa sometimiento. Este es esencial para la existencia del contrato de trabajo, es vital para el mismo y se afirma que ha sido determinante en la construcción del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.

El Código de Trabajo en el Artículo 63 literal a) estipula que es obligación del trabajador desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

- b. **Ausencia de riesgo:** el riesgo consiste en la probabilidad, contingencia o proximidad de un peligro o daño, o dicho de otra manera es un peligro de daño



que puede sufrir una persona o bien en sus derechos. Desde el punto de vista jurídico el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o un derecho.

El Código de Trabajo en el Artículo 61 literal g), establece que el patrono debe pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. El Artículo 66 literal b), del mismo cuerpo legal establece que son causas de suspensión individual de los contratos de trabajo “las enfermedades, los riesgos profesionales, acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.

- c. **La estabilidad:** establece que el vínculo de trabajo debe ser permanente, estable; contrario a lo accidental y transitorio. Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida es muy importante que exista, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo.

El derecho de trabajo proporciona seguridad al trabajador y evita que éste quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

- d. **La profesionalidad:** Cabanellas entiende por profesionalidad “el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”.²⁰

²⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 354.



El Código de Trabajo, en el Artículo 13, determina la profesión al indicar que el patrono tiene prohibido emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos, sin embargo se podrán modificar cuando no existan técnicos guatemaltecos en determinada actividad. El Artículo 21 del mismo Código establece que si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, actitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

- e. **La exclusividad:** existe como requisito inseparable del contrato la nota de exclusividad. Dicho de otro modo no podrán existir en el tiempo más que solo una relación de trabajo subordinado; el empleado para ser tal, debería prestar para solo un empleador toda su actividad profesional. Es indudable que la exclusividad aparece generalmente, como nota del contrato de empleo que los trabajadores no poseen, en principio, más que una solo ocupación remunerada, es decir, prestan toda su actividad profesional para un solo y único patrono



CAPÍTULO IV

4. El período de prueba

El periodo de prueba es el lapso de tiempo concertado por el trabajador y el patrono durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización, es un periodo previamente establecido.

Tiene como finalidad, en el caso del patrono, comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado, y en el caso del trabajador, permite conocer las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo y si es apto para desarrollarlo.

Si el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad para la empresa las mismas funciones para las que se le contrata nuevamente, se entenderá suprimido el periodo de prueba. También se considerará suprimido si no se establece expresamente este periodo en el contrato.

4.1. Definición de período de prueba

El periodo de prueba es el lapso de tiempo en el que se observa el desempeño de un trabajador en determinado trabajo, para el que se le contrató y en la realización del trabajo en el que el patrono decide si continúa en la relación laboral.



Nestor de Buen “distingue entre la prueba como una condición suspensiva de un contrato de trabajo, cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento de los resultados futuro e incierto en que aquellas pueden coincidir y admite que pueda ser una condición suspensiva potestativa (dependiendo de la decisión del empleador) o mixta, cuando la decisión corresponde a un tercero que actúa de buena fe”.²¹

El periodo de prueba no es una condición claramente de contratación, sino un acto futuro e incierto, y que se puede dar el despido en cualquier momento con responsabilidad, porque es un acto independiente del contrato de trabajo ya que se realiza antes de la creación de éste.

La doctrina menciona varias distinciones entre las que se menciona:

- a. **Contrato de trabajo sometido a prueba:** es una clase de contrato en el que se fundamenta la idea de la realización de un contrato definitivo en la que ambas partes están de acuerdo con las condiciones de trabajo.

- b. **Contrato de trabajo con cláusulas especiales de prueba:** es aquel que busca el desempeño del trabajador desde diferentes puntos de vista, no sólo uno específicamente, analizando si el trabajador es apto para ser contratado y si llena las expectativas de que busca el empleador, a diferencia del primero que solo busca el desempeño y la conclusión de un contrato.

²¹ De Buen. **Op. Cit.** Pág. 320.



- c. **Contrato de trabajo definitivo que por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución:** en este apartado se le da potestad al patrono para poder rescindir cualquier contrato de trabajo, sin responsabilidad cuando ha sido burlado de alguna manera por el empleado, por ejemplo, que haya mentido respecto a su experiencia y éste se haya dado cuenta en el periodo de prueba ya que como se vio en los otros dos apartados en este lapso de tiempo el empleado debe demostrar que es apto para ejercer el empleo solicitado.
- d. **Contrato de prueba autónomo:** es un contrato principal e independiente ya que en el periodo de prueba se puede observar la efectividad del trabajador y si cumple con las expectativas y el patrono no menciona nada automáticamente inicia su relación laboral.

El periodo de prueba es un lapso de tiempo en el que el patrono puede prescindir del trabajador pero, si este no menciona nada al momento de concluir el periodo de prueba existe continuidad laboral.

Significa que el empleador está satisfecho con el desempeño del trabajador, y el contrato de trabajo, continúa con todos sus efectos jurídicos, recordando que éste queda perfecto desde que se inició la relación laboral, es decir, desde el primer día que el contratado ejecutó su primera labor que el empleador le ordenó.

El período de prueba posee las siguientes características:

- a. Permite a las partes tener conocimiento de la prestación de los servicios y las condiciones laborales.
- b. Posibilidad de conocer la capacidad laboral del trabajador, su aptitud para la profesión u oficio.
- c. Clasificar al trabajador para que desempeñe una tarea determinada, en el campo que se desenvuelve mejor.

Existe un tiempo de ensayo, para permitir al trabajador capacitarse en su trabajo y fijar así las condiciones sobre la naturaleza jurídica de este período, diferentes teorías lo consideran como un contrato preliminar; como un contrato de trabajo de duración determinada; como un contrato autónomo, como un contrato condicional de trabajo, esta tesis es la más seguida y aceptada pero divide a los teóricos en dos grupos, los que estiman la condición suspensiva y los que la interpretan como resolutoria.

Sobre la primera posición existe controversia, por cuanto de tales condiciones depende el nacimiento de una obligación, y en el período de prueba existen prestaciones recíprocas, por ello es más sólida la consideración de una condición resolutoria del contrato laboral, ya que a esta índole le corresponde subordinar a un hecho futuro e incierto; la resolución de un derecho adquirido al iniciar el vínculo jurídico, si transcurrido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios, los



derechos adquiridos quedan irrevocablemente firmes, como si nunca hubiera esa condición.

Por su carácter de ensayo e inestabilidad, empleador y trabajador tienen el derecho de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo en el período inicial, y en cualquier momento, sin preaviso ni indemnización ni desahucio.

4.2. Duración del período de prueba

El periodo de prueba, de conformidad con lo que preceptúa el Artículo 81 del Código de Trabajo guatemalteco, establece que dicho plazo, es aplicable únicamente en los contratos por tiempo indeterminado, el cual tiene una duración de dos meses, o por acuerdo de las partes puede durar menos.

4.3. Regulación del período de prueba en la legislación guatemalteca

El periodo de prueba dentro de la legislación guatemalteca se encuentra regulado en las normas de carácter laboral, cada una establece una forma distinta pero todas tratan de proteger al trabajador.

4.3.1. Regulación del período de prueba en el Código de Trabajo

En la legislación laboral guatemalteca, el Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula al periodo de prueba de la siguiente manera: "Los

dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

4.3.2. Regulación del período de prueba en la Ley del servicio civil

La Ley de servicio civil, en el Artículo 54 establece lo siguiente: “Término del periodo de prueba. Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio civil por oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un periodo de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El periodo de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

Queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto que constituye la prueba por razones que no constituyan falta. Si la persona estuviere desempeñando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del periodo probatorio correspondiente.

Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el servidor público debe ser considerado empleado regular”.

Así mismo, el Artículo 55 determina: “Facultad de la autoridad nominadora y del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En cualquier tiempo, dentro del periodo probatorio, y conforme el reglamento respectivo, la autoridad nominadora puede separar a un empleado si en opinión de dicha autoridad, y con base en los informes del jefe inmediato del empleado, se considera que este es inepto y no cumple sus deberes satisfactoriamente, o que sus hábitos y conducta general no justifican su continuación en el servicio, y debe informar al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de los tres días siguientes, los motivos que tenga para hacerlo.

No más de tres empleados pueden ser separados sucesivamente del mismo puesto durante el periodo de trabajo probatorio sin la previa autorización del director.

El director de la Oficina Nacional de Servicio Civil podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante el periodo probatorio, siempre que se establezca que su nombramiento fue resultado de error o fraude, en cuyo caso el interesado deberá ser oído previamente para lo cual se le concederá audiencia de tres días a partir del requerimiento”.

Por su parte, el Artículo 56 del mismo cuerpo legal establece: “Evaluación del periodo de prueba. La autoridad nominadora informará a la Oficina Nacional de Servicio Civil,

en las fechas y en la forma que el reglamento determine, sobre la conducta, rendimiento y demás información relacionada con el empleado en periodo de prueba.



En todo caso y por lo menos diez días antes de finalizar el periodo probatorio de un empleado, la autoridad nominadora notificará a la Oficina Nacional de Servicio Civil en la forma que sea establecido por el reglamento, sus apreciaciones sobre los servicios y conducta del empleado y manifestará la conveniencia o inconveniencia de que el servidor continúe en el puesto. Copia de esta notificación se remitirá al empleado”.

La ley del servicio civil, es más específica en el sentido de contratación de personal, en el periodo de prueba ya que busca que el futuro trabajador pueda asumir la responsabilidad a la que va a estar sujeto como ente de justicia, diferencia en el periodo de prueba con el Código de Trabajo en el que se ésta ley se da un periodo de prueba más amplio, y en este se especifica claramente que se debe de pagar las prestaciones proporcionales lo que no menciona el Código de Trabajo al hacer una comparación ésta ley se encuentra más completa referente a su redacción ya que claramente especifica los derechos a los que el empleado del sector justicia.

4.3.3. Regulación del periodo de prueba en la Ley del servicio municipal

Otra ley en la que se menciona el periodo de prueba es la Ley del servicio municipal, Decreto 1-87 que tiene como fin principal el de regular las relaciones entre los trabajadores de la municipalidad a los derechos y obligaciones que poseen estos de una forma más explícita, como ven el periodo de prueba desde su reglamentación. El



Artículo 38 de la Ley del servicio municipal determina: “Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio de carrera, debe someterse a un período de prueba en el desempeño del puesto de que se trate, y queda inscrita en el registro correspondiente. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión del puesto y dura seis meses para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

Si el trabajador estuviere desempeñando el cargo mediante un nombramiento provisional o de emergencia el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período de prueba correspondiente.

Queda a salvo el derecho del trabajador ascendido de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante el período de prueba, por razones que no constituyan falta.”

4.3.4. Regulación del periodo de prueba en la Ley de servicio civil del organismo judicial

La Ley de servicio civil del organismo judicial, también hace referencia a este tema siendo este periodo de tres meses para que compruebe el empleado que se va a ocupar definitivamente el puesto asignado dentro del organismo judicial cuando este ya se allá encontrado laborando dentro de dicha institución. Los artículos 32 y 33 establecen que la oposición estará sujeta a un período de prueba ininterrumpido de tres meses. Si se trata de primer ingreso y de dos meses en caso de ascenso, contados a partir de la fecha de toma de posesión del cargo.



4.4. El periodo de prueba laboral en otras legislaciones

Muchas legislaciones ven desde un inicio la relación laboral como una entidad de protección al trabajador en el que sin necesidad de firmar contrato se considera como empleado al trabajador. En la legislación mexicana, el Código sustantivo de trabajo de la República Mexicana en el Artículo 76 da una definición de lo que es el periodo de prueba y establece: "Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo".

En ésta definición se amplía claramente el periodo de prueba ya que lo contemplan el fin primordial de este que es el de adaptación

Por su parte el Artículo 77 determina:

"Estipulación.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.
2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros 15 días de servicio".

El Artículo 78 estipula:

"Duración máxima. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.



En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato que se haya establecido”.

Así mismo el Artículo 79 determina:

“Prórroga. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites”

Para concluir, el Artículo 80 establece:

“Efecto jurídico:

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones”.

En lo que se refiere a la legislación de la Republica de El Salvador también se plantea lo que es el periodo de prueba, las legislación salvadoreña y la guatemalteca en ese tema de estudio tiene reglamentación parecida ya que ambas leyes lo ven como un periodo libre de responsabilidades en cuanto a la obligación de indemnizar como lo menciona el Código de Trabajo que cita literalmente:



“Artículo 28. En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita. Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.”

La legislación salvadoreña es muy escueta al establecer el periodo de prueba pero coincide con la guatemalteca ya que determina que vencido el plazo y no se ha dicho nada se considera la continuidad del contrato.

El Código sustantivo de trabajo de la República de Colombia, hace referencia al periodo de prueba en sus Artículos y como todas las legislaciones el fin primordial es el desempeño del trabajador: “El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.

En el Contrato de Trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros 15 días de servicio.

El periodo máximo: "Artículo modificado por el Artículo 7o. de la Ley 50 del año de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El período de prueba no puede exceder de dos meses.



En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

El Código brinda todas las protecciones a los trabajadores de la siguiente manera:

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Aquí es donde se le da protección jurídica al trabajador, lo que no hacen las demás legislaciones quienes se desligan completamente de la responsabilidad, es una forma de que el trabajador tenga garantizada de algún modo una prestación a la que tiene derecho por haber ejercido una labor.

Las partes podrán pactar un período de prueba que no excederá de 90 días, a objeto de que el trabajador juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el

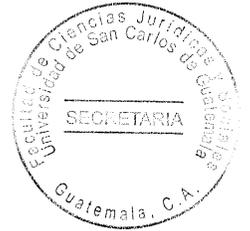


patrono aprecie sus conocimientos y aptitudes. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el Contrato de Trabajo sin que hubiere indemnización alguna y sin necesidad de notificar previamente tal decisión.

Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.

Parágrafo Segundo: El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquél.”

CAPÍTULO IV



5. La contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral y el periodo de prueba

El principio de continuidad laboral ha sido concebido como una forma de protección hacia los derechos que le asisten a todos los trabajadores que emana de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que le son ajenos, tanto la legislación tanto nacional como los tratados y convenios internacionales lo establecen.

Existe una contradicción jurídica entre el principio de continuidad laboral y el período de prueba regulado en el Código de Trabajo; debido a que el principio de continuidad laboral establece una serie de garantías que tiene todo trabajador y las cuales son irrenunciables a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios y sus prestaciones laborales establecidas por la ley por lo que para el trabajador es su única fuente de ingresos.

El período de prueba contradice este principio cuando debería prevalecer el principio de continuidad laboral, en tanto que el trabajador se encuentra vulnerado en su estabilidad laboral toda vez que el periodo de prueba faculta al patrono a dar por terminado la relación de trabajo arbitrariamente sin necesidad de invocar justa causa. Dejando desprotegido al trabajador violentando el principio de continuidad asimismo el principio tutelar.



5.1. Elementos que determinan la contradicción jurídica

El período de prueba no nos remite a una realidad jurídica diferente a la que establece todo contrato de trabajo. Al examinar la naturaleza jurídica del período de prueba se observa cómo se produce el compromiso asumido por el trabajador que no está sujeto a prueba y el que sí está vinculado a esta.

El vínculo laboral es perfecto desde el momento en que se prestan servicios de manera voluntaria y personalmente por un trabajador a cambio de una remuneración y por cuenta y bajo la dirección de otra persona. Esta situación es de todo punto independiente a la circunstancia de que las partes hayan querido someterse al período de prueba.

Todo esto supone que si se continúan prestando servicios tras la finalización del período de prueba, no nos encontramos ante un nuevo vínculo laboral; nos encontraríamos ante un solo contrato de trabajo que no ve alterada su naturaleza jurídica, ni durante el transcurso de la prueba ni con posterioridad al lapso que se haya fijado idóneamente en el contrato.

El período de prueba se concibe como la excepción reglada al principio de continuidad laboral que ampara intereses patronales. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho laboral como el derecho que le asiste a todo trabajador a no ver extinguida su relación sin justa causa, existe una protección especial contra las arbitrariedades del patrono.



El conflicto que se genera entre los intereses del patrono y a los que aspira el trabajador se resuelve de manera genérica a favor este último por la aplicación de un principio de continuidad laboral que se manifiesta concretamente en garantías y tutela de las que dispone el trabajador, fundamentalmente a las prescripciones normativas contenidas en la legislación.

En este panorama surge el período de prueba que, al concebirse como esa excepción del principio de continuidad laboral ha de interpretarse y aplicarse restrictivamente, el período de prueba es una herramienta especialmente útil para todo patrono, quien tiene, durante su transcurso, la posibilidad de extinguir sin causa la relación laboral existente.

La complejidad de las relaciones laborales supone la imposibilidad de afirmar que las garantías en el éxito de la contratación pasen exclusivamente por una comprobación de los conocimientos o habilidades profesionales.

De esta forma, el patrono a través del periodo de prueba tiene la posibilidad de valorar subjetivamente si el trabajador es apto y se adecua al trabajo para el que fue asignado y, observar aspectos que, teniendo su fundamento en la dimensión más individual y característica del hombre, trascienden al plano laboral.

No obstante, y a pesar de que sea notable la buena voluntad del patrono, si a esta cláusula no se le fijara un tiempo prudencial, el trabajador quedaría indefenso. De ahí el plazo del período de prueba y la necesidad de que este se fije antes de comenzar la



relación laboral son dos presupuestos necesarios para asegurar la posición del trabajador y hacer realidad el principio de continuidad laboral.

Es necesario establecer que el trabajador tiene la posibilidad de valorar la conveniencia o no de seguir prestando sus servicios sin someterse salvo regulaciones en otro sentido de las partes a las formalidades (preaviso) que determina la Ley.

Basta su voluntad manifestada para que el vínculo que se estableciera llegue a su fin, por el contrario, el patrono tan solo podrá poner fin al contrato de trabajo por su única voluntad durante el periodo convenido.

La necesidad de garantizar el principio de continuidad laboral exige una interpretación literal no siendo posible convenir la prueba cuando ya se ha comenzado con la prestación de los servicios, con independencia del tiempo que transcurrió entre la relación laboral y el momento en que se plasma por escrito la voluntad probatoria.

De esta afirmación, tan solo se salvarían los supuestos en los que se acredite la mala fe del trabajador, siempre que sea esta la causa por la que demore el periodo de prueba preestablecido.

El segundo requisito hace referencia a la imposibilidad de convenir la prueba cuando las partes contractuales ya estuvieron unidas con anterioridad por una relación laboral y el trabajo a desempeñar es sustancialmente el mismo que fue pactado con anterioridad con el patrono.



De esta manera se ha de restringir a la preexistencia de una relación laboral, lo que de otro lado denota la posibilidad de convenir el periodo de prueba cuando lo que precedió fue un curso de formación o pruebas iniciales al establecimiento del contrato de trabajo, fórmulas estas en las que no concurre la profesionalidad en los servicios prestados sino únicamente un aprendizaje.

Es importante establecer los límites temporales, pues necesariamente el período de prueba habrá de regularse a determinados plazos pero estos deben estar plenamente establecidos con anterioridad, con pena de desvirtuar el entendimiento de esta figura como excepción al principio de continuidad laboral establecido ya que constituyen dos figuras totalmente diferentes.

5.2. La importancia de reformar el Artículo 81 del Código de Trabajo

Por lo anteriormente considerado, es menester que la norma ordinaria laboral que concibe el periodo de prueba, pueda sufrir una reforma legislativa encaminada a mermar la arbitrariedad del patrono a dar por terminada la relación de trabajo sin invocar una justa causa y que esta sea únicamente por razones de incompetencia del trabajador para realizar el trabajo para el cual fue contratado.

5.2.1. Exposición de motivos

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna de raza,



color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición.

Entre los derechos humanos protegidos se reconoce el derecho al trabajo y la libre elección de éste en condiciones equitativas y satisfactorias y la protección contra el desempleo ya que el fin primordial de todo estado es la realización de la persona como individuo dentro de la sociedad.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el respeto a los Derechos Humanos creando condiciones que permitan a cada persona gozar de éstos, incluyendo los derechos civiles y políticos. En este sentido el Pacto establece que los Estados parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor desempeñado, sin distinción alguna de raza o sexo.

Así mismo, garantizar condiciones de existencia dignas y adecuadas para los trabajadores y para sus familias, seguridad e higiene en el trabajo, descanso, disfrute de tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo y condiciones laborales razonables.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la



mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala también establece que serán nulas *ipso jure* las estipulaciones o normativas que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, y en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Considerando que el derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías mínimas irrenunciables para la parte trabajadora y de protección especial por ser la parte débil de la relación laboral y que Guatemala ha asumido compromisos para ratificación de diferentes Instrumentos Internacionales.

Considerando que el conflicto que se genera entre los intereses del patrono y a los que aspira el trabajador se resuelve de manera genérica a favor este último por la aplicación de un principio de continuidad laboral que se manifiesta concretamente en garantías y tutela de las que dispone el trabajador, fundamentalmente a las prescripciones normativas contenidas en la legislación.

Considerando que el período de prueba oportunidad al empleador de terminar la relación sin justa causa violenta el principio de continuidad laboral y por lo tanto se

contrapone con la naturaleza del derecho laboral guatemalteco inspirado en el principio
laboral de tutelaridad, se hace necesario realizar reformas al Código de Trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Código de Trabajo regula la finalidad de la institución del período de prueba dentro de la relación laboral, dirigida a que durante un lapso de tiempo el empleador conozca la adaptabilidad del trabajador a las tareas desempeñadas por este, lo que presupone que los resultados son calificados tanto en cantidad como en calidad; y, por su parte, el trabajador acepte su adaptabilidad al lugar de trabajo, al ambiente, y a otorgarle la calidad de justa o no a la remuneración que recibe luego de conocer la cantidad y calidad de las tareas asignadas.

Sin embargo, la facultad otorgada al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo durante este lapso de tiempo sin necesidad de invocar una justa causa, da lugar a la arbitrariedad, puesto que aunque supongamos que la razón por la cual el patrono decide ponerle fin al contrato de trabajo está fundamentada en el bajo desempeño del trabajador en sus labores asignadas, en ocasiones es utilizado por los aquellos para finalizar la relación de trabajo por razones económicas para la empresa.

Lo anterior, es debido a que la misma norma indica que de ponerle fin a la relación laboral no se incurrirá en responsabilidad alguna, económicamente se traduce en el pago de la indemnización, dejando desprotegido económicamente al trabajador y otorgándole al patrono una ventaja económica ya que evade el pasivo laboral de cada trabajador que es separado de la empresa durante el período de prueba al cual está sujeto.





ANEXOS





ANEXO I

INICIATIVA DE LEY

DECRETO NÚMERO _____

DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad y los derechos establecidos por la Ley.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que 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, equidad e incluye los derechos sociales mínimos que le asisten a toda persona y que están determinados en la legislación de trabajo.

CONSIDERANDO



Que el período de prueba regulado en el Código de Trabajo al facultar al patrono a dar por terminada la relación laboral sin necesidad de invocar justa causa y sin responsabilidad alguna para éste, provoca la interrupción en la relación de trabajo, fomenta la simulación en las relaciones de trabajo, vulnera el derecho a las prestaciones laborales, el derecho a la seguridad social y la estabilidad económica del trabajador y su familia.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala

DECRETA:

Artículo 1. Se reforma el Artículo 81 del Decreto 1441 el cual queda de la siguiente manera:

“Los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato:

1. Sin justa causa, solamente para el trabajador.



2. Con justa causa para ambas partes, en el entendido que la justa causa invocada por el patrono únicamente podrá ser aquella que resulte de haberse comprobado la ineptitud del trabajador para ejecutar las funciones para las cuales fue contratado.

Se prohíbe la simulación del periodo de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral, corregida, ampliada y actualizada.** 1ª ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1998.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.

DÁVALOS, José. **Derecho individual del trabajo.** 1ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo.** 1ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 12ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2002.

DE PINA, Rafael. **Diccionario jurídico.** 1ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Nacional, 1976.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 2ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2007.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 2ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.

<http://definicion.de/derecho-laboral/> (consultado: 22 de marzo de 2018).

<http://Principiosgeneralesdelderecho/86/556/475> (consultado: 15 de marzo de 2018).

KATZ, Ernesto. **El principio de tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho de trabajo.** 1ª ed. Madrid, España: Ed. Nacional Nacional, 1961.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra determinada.** 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2009.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco.** 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2009.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 12ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

RUBINSTEIN, Santiago. **Fundamentos de derecho laboral.** 12ª ed. México Distrito Federal, México: Ed. Nacional, 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. Guatemala, 1961.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-48. Guatemala, 1968.

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

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