

**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 figure of a seated woman holding a book, with a crown above her head. To her left is a castle and to her right is a lion. Below the central figure is a shield supported by two figures. The entire scene is enclosed within a circular border containing the Latin text "ACADEMIA COACTIBUS INTER CETERAS ORBIS CAROLINA".

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL  
REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL  
ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE  
EN GUATEMALA**

**CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021**

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

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL  
REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL  
ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE  
EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la honorable junta directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO:	MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I	Lcda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johana Chevez Juárez

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 10 de octubre de 2019.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MANUEL ISMAEL GARCIA MONTUFAR  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME, con carné 200815648,  
 intitulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA.

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 FREBY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 10 / 01 / 2020



Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
**Lic. Manuel Ismael García Montúfar**  
 ABOGADO Y NOTARIO





LIC. MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTÚFAR  
TELEFONO 5205-7392  
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 10 de marzo de 2020.

**Licenciado**

**Roberto Freddy Orellana Martínez**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



Licenciado Orellana Martínez:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de este decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del bachiller **CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME**, con número de carné **200815648** quién elaboró el trabajo de investigación titulado **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTICULO TREINTA Y DOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA”**, propuesta por el bachiller **CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME**, me permito informar lo siguiente:

- a) En relación con el contenido científico y técnico de la tesis es de importancia señalar que la investigación no se limitó a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de la función contractual, así como se llevaron a cabo análisis y aportes, tanto de orden legal como académico, por lo que su contenido es satisfactorio ya que logra a través de él, comprobar el supuesto en que se basó la investigación.
- b) En cuanto al enfoque metodológico al momento de realizar la asesoría, he podido darme cuenta de la diversidad de métodos que fueron utilizados por el sustentante, pues evidenció en el desarrollo de sus capítulos la utilización de los métodos analítico, sintético, y descriptivo, así como la técnica documental.
- c) La redacción empleada en el desarrollo del trabajo fue la adecuada y se respetaron las normas de ortografía, siendo evidente la emisión de sus propios comentarios, los cuales indudablemente dejan de manifiesto el interés de comprobar los supuestos de la investigación realizada.
- d) La investigación señala una serie de elementos relacionados con la temática investigada. La bibliografía utilizada en la elaboración de la tesis es específica, concreta y actualizada, otorgándole carácter formal, habiéndose citado distintos

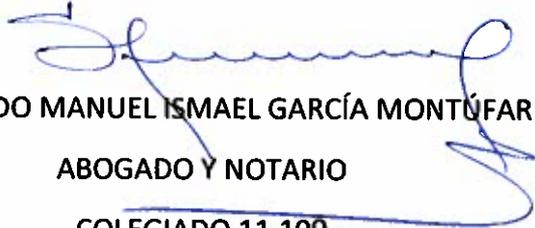


autores nacionales así como autores extranjeros, jurisprudencia y derecho comparado.

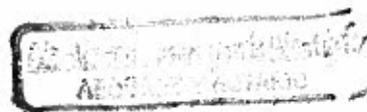
- e) Declaro expresamente no ser pariente del bachiller **CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME**, dentro de los grados legales del parentesco.

— En síntesis, el trabajo asesorado, llena el cometido contenido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo mi criterio emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el presente trabajo de investigación continúe el trámite para su aprobación final.

Respetuosamente,



LICENCIADO MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTÚFAR  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 11,100





**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS**

Ciudad de Guatemala, cinco de marzo de dos mil veintiuno

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo **Licenciado Romeo Augusto Ruano** para que proceda revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **Carlos Efraín Urrutia Sagastume**, con carné número **200815648**.

Intitulado: **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



**Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez**  
**Vocal I en sustitución del Decano**

AJLR/jtr





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 26 mayo de 2021

JEFE DE UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 FACULTAD DE CIENCIA JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS  
 JURÍDICAS Y SOCIALES

**RECEBIDO**  
 26 MAYO 2021  
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
 Hora: \_\_\_\_\_  
 Firma: *Mosselyne*

Por este medio me permito expedir DICTAMEN EN FORMA FAVORALBE, respecto a la tesis de **CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME** cuyo título es **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA.**

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

ID Y ENSEÑAD A TODOS

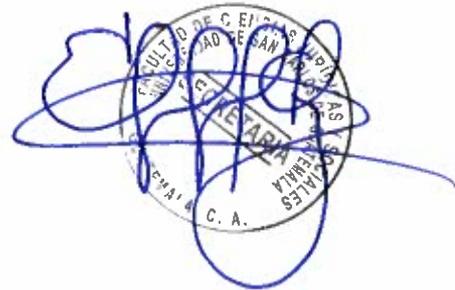
*CR*  
 Lic. Romeo Augusto Ruano Carranza  
 Consejero de Comisión de Estilo



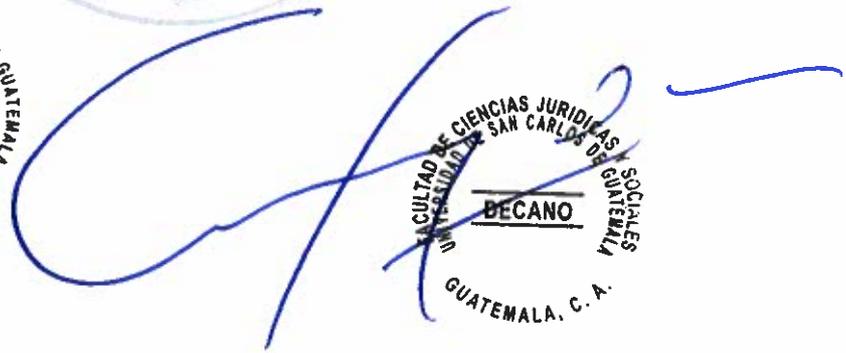


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de agosto de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS EFRAÍN URRUTIA SAGASTUME, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ARTÍCULO TREINTA Y DOS DEL REGLAMENTO DE LA LEY Y DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO LEGISLATIVO A LA LUZ DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR.





## DEDICATORIA

- DIOS:** Por ser quien ilumina mi mente y mis pasos en toda circunstancia de mi vida y gracias a su misericordia me ha permitido alcanzar esta meta.
- PADRES:** Por su amor y apoyo incondicional, dándome todo lo necesario para poder desarrollarme con principios y valores sólidos.
- MI HERMANA:** A mi hermana Deisy, quien ha sido mi mayor ejemplo a seguir, además por brindarme todo su cariño y apoyo incondicional en todo momento.
- UNIVERSIDAD:** Por brindarme los conocimientos para ejercer mi profesión.
- A MI ASESOR:** Licenciado Manuel Ismael García Montufar, por todo el apoyo profesional y su amistad brindada.



## **PRESENTACIÓN**

El tema de tesis denominado: Consecuencias jurídicas del Artículo 32 del Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo a la luz de la normativa laboral vigente en Guatemala se enmarca dentro de la rama cognoscitiva de la ciencia del derecho constitucional, enfocado en los derechos sociales.

Partiendo que el sujeto de estudio es el trabajador del Congreso de la República de Guatemala y el objeto es el Artículo 32 del Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo en el entendido que se va a extraer toda la información necesaria para el análisis exhaustivo de las consecuencias jurídicas. La investigación pertenece directamente a la rama del derecho constitucional con enfoque cualitativo, se estudiará el contexto de la importancia de analizar la normativa jurídica.

El ámbito geográfico al que pertenece la investigación es el departamento y municipio de Guatemala; el periodo de investigación comprende junio a octubre del año 2019.

El aporte científico consiste en resaltar la importancia de que el Organismo Legislativo modifique el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo a través de una inconstitucionalidad de ley de carácter general parcial para garantizar el cumplimiento de las garantías laborales para los trabajadores del Organismo Legislativo contenidas dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto 1441.



## HIPÓTESIS

Se deben establecer las consecuencias jurídicas del Artículo 32 del Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo a la luz de la normativa laboral vigente en Guatemala en virtud que actualmente se violenta la garantía constitucional de garantías mínimas y tutelaridad del trabajo, contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis formulada por medio de la utilización de los métodos de investigación científico, deductivo e inductivo. De tal forma que se determinó la viabilidad de modificar el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo por medio de una inconstitucionalidad de ley de carácter general parcial.

Luego de realizar un análisis exhaustivo en la legislación se comprobó que existe antinomia sobre el período de prueba establecido en los contratos laborales. Al hacer un análisis de la normativa en cuestión se pudo determinar la existencia de la antinomia entre el Código de Trabajo, Decreto 1441 y el Reglamento del Sistema de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 9-2017.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional .....	1
1.1. Origen .....	1
1.2. Definiciones .....	4
1.3. Función de los derechos constitucionales .....	5
1.4. Características .....	7
1.4.1. Bilateralidad .....	7
1.4.2. Generalidad .....	7
1.4.3. Imperatividad .....	8
1.4.4. Coercibilidad .....	8
1.5. Contenido del derecho constitucional .....	8
1.6. Principios que consagran el derecho constitucional .....	9
1.6.1. Supremacía constitucional .....	9
1.6.2. Principio de control .....	11
1.6.3. Principio de limitación .....	13
1.6.4. Principio de razonabilidad .....	14
1.6.5. Principio de funcionalidad .....	16
1.6.6. El principio de estabilidad .....	17
1.6.7. División de poderes .....	18
1.6.8. Estado de derecho .....	19
1.6.9. Derechos fundamentales .....	20
1.6.10. Estabilidad Constitucional .....	21
1.7. Importancia del derecho constitucional .....	22



## CAPÍTULO II

2.	Derecho laboral .....	25
2.1.	Generalidades .....	25
2.1.1.	Antecedentes.....	25
2.1.2.	Definiciones.....	28
2.1.3.	Características del derecho del trabajo .....	29
2.1.4.	Principios del derecho laboral.....	32
2.1.5.	Fuentes del derecho de trabajo .....	42
2.1.6.	Sujetos del derecho laboral .....	45
2.2.	Contrato de trabajo individual .....	49
2.2.1.	Origen del contrato individual de trabajo .....	49
2.2.2.	Definiciones.....	51
2.2.3.	Sujetos .....	53
2.2.4.	Tipos de contrato individual.....	55
2.2.5.	Periodo de prueba .....	57
2.3.	Importancia del derecho laboral.....	60

## CAPÍTULO III

3.	Organismo Legislativo .....	63
3.1.	Generalidades .....	63
3.1.1.	Antecedentes.....	64
3.1.2.	Integración administrativa .....	66
3.2.	Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto número 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala .....	69
3.2.1.	Antecedentes.....	70
3.2.2.	Naturaleza .....	71
3.2.3.	Objeto.....	72
3.2.4.	Principios rectores.....	72



3.3.	Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Acuerdo 9-2017 del Congreso de la República de Guatemala .....	73
3.3.1.	De los diputados.....	74
3.3.2.	De la actividad parlamentaria .....	76
3.3.3.	De la actividad legislativa .....	77
3.3.4.	Contratación del personal técnico y administrativo.....	78
3.4.	Código de Trabajo Decreto 1441 .....	81
3.4.1.	Antecedentes.....	82
3.4.2.	Función.....	84
3.4.3.	Principios que lo rigen .....	85
3.4.4.	Objeto.....	87
3.4.5.	Estructura .....	88
3.5.	Antinomia jurídica .....	90
3.5.1.	Definiciones.....	90
3.5.2.	Ordenamiento jurídico coherente .....	94
3.5.3.	Clases de antinomias .....	96
3.5.4.	Requisitos para las antinomias.....	98
3.6.	Pirámide de Kelsen.....	100
3.7.	Análisis del periodo de prueba.....	101

## CAPÍTULO IV

4.	Derecho comparado.....	105
4.1.	México- Ley Federal del Trabajo .....	105
4.1.1.	Antecedentes.....	105
4.1.2.	Características.....	106
4.1.3.	Contenido .....	108
4.1.4.	Periodo de prueba en la Ley Federal del Trabajo.....	109
4.2.	Costa Rica- Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943 Código de Trabajo .....	111
4.2.1.	Antecedentes.....	111



4.2.2.	Características.....	112
4.2.3.	Contenido .....	113
4.2.4.	Periodo de prueba en el Código de Trabajo.....	114
4.3.	Argentina- Ley N° 20.744- Ley de Contrato de Trabajo.....	116
4.3.1.	Antecedentes.....	116
4.3.2.	Características.....	117
4.3.3.	Contenido .....	117
4.3.4.	Periodo de prueba en la Ley de Contrato de Trabajo.....	119
4.4.	Síntesis del derecho comparado .....	120
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		123
BIBLIOGRAFÍA.....		125



## INTRODUCCIÓN

Esta investigación plantea la interrogante sobre, ¿Por qué es necesario determinar las consecuencias jurídicas de la aplicación del periodo de prueba ininterrumpido de tres meses contenido en el Artículo 32 del Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo a la luz de la normativa laboral vigente en Guatemala?

Con este estudio se logró realizar un análisis que contribuyó a la ayuda en relación al Organismo Legislativo en la aplicación del periodo de prueba para los trabajadores de primer ingreso en el sistema de servicio civil, que además es necesario determinar cuáles son las garantías que tiene el trabajador, al mismo tiempo que el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil y el Organismo Legislativo pueda ser dotado de la doctrina y jurisprudencia que se requiere para el cumplimiento de los derechos adquiridos del trabajador al formar parte de este organismo del Estado.

En la investigación se emplearon los métodos analítico, sintético e inductivo; que guiaron la investigación para identificar los aspectos fundamentales, desde la perspectiva jurídica. Las técnicas utilizadas fueron bibliográficas, documentales, trabajo de campo y la observación directa. El objetivo general plantea, comprobar la necesidad de determinar las consecuencias jurídicas del Artículo 32 del Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo a la luz de la normativa laboral vigente en Guatemala.

La tesis se estructura en cuatro capítulos, en el primero se desarrolla el tema del derecho constitucional; en el segundo se analiza el derecho laboral; en el tercero se desarrolla el Organismo Legislativo; en el cuarto se presenta el derecho comparado. Finalmente, se presenta la conclusión discursiva y la bibliografía con las referencias que sirvieron de consulta para el desarrollo de los temas.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho constitucional

En términos generales el derecho constitucional es un conjunto de normas jurídicas de superior jerarquía dentro de un estado de derecho, con la finalidad de delimitar los derechos esenciales de la persona y la organización política del Estado para el ejercicio del poder público, con la finalidad de lograr los propósitos de la comunidad organizada según la ley.

Una vez, mencionado que es el derecho constitucional, se procede en el siguiente apartado a desarrollar el origen, se muestran varias definiciones, se presenta la función del derecho constitucional y las características del mismo, también se indica el contenido, además de los principios que consagran el derecho constitucional.

#### 1.1. Origen

Como antecedente, el derecho constitucional surge como un intento de organizar la vida política según un esquema racional, en el momento en que a la simplicidad de la organización absolutista siguió el complicado sistema de separación de poderes, distribución de competencias y diferenciación de atribuciones que caracterizó al Estado pos-revolucionario. Ante los problemas nuevos que con tal cambio sobrevino la creación de una disciplina jurídica que introdujera un principio de orden en la nueva organización social, siendo uno de ellos la institucionalización del poder.

Fue el derecho constitucional, que desde entonces logró existencia autónoma e inició a enriquecerse con el pensamiento de los mejores teóricos políticos que han existido a lo largo de los años. Desde filósofos como Platón y Aristóteles, hasta el derecho constitucional moderno con el tratado de la teoría clásica de la ley fundamental de



García-Pelayo. El derecho constitucional, “implica el ordenamiento jurídico de una sociedad política mediante una constitución escrita, emanados de los poderes constituidos que forman el gobierno ordinario.”<sup>1</sup>

Continuamente, el derecho constitucional, como disciplina jurídica autónoma, no inicia sino a fines del siglo XVIII y principios del XIX, con ocasión, de las grandes transformaciones políticas ocurridas en Norteamérica y Europa, es importante aclarar, que antes de esa época no haya existido dentro de la organización política absolutista normas de tipo constitucional, ni tampoco que los juristas de aquel tiempo hubiesen caído en cuenta de la particularidad de mencionadas normas.

Surgió la preocupación sistemática y diferenciada de tales normas, que dieron lugar a esa nueva rama de la ciencia jurídica nombrada derecho constitucional y esencialmente el afán de preservar al individuo de la omnipotencia de la autoridad pública, que únicamente aparecen a raíz de las revoluciones liberales norteamericana y europea de fines del siglo XVIII.

Por lo que se elabora y sistematiza una nueva disciplina jurídica que “es la rama del Derecho Público que estudia la organización de la soberanía, la ordenación de los poderes, las formas del gobierno, los derechos y garantía de los habitantes en sus relaciones con el Estado.”<sup>2</sup>

Seguidamente la Revolución Americana, las colonias británicas ubicadas en América iniciaron en el Siglo XVII sus protestas, esencialmente por la diferencia con que se aplicaba el derecho en ellas, en relación a la forma en que se aplicaba en Inglaterra, que para el año 1765 se opusieron al que se aplicaba en Inglaterra, a tal extremo que en 1765 manifestaron su oposición a no pagar impuestos a la corona inglesa.

---

<sup>1</sup> García, Mauricio y Aguirre, Carlos. **Derecho constitucional guatemalteco**. Pág. 131.

<sup>2</sup> **Ibíd.** Pág. 54.



Para 1774 y 1775 se organizaron varios congresos, los cuales dieron como resultado la independencia de las colonias británicas, alcanzando algunas de estas colonias a tener su propia constitución y agrupándose en confederaciones, hasta llegar a 1787 y lograr la independencia del reino británico y redactando el anteproyecto de Constitución Federal, el cual fue aprobado por la mayoría de los Estados o colonias que conformaron la Confederación.

Sin embargo, el movimiento que es considerado como el verdadero antecedente al derecho constitucional, es la Revolución Francesa. En esta época, los estados generales que conformaban Francia, no se habían reunido desde 1614 y por las múltiples presiones sociales y la necesidad de una reforma.

Seguidamente se reunieron los representantes de esos Estados en Asamblea General y se inicia la revolución, con la famosa toma de la Bastilla; es en Francia durante 1789 cuando se proclama con carácter universal y atemporal la famosa Declaración de los Derechos del Hombre, es decir, que la Revolución Francesa, marcó las pautas generales de un régimen constitucional.

De lo anterior, surgieron conceptos como "división de poderes, respeto a los poderes públicos, soberanía nacional, garantías de libertad, derechos individuales, estado representativo, como el principio de legalidad. De igual manera esta Revolución es de suma importancia como antecedente del derecho constitucional, porque con ella se finaliza con el absolutismo y los privilegios de la clase social burguesa de esa época, con lo cual se pone fin a los ordenamientos jurídicos únicos, poder judicial único, así como al poderío de la Iglesia Católica."<sup>3</sup>

Cabe agregar que los antecedentes históricos de esta rama del derecho, presenta estos movimientos de mayor impacto, mismas que sentaron las bases para su conformación y la promulgación de constituciones políticas en los distintos Estados.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 147.



## 1.2. Definiciones

En el presente apartado se procede a presentar algunas definiciones de derecho constitucional, es importante mencionar que a través del tiempo, son distintos los autores que han definido al derecho constitucional desde diversos puntos de vista. "El derecho constitucional es la rama del Derecho Público que tiene por objeto la organización del Estado y sus poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos, y las instituciones que los garantizan."<sup>4</sup>

"El derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organizan el Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política."<sup>5</sup> Asimismo el siguiente autor refiere que "El derecho constitucional puede definirse como la parte del Derecho Público que regula el sistema de gobierno, la formación de los poderes públicos, estructura, atribuciones, declaraciones derechos y garantías de los habitantes, como miembros de la sociedad referida al Estado y como miembros del cuerpo político."<sup>6</sup>

La definición anterior, refiere a la naturaleza jurídica del derecho constitucional, la forma de constitución de los poderes públicos, la estructura, la declaración de los diversos derechos, deberes en forma recíproca entre el Estado y sus habitantes. Es preciso mencionar que el derecho constitucional es definido como, "El conjunto de normas jurídicas que determinan la organización y actividad del Estado y los derechos de los individuos, ya sea como gobernantes o gobernados."<sup>7</sup>

El siguiente tratadista refiere "El derecho constitucional como la rama del Derecho Público que estudia la estructura del Estado dentro del marco de la Constitución

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 115.

<sup>5</sup> Borja, Rodrigo. **Derecho político y constitucional**. Pág. 304.

<sup>6</sup> Bielsa, Rafael. **Derecho constitucional**. 1959. Pág. 43.

<sup>7</sup> **Ibíd.** Pág. 329.



Política de la República de Guatemala, la situación del individuo frente al poder del Estado, la organización y funcionamiento de ese poder en sus aspectos fundamentales y las instituciones políticas que constituyen el soporte de la vida estatal.<sup>8</sup> El siguiente autor, en su texto lo define como “el conjunto de normas jurídicas que organiza el Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan los principios las garantías y derechos de que están asistidos todos los miembros de la comunidad política.”<sup>9</sup>

Con base a la definición anterior, puede mencionarse que el derecho constitucional es el conjunto de normas que regulan el proceso constitucional o el conjunto de normas que regulan los requisitos, el procedimiento y los efectos del proceso constitucional. El autor siguiente expone que “En consecuencia, el derecho constitucional de un pueblo no se agota en sus normas constitucionales, estructuras y elementos culturales extra constitucionales complementan el régimen político respectivo por tanto, son parte de su derecho constitucional.”<sup>10</sup>

En otras palabras, los partidos políticos, los grupos de presión, las fuerzas antisistema, factores del poder transnacional, se articulen o no al ordenamiento constitucional, es para acondicionarlo o complementarlo, estos son elementos de un régimen de forzosa consideración y análisis, porque la normativa solo entregará verdades a medias o conclusiones meramente formales que no explican la realidad.

### **1.3. Función de los derechos constitucionales**

Generalmente el derecho constitucional, tiene como función, asegurar el fin político a través de la aplicación de normas jurídicas, con el fin de garantizar la existencia y el bienestar de la comunidad.

---

<sup>8</sup> Naranjo, Vladimiro. **Teoría constitucional e instituciones políticas**. Pág. 17.

<sup>9</sup> **Ibíd.** Pág. 62.

<sup>10</sup> Sachica, Luis. **Constitucionalismo y derecho constitucional**. Pág. 12.



Agrega el siguiente autor "La función principal de los derechos constitucionales, es la de establecer una jerarquía normativa, ser fuente fundamental del ordenamiento jurídico vigente, ser de observancia general, organizar jurídica y políticamente al Estado."<sup>11</sup>

Por lo tanto, "el objeto del derecho constitucional como el encuadramiento jurídico de los fenómenos políticos."<sup>12</sup> Con base a lo antes citado, el derecho constitucional tiene como función garantizar el fin político por el cual se organiza una comunidad humana, en busca de su bienestar y seguridad existencial; tal fin únicamente será alcanzado si los actos humanos que lo llevan a cabo están fundamentados en un cuerpo normativo llamado constitución.

Cabe agregar que, como función también esta, la de afirmar la primacía de la persona a promover el bien común, consolidar el régimen igualdad, libertad y paz, ser rector de los actos efectuados por los funcionarios y empleados públicos, que forman parte de cualquiera de los tres poderes del Estado, y de esta manera asegurar la estabilidad de las personas que forman parte del Estado, poner límites al ejercicio del poder, establecer garantías mínimas que se deben observar en todo proceso ya sea administrativo o judicial.

La función esencial del derecho constitucional es el encuadramiento jurídico de los fenómenos políticos, el mismo se debe efectuar dentro del marco de una constitución, como se mencionó anteriormente y con base a los autores citados, las relaciones políticas, sociales, económicas y culturales que se generan en el seno de la sociedad, tienen la característica fundamental de, que no están circunscritas a un solo grupo o a una sola región, son de carácter genérico y multilateral, en referencia a la sociedad a la que pertenecen.

---

<sup>11</sup> Taylor, Salima. **Violación de los derechos constitucionales del que es aprehendido después de las quince treinta horas de los días viernes a las ocho horas de los días lunes.** Pág. 8.

<sup>12</sup> Hauriou, André. **Derecho constitucional e instituciones políticas.** Pág. 17.



En otras palabras, se producen fenómenos que afectan a la totalidad de la población, es función esencial del derecho constitucional analizar, adecuar y estudiar dichos fenómenos, así como los posibles efectos de los mismos en cuanto a lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo tanto, su finalidad es adecuarlos y encuadrarlos a la normativa constitucional, para evitar que en determinado momento la Constitución Política de la República de Guatemala llegue a ser obsoleta, por no adecuarse a las necesidades que los fenómenos sociales pueden crear en la población.

#### **1.4. Características**

Pueden mencionarse entre las características, que es un derecho autónomo, pues es independiente de cualquier otra rama, es un derecho público, en virtud que se encuentra ubicado dentro de la tradicional clasificación doctrinaria del derecho público y derecho privado; sin embargo sus características propias dentro de esta rama dentro del ordenamiento jurídico de todo Estado, se mencionan las siguiente:

##### **1.4.1. Bilateralidad**

Esta característica obedece al hecho que no se da dentro de la esfera personal o individual, todo lo contrario, exige la alteridad, característica de todo derecho; entendiéndose esta como la posibilidad de alternar o cambiar la propia perspectiva por la del otro.

##### **1.4.2. Generalidad**

Se refiere a que no se concreta directamente en persona o situación alguna, es de aplicación o formulación genérica, persiguiendo la consecución del bien común.



### **1.4.3. Imperatividad**

Se presenta cuando las normas que agrupa, siempre tendrán el valor y rango de mandato u orden, nunca de recomendación o simple sugerencia.

### **1.4.4. Coercibilidad**

Se deriva del mismo carácter de imperatividad, así como el fin de garantizar y asegurar la convivencia, consecuentemente le imprime el carácter esencial de constreñir al cumplimiento del precepto cuando de forma voluntaria no se cumple y sin importar circunstancias o modalidades, esa es la forma de imponer la ejecución de las normas jurídicas superiores.

## **1.5. Contenido del derecho constitucional**

El derecho constitucional tiene como función más relevante la de asegurar el ejercicio del poder público, así como el efectivo cumplimiento y aplicación del ordenamiento jurídico. Es en sí, una ciencia normativa, pero también una disciplina jurídica específica y esencial que guía a las otras disciplinas jurídicas en función de las normas constitucionales que ese derecho regula, en virtud que es este el que establece el alcance normativo y los límites de aplicación de todas las ramas del derecho.

El derecho constitucional es el que se aplica a todas las instituciones políticas, siendo su principal objetivo la organización jurídica del Estado y por lo consiguiente, el contenido de este derecho esta en torno a la relación entre el Estado y su norma constitucional, entre el Estado y los individuos o gobernados.

En ese orden de ideas, existen distintas perspectivas sobre el contenido del derecho constitucional, siendo más común, la de visión restringida que promulga que este



derecho comprende: principios, valores y normas de carácter fundamental que pretenden guiar a la sociedad.

## 1.6. Principios que consagran el derecho constitucional

En términos generales, según lo referido por el tratadista guatemalteco “los principios constituyen: proposiciones fundamentales que dominan sobre otras disposiciones, no solo de la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también de todo el ordenamiento legislativo.”<sup>13</sup>

Específicamente para el derecho constitucional, los principios constituyen máximas jurídicas que le sirven de base y en determinados momentos pueden ser fuente de interpretación de algunas normas constitucionales, incluso el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, de conformidad con los constituyentes, forman una declaración de principios, que sin ser una norma vigente y sin obviar la interpretación de disposiciones claras, podría constituir una fuente de interpretación sobre el alcance de un precepto constitucional.

### 1.6.1. Supremacía constitucional

El fin primordial lo constituye el hecho que cualquier normativa interna que pueda entrar en colisión con la norma suprema, daría como resultado la nulidad de la norma inferior. Este principio doctrinario encuentra fundamento específicamente en el Estado de Guatemala, en el Artículo 175 de su norma constitucional, en cual establece la jerarquía constitucional, Artículo que en su parte conducente norma: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas *Ipsa Jure*”.

---

<sup>13</sup> Prado, Gerardo. **Derecho constitucional**. Pág. 42.



De igual forma, como principio de supremacía constitucional, encuentra sustento en lo manifestado por la Honorable Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en su sentencia de fecha 3 de noviembre de 1994, al resolver el expediente 205-94 y publicada en la Gaceta No. 34:

“Dentro de los principios fundamentales que informan al derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía o superlegalidad constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución Política de la República de Guatemala y esta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.” Esta superlegalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión en tres Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala: el 44, el 175 y el 204.

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas *Ipsa Jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan restrinjan o tergiversen los derechos de que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza.”

El Artículo 204 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado.”

En el siguiente apartado se presentan las características del principio de control, la importancia, y regulación legal.

## 1.6.2. Principio de control

Este principio tiene como fundamento el principio de supremacía constitucional, siendo un mecanismo jurídico por el cual se asegura y garantiza el cumplimiento de las normas constitucionales y a la vez se invalidan las normas de rango inferior que no se crearon apegadas con la normativa superior, de tal forma que la finalidad esencial del principio de control constitucional es la de sujetar todas las normas inferiores a la Constitución Política de un Estado.

Sobre este principio la Constitución Política de la República de Guatemala, prevalecerá en su aplicación sobre las leyes o normas inferiores del ordenamiento jurídico y es el principio mediante el cual se acepta la aplicabilidad de la Constitución Política de la República de Guatemala y restablecer todo aquello que no esté conforme a ella.

Entonces el principio de control, consiste en dotar al ordenamiento jurídico constitucional de los mecanismos y procedimientos para someter los actos del gobierno, así como también a la legislación misma a la supremacía constitucional. Por otro lado, la legislación constitucional guatemalteca establece dos tipos de controles, el político y el judicial; para hacer valer y respetar la supremacía de las normas constitucionales. Existen dos tipos de control principales, siendo los siguientes:

- Control político

Este tipo de control, no se encuentra a cargo de un órgano específico de Estado. Más bien pertenece a cada organismo del mismo, ello basado en el principio de división de funciones anteriormente denominados poderes; que es uno de los pilares sobre los cuales se erige el Estado guatemalteco.

Así se puede evidenciar el control político inter-órganos en el siguiente articulado: en relación al Organismo Legislativo, el Artículo 165 en el inciso h) de la Constitución



Política de la República de Guatemala señala: "Atribuciones. Corresponde al Congreso de la República de Guatemala: declarar si ha lugar o no a formación de causa contra el Presidente y Vicepresidente de la República, Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Tribunal Supremo Electoral y de la Corte de Constitucionalidad, Ministros, Viceministros de Estado cuando estén encargados del Despacho, Secretarios de la Presidencia de la República, Subsecretarios que los sustituyan, Procurador de los Derechos Humanos, Fiscal General y Procurador General de la Nación."

- Control judicial

Permite la preeminencia de las normas constitucionales, contra actos que las violenten a través de amparo y contra normas que las contraríen a través de la declaración de inconstitucionalidad.

El amparo es la institución jurídico procesal encargada de proteger los derechos de las personas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en las leyes ordinarias.

El Artículo 265 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: "Procedencia del amparo. Se instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, procederá siempre que los actos, resoluciones disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenazas, restricción o violación a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes garantizan."

La acción de inconstitucionalidad de las leyes, es un medio de control constitucional que se utiliza contra las leyes o disposiciones gubernamentales con el objeto de atacar su aplicación a casos concretos o su observancia general, cuando contienen vicio



parcial o total de inconstitucionalidad; ya sea en el proceso legislativo de su formación o en su contenido.

La acción de inconstitucionalidad de las leyes, puede estar fundada en vicios de tipo formal: que se haya omitido alguna fase en el proceso de su formulación, aprobación y vigencia o que en estas etapas existiera algún vicio; o en vicios de tipo material; que el contenido de la ley transgreda el principio de jerarquía normativa de las leyes, que no sea congruente con los principios generales del derecho que sirven de pilares al ordenamiento jurídico; o que sea contrario a los valores del mismo.

### **1.6.3. Principio de limitación**

En relación al principio de limitación, es preciso mencionar, que el Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia y su fin supremo es la realización del bien común. En razón de ello, el Estado reconoce un conjunto de derechos denominados derechos humanos que les son inherentes a sus habitantes, en el entendido de que dichos derechos se deben ejercer dentro del mismo contexto social, es que ninguno de estos es absoluto y necesitan ser limitados y reglamentados con el fin de que todos los ciudadanos puedan acceder, en igualdad de condiciones a su ejercicio.

Parece contradictorio referir libertad y limitaciones, sin embargo, estas últimas son la que garantizan a la primera, términos como libertad, igualdad y justicia, solo son posibles entre seres semejantes, por lo que no se puede hablar de libertad creando una sinonimia entre esta y la libertad absoluta.

La libertad absoluta, es incompatible con la libertad; esta última implica relación de igualdad con sus semejantes. La libertad no es absoluta ya que todos los seres humanos libres, deben ser iguales; la libertad implica restricciones. Esas limitaciones



se encuentra el principio de limitación, según el cual los derechos constitucionales, al no tener carácter absoluto, tiene límite en leyes que reglamentan su ejercicio; en atención a las razones de bien público y de interés general que justifican su reglamentación.

La restricción condicionante de los derechos constitucionales, da lugar al desarrollo del poder de policía del Estado; dirigido a proteger el bien común. En sentido inverso, las leyes que regulan el ejercicio de los derechos, deberán cuidar de mantener principios, garantías y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Corte de Constitucionalidad advierte que los derechos individuales contenidos en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala no se conciben en forma absoluta, sino que las libertades están sujetas a la ley, la que establece los límites naturales que dimanan del hecho real e incontrovertible; de que el individuo vive en un régimen de interrelación.

#### **1.6.4. Principio de razonabilidad**

En congruencia con lo eferente al principio de limitación, es preciso conocer hasta dónde puede utilizar el Estado dicha facultad. Este principio establece la forma de restringir el modo de utilizar, por parte del Estado; el principio de limitación.

Las leyes, pueden restringir el ejercicio abusivo de los derechos; pero ello debe ser hecho en forma razonable. Por lo tanto se cita el Artículo 41 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Protección al derecho de propiedad. Por causa de actividad o delito político no puede limitarse el derecho de propiedad en forma alguna. Se prohíbe la confiscación de bienes y la imposición de



multas confiscatorias. Las multas en ningún caso podrán exceder del valor del impuesto omitido.”

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 152 regula “Poder Público. El poder proviene del pueblo. Su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por esta Constitución y la ley. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada política, puede arrogarse su ejercicio.”

El Artículo 239 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula “Principio de legalidad. Corresponde con exclusividad al Congreso de la República de Guatemala, decretar impuestos ordinarios y extraordinarios, arbitrios y contribuciones especiales, conforme a las necesidades de Estado y de acuerdo a la equidad y justicia tributaria así como determinar las bases de recaudación especialmente las siguientes:

- El hecho generador de la relación tributaria;
- Las exenciones;
- El sujeto pasivo del tributo y la responsabilidad solidaria;
- La base imponible y el tipo impositivo;
- Las deducciones, los descuentos, reducciones y recargos y;
- Las infracciones y sanciones tributarias...”

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala; al comentar sobre la exención indica que, una exención tributaria es la dispensa total o parcial del cumplimiento de la obligación tributaria, que la ley concede a los sujetos pasivos de esta; cuando se verifican los supuestos establecidos en dicha ley.

Por la exención se excluye, por razones determinadas, a quienes de acuerdo con los términos de la ley alcanzan el gravamen, es especial porque priva el principio de que el impuesto debe ser general cubriendo a la totalidad de los contribuyentes, de manera que nadie puede tener exclusión alguna sino por motivos especiales; por ello, una exención tiene una razonabilidad; ya sea a

favor del Estado para impulsar el desarrollo o a favor de ciertas actividades útiles.

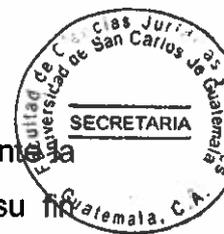


### **1.6.5. Principio de funcionalidad**

Este principio establece las condiciones de funcionamiento de la estructura del poder en el Estado, a partir de la división de los poderes de gobierno tanto a nivel del aparato central del poder, como a nivel territorial, con el objeto de impedir la concentración del mismo, sin que ello contradiga la conveniencia de lograr una cooperación funcional entre ellos, para evitar el bloqueo de las decisiones de gobierno, de tal modo, la parálisis del Estado.

Las modalidades del principio de funcionalidad en el Estado, son separación, cooperación y no bloqueo entre los poderes, su despliegue constituye la materia que permite la organización del gobierno y su adecuada descentralización. Con base en lo expuesto se evidencia que este principio constitucional, opera como un factor de equilibrio de las funciones del gobierno, mediante la división de los poderes públicos. El Artículo 141 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula "Soberanía. La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos, es prohibida."

Sobre este aspecto la Corte de Constitucionalidad ha señalado: Uno de los principios básicos del Estado de derecho, es de la división o separación de poderes en que se atribuye primordialmente al Organismo Legislativo la función de crear leyes; al Organismo Judicial la de aplicarlas y declarar los derechos en los casos controvertidos que se someten a su conocimiento y al Organismo Ejecutivo, la facultad de gobernar y administrar la división de poderes, que es la columna vertebral del esquema político Republicano y es, además el rasgo que mejor define al gobierno constitucional; cuya característica fundamental es la de ser un gobierno de poderes limitados.



El sentido de la distribución del poder estatal en diversos órganos no es básicamente la de distribuir funciones, con el objeto de obtener un desempeño eficiente; su fin primordial es que al desarrollar separada y coordinadamente sus funciones, tales órganos se limiten recíprocamente, de forma que cada uno de ellos actúe dentro de la esfera de competencia y constituyan un freno o contrapeso a la actividad de los demás; es decir, que ejerzan entre un control recíproco con el objeto de enmarcarse dentro del régimen de legalidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala adopta, un sistema de división de poderes atenuado por la existencia de una mutua coordinación y de controles entre los diversos órganos, que al desempeñar las funciones estatales se limitan y frenan recíprocamente; en los sistemas constitucionales modernos, la división de poderes que no implica una absoluta separación sino una recíproca colaboración y fiscalización entre tales órganos; con el objeto de que los actos producidos por el Estado se enmarquen dentro de una unidad jurídica constitucional. En los sistemas constitucionales modernos la división de poderes implica colaboración.

#### **1.6.6. El principio de estabilidad**

Este principio, es el que busca garantizar la estabilidad en el tiempo. Con este fin se presentan ciertas características, que son la confluencia de los principios antes enumerados. Como la rigidez para reformar la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene características, en cuanto a su posibilidad de reforma, de las constituciones rígidas y de las flexibles.

Este principio se relaciona con la clásica distinción de la doctrina entre poder constituyente originario y el derivado. El primero, sería aquel que funda un Estado o que cambia su constitución; sin sujetarse a ella. El poder constituyente derivado, sería



aquel cuyo ejercicio está regulado y limitado por la constitución originaria, que le otorga fundamento.

Según estas características el poder constituyente originario es supremo ilimitado, extraordinario, único, indivisible e intransferible, en tanto que el derivado está sujeto a las limitaciones impuestas por la constitución de origen, lo cual no le permite ostentar dichas características. El Artículo 277 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula "Iniciativa. Tiene iniciativa para proponer reformas:

- a. "El Presidente de la República en Consejo de Ministros;
- b. Diez o más diputados al Congreso de la República de Guatemala;
- c. El pueblo mediante petición dirigida al Congreso de la República de Guatemala, por no menos de 5 mil ciudadanos debidamente empadronados por el Registro de Ciudadanos. En cualquiera de los casos anteriores, el Congreso de la República de Guatemala debe ocuparse sin demora alguna del asunto planteado."

En la doctrina del poder constituyente el ejercicio está regulado y limitado por la constitución originaria, que le otorga base o fundamento jurídico.

#### **1.6.7. División de poderes**

Dentro del ámbito del derecho, a este principio también se le conoce como: separación de poderes, división tripartita de poderes o sencillamente división del poder. Es preciso mencionar que los tres poderes clásicos son:

- El poder legislativo, que delibera y sanciona las leyes, fundamentado en la potestad legislativa que le confiere toda constitución.
- El poder ejecutivo, que ejecuta las leyes y toma las decisiones en virtud de ellas, sin alterarlas, encargándose de toda la administración pública.
- El poder judicial, que aplica las leyes al momento de reclamar el imperio de ellas, en caso de violaciones o transgresiones, pues es el ente que esta facultad para juzgar y ejecutar lo juzgado.



La división de poderes, en todo el Estado, posibilita el estricto control tanto interno como externo en Guatemala, este principio se encuentra consagrado en el Artículo 141 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estableciendo además que la subordinación de los tres organismos, está prohibida, otorgándoles la total independencia y prohibiendo cualquier interferencia entre los mismos, aunque se interrelacionan entre sí y se necesitan mutuamente para darle vida y efectividad a lo que se denomina Estado. Aunado a la división de poderes es importante mencionar la importancia de la soberanía nacional.

- Soberanía nacional

Dentro del principio de división de poderes, se considera además el de soberanía nacional. El siguiente autor menciona “este principio emana de la tesis jurídico política, la cual sostiene que la fuente de los poderes del Estado se encuentra en la Nación, una entidad abstracta y única, vinculada normalmente a un espacio físico, a la que pertenecen los ciudadanos y por la dificultad de ejercerla directamente por ellos, la delega.”<sup>14</sup>

Este principio se consagra en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 141 en donde se la delega el pueblo a los tres organismos del Estado, y en el Artículo 142, se establece el ejercicio de la soberanía en términos territoriales, estableciendo que el Estado ejerce plena soberanía, sobre el territorio nacional.

### **1.6.8. Estado de derecho**

El estado de derecho cobra vida cuando tanto el accionar de la sociedad y del Estado, encuentran sustento en la norma, de tal forma que el poder del Estado se está subordinado al orden jurídico vigente, con el fin de crear un ambiente de respeto absoluto del ser humano y del orden público. Entendiéndose que el estado de derecho es aplicable a los estados democráticos, no así aquellos con tendencia socialista.

---

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 119.



### 1.6.9. Derechos fundamentales

Los derechos fundamentales, vistos como principio constitucional se fundamentan en la teoría del derecho natural, la cual se inspira en el hecho que debe reconocérsele y garantizársele a todo ser humano, y en todo ordenamiento superior, todos los derechos o facultades básicas e inalienables reconocidas universalmente y que están dirigidas a la defensa y protección de la dignidad humana.

Los derechos fundamentales en Guatemala, se encuentran reconocidos y normados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Título II: Derechos Humanos, mismo que está dividido en tres capítulos: Derechos Individuales, Sociales y Deberes y Derechos Cívicos y Políticos.

De igual forma, un cuarto capítulo, el cual norma lo relativo a limitaciones a los derechos constitucionales, las cuales y acorde a lo que establece el Artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala, son de carácter extraordinario, toda vez que estas limitaciones solo se aplicarán en casos de invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o en situaciones de calamidad pública.

Artículo 138 de la Constitución Política de la República de Guatemala "Limitación a los derechos constitucionales. Es obligación del Estado y de las autoridades, mantener a los habitantes de la Nación, en el pleno goce de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza. Sin embargo, en caso de invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de los derechos a que se refieren los Artículos 5. *ordmasculine*, 6. *ordmasculine*, 9. *Ordmasculine*. 26, 33, primer párrafo del Artículo 35, segundo párrafo del Artículo 38 y segundo párrafo del Artículo 116."



### 1.6.10. Estabilidad Constitucional

Es el que brinda la seguridad jurídica de la norma constitucional, toda vez que en la medida que ella establezca claramente el procedimiento de su reforma y mantenga cierto grado de rigidez, brindará y garantizará la estabilidad del texto constitucional, es decir, siempre trata de asegurar la vigencia en el tiempo de la Constitución Política de la República de Guatemala, con el objetivo de evitar que sea cambiada por los distintos gobiernos.

Al respecto “el principio de estabilidad garantiza a la Constitución Política de la República de Guatemala, una vigencia en el tiempo, se asegura unos mecanismos de control, pues en la medida que una constitución sea estable, es que existe una distribución equitativa de poder.”<sup>15</sup>

Ahora bien, es importante citar doctrinarios que sugieren, que para la estabilidad constitucional, siempre debe existir la necesidad y justificación de una nueva normativa, sin importar la rama del derecho, al respecto se cita lo siguiente “Derivado de las transformaciones constantes y profundas de la sociedad.”<sup>16</sup>

Es evidente que la legislación en determinado momento se convierta en inadecuada y que por ello, se hace necesaria su actualización, ya que el propio Estado en su Organización, se convierte en tradicional y vetusto.

Así mismo “El derecho no puede quedar marginado del progreso. El arcaísmo produce la inadaptación de la norma al medio social donde debe aplicarse, creándose un peligroso desajuste entre la ley petrificada y el continuo avance social.”<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Quisbert, Ermo. **Principios constitucionales**. Pág. 11.

<sup>16</sup> Rivera, Víctor. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica**. Pág. 19.

<sup>17</sup> Arrue, Ana. **Estudio de los efectos que producen las desactualizaciones del Código Civil guatemalteco**. Pág. 66.



Las exposiciones mencionadas con anterioridad de los profesionales del derecho sobre las actualizaciones de toda normativa, son válidas, siempre que se trate de un ordenamiento jurídico ordinario o de rango inferior.

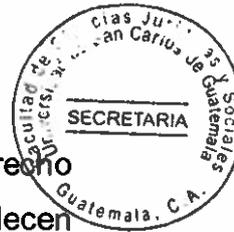
Porque es importante mencionar que, para las normas constitucionales, no pueden aplicarse del todo esos conceptos, ya que el principio de estabilidad constitucional, persigue en definitiva estabilidad, lo cual otorga la seguridad y garantía jurídica que toda la población de un Estado tiene en la norma constitucional y en el grado que dicha norma responda o se adapte a los cambios inherentes de una sociedad, esa norma será confiable y estable.

### **1.7. Importancia del derecho constitucional**

El derecho constitucional tiene como fin la organización del Estado y sus poderes en Guatemala, es decir, los tres organismos, el Organismo Ejecutivo, Organismo Legislativo y Judicial. Este es de suma importancia porque es una rama del derecho político que comprende las leyes fundamentales del Estado que establecen la forma de gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos.

Una vez, presentado los antecedentes del derecho constitucional, se procedió a brindar distintas definiciones de algunos autores, seguidamente fue imprescindible mencionar la función del mismo, regulando en las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales que son generadas en la sociedad. Este también comprende algunas características como ser bilateral, además es general porque no se concreta de forma directa, es imperativo y coercitivo.

El derecho constitucional se rige por ciertos principios que regulan al mismo, el principio de supremacía constitucional, de control, de limitación, de razonabilidad, de



funcionalidad y de estabilidad, desarrollados de forma breve. Por lo tanto, el derecho constitucional, es la regulación de los poderes públicos, los vínculos que establecen con la ciudadanía y los derechos fundamentales que a las personas otorgan el marco jurídico del Estado.



## CAPÍTULO II



### 2. Derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por fundamento la tutela del trabajo humano, productivo y libre. El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores, las asociaciones sindicales y el Estado. Por lo tanto, el derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

#### 2.1. Generalidades

En el siguiente apartado se presentan los antecedentes, definiciones de algunos autores en referencia al derecho laboral, las características del mismo, seguidamente se desarrollan los principios que lo rigen, las fuentes y sujetos.

##### 2.1.1. Antecedentes

Como parte de los antecedentes, es preciso acudir a la recopilación histórica de las dos siguientes etapas:

- Época anterior a la formación del derecho laboral.
- Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es importante mencionar que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regula el hecho de la



prestación de servicios en las diferentes culturas que se han desarrollado a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

“Aisladas referencias se tienen las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos, el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría.”<sup>18</sup>

En la antigüedad no existían los derechos laborales, que regularan la relación entre patrono y trabajador, por lo mismo no había seguridad laboral para el trabajador; porque el mismo estaba en desventaja ante su empleador, no prevalecía la justicia laboral que se interesa por asegurar el bienestar social completo al trabajador. Durante la esclavitud fueron explotados y violentados sus derechos humanos, pues a muchos los empleadores le solicitaban resultados en el trabajo para poder ingerir sus alimentos.

Se considera que el derecho laboral comenzó a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial, ante el avance de los abusos de los empleadores y las consiguientes protestas de importantes masas, los estados modernos debieron establecer regulaciones más o menos específicas que tuvieron por objetivo asegurar al trabajador el cumplimiento de ciertas normas.

**Etapa de represión:** La etapa de la represión implicaba una contención o freno a los derechos de los trabajadores. Dentro de esta etapa no se permitía a los trabajadores la exigencia de sus derechos calificándose de delito cualquier forma de intento de lucha

---

<sup>18</sup> Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 67.



por la protección de sus derechos laborales, a punto de llegar a una persecución de los líderes de la clase trabajadora.

Etapa de tolerancia: Dentro de esta etapa se da un cambio en el pensamiento estatal con respecto a los derechos de los trabajadores, si bien la persecución en contra de los trabajadores y los líderes cesa, también termina el poco avance en la legislación en pro de los derechos de los trabajadores, la cual en este momento no existía. Simplemente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta en el campo del derecho, no obstante, si sus acciones afectaban el orden público se les aplicaba el peso de la justicia. Dentro de esta etapa se empieza a aceptar el derecho de asociación de los trabajadores.

Etapa de legalización "A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comenzaron los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral, este movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se plasmaron en la Constitución Política de la República de Guatemala esos derechos."<sup>19</sup>

En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se incorporó los derechos laborales como el salario mínimo, jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, libre sindicalización, todo esto sucedió gracias a las presiones realizadas por el colectivo de trabajadores organizados, ya que el gobierno les dio el empuje a tales derechos en beneficio de los trabajadores.

Cada una de las etapas por las que ha pasado el derecho laboral son importantes, es en la última etapa en donde se logran los grandes cambios en cuanto a la adquisición de los derechos sociales mínimos de los trabajadores logrando el

---

<sup>19</sup> *Ibid.* Pág. 72.



reconocimiento legal de los mismos a través de la legislación en favor de ellos y la concientización a nivel internacional.

### 2.1.2. Definiciones

El siguiente autor indica que “el derecho de trabajo es la 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.”<sup>20</sup>

“Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que así mismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.”<sup>21</sup>

Desde otra perspectiva “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”<sup>22</sup>

“Desde su punto privilegiado de observación, el derecho de trabajo, dirige su mirada hacia: El contrato de trabajo y la relación de él nacida contemplándolos y estudiándolos en profundidad, tanto aisladamente como ocurriendo en el marco de empresa.”<sup>23</sup> Como lo hace notar el siguiente autor “El derecho del trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales.”<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 134.

<sup>21</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo.** Pág. 81.

<sup>22</sup> Walker, Francisco. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 57.

<sup>23</sup> González, Luis. **Manual de derecho del trabajo I.** Pág. 18.

<sup>24</sup> Alonso, Manuel. **Curso de derecho del trabajo.** Pág. 23.



Desde otro punto de vista es, el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa y desde un punto de vista legal "es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador."<sup>25</sup> Según el siguiente autor "Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual de trabajo o de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales."<sup>26</sup>

Por lo tanto, el derecho laboral, protege y garantiza los derechos de ambas partes en la relación laboral. En la mayoría de los casos no se cumplen en su totalidad toda vez que las personas que se encuentran en el directorio, encargados o un puesto superior al de los demás trabajadores cambian en su totalidad las normas, perjudicando a los que ejercen una función en la empresa quienes son los más vulnerados siendo estos, los trabajadores en esta situación.

### **2.1.3. Características del derecho del trabajo**

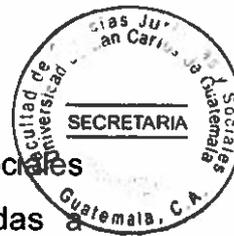
El Código de Trabajo guatemalteco en sus considerandos expone los que pueden considerarse como principios interpretativos de las normas laborales, pero que además constituye un enunciado de las características del derecho del trabajo:

- a. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Protección total del trabajador ante las adversidades que se presenten al mismo buscando las formas de emparejar y llevarlas de la mano esas cuestiones adversas. Contrariar y sin justificación previa para el trabajador, busca alternativas en su momento.

---

<sup>25</sup> Reyes, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 68.

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 72.



- b. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.
- c. 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; segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- d. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e. 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 patronos; además el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.
- f. Autónomo: se considera autónomo porque el derecho laboral tiene sus propias leyes a las cuales está sometido; porque tiene sus propios principios, institutos y los métodos para la averiguación de la verdad, por lo que no depende de otra rama



del derecho para su existencia, a continuación se mencionan algunas características de este:

- Tiene un campo propio de aplicación en las relaciones laborales, no depende de otra rama del derecho, aplica sus leyes en los casos que considera necesario su intervención.
  - Es notorio la independización que existe con las otras ramas del derecho. El derecho de trabajo subsiste por sí solo y no necesita algún auxiliante para su aplicación.
  - Tiene una autonomía legislativa, el cual regula el derecho laboral en el apartado constitucional, y sigue valido; el respaldo de la norma suprema es su máxima representación, reguladora de los derechos del trabajador en el apartado del trabajo.
  - Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa ya que están dirigidas por determinados relaciones de índole laboral dirigidas por tribunales específicos.
  - Subsiste por sí solo, tiene sus propios procedimientos, sus propias leyes y su tribunal competente para conocer de los asuntos de su materia.
  - Tiene autonomía científica y didáctica.
- g. Conciliatorio: la normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio de quien es derivado del despido, de los accidentes y otros. Además de ser un acto jurídico, que es usado como un mecanismo entre las partes para solucionar todo tipo de conflicto que surja entre ellas. El cual se llega a un arreglo en donde se obtendrán resultados justos para ambas partes a través de fórmulas justas, propuestas por las partes o por el propio conciliador.
- h. Protector o tutelar: tiene como objeto esencial la protección del trabajador que presta labores en relación de dependencia y a régimen autónomo, la protección al trabajador es la razón de ser del derecho laboral, es por ello que surge con una voz de protesta contra todos aquellos excesos y abusos que se le hacen a las personas en relación al trabajo en distintas formas como las jornadas de trabajo



excesivas, el salario, las condiciones del trabajo, la violación a sus derechos, que a la larga les provoca el despido.

- i. Regulatorio de los convenios colectivos: es característico del derecho de trabajo, que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate. Esta es la razón porque en algunos casos el trabajador es el único desamparado en las relaciones laboral ya que ellos tienen que someterse a las condiciones y las reglas que están reguladas en la entidad de trabajo, que en la mayoría de los casos terminan violentando los derechos de los trabajadores y por tal razón termina dándose el despido de las personas y que en algunos casos es sin justificación.

#### **2.1.4. Principios del derecho laboral**

Los principios jurídicos son los máximos criterios interpretativos de una disciplina legal, de forma que todo el ordenamiento particular se encuentra inspirado por los mismos. En el caso del derecho del trabajo, en función de su autonomía científica ha desarrollado los siguientes. Principios que extiende de una mejor manera y explica los antecedentes que ha surgido en el derecho de trabajo.

- Principio de tutelaridad

La tutelaridad del derecho laboral es uno de los puntos más importantes del mismo, ya que es en base a este principio que se otorga una protección preferente para los trabajadores, por lo que la creación de normas jurídicas así como su interpretación se deben adecuar a este importante principio.

El Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando establece la tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de estos los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.”



El siguiente autor plantea que “el principio protector o de tutelaridad se expresa en tres formas distintas; el principio in dubio operario, el principio de norma más favorable y el principio de condición más beneficiosa.”<sup>27</sup> Los diferentes principios que se anotan colaboran en la interpretación del derecho del trabajo en función del principio de tutelaridad, que brinda una protección preferente a los trabajadores y trata de las desigualdades entre los sujetos laborales.

- Tutelaridad sustantiva

Los Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala determinan que serán *Ipsa Jure* las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- Titularidad procesal

“Los derechos laborales se encuentran debidamente protegidos procesalmente a través de las acciones judiciales respectivas.”<sup>28</sup> Permiten que se no se estén violentando los derechos de los trabajadores de una forma desleal ante la ley. Causando estos abusos, problemas laborales y descontento para la elaboración de la relación de trabajo, toda mala acción que traiga aparejada una consecuencia jurídica debe ser sometida a consideración de las autoridades competentes.

- Principio de aplicación decreciente

“Esto quiere decir que el derecho de trabajo debe velar por la protección de la parte más desamparada y que es más vulnerable a sufrir violaciones en sus derechos, que en este caso sería el trabajador, siendo este el sujeto más sensible de la relación de trabajo y en algunas de las situaciones quedando desamparado ante las situaciones que se le den.”<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Canessa, Miguel. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 113.

<sup>28</sup> Sacalxot, Carlos. **Lecciones de derecho individual de trabajo Guatemala**. Pág. 17.

<sup>29</sup> *Ibid.* Pág. 84.



Al más afectado en la relación de trabajo se le protege más, se le restituye los derechos que le son violentados tratando de volver a que este pueda someterse a una relación de trabajo sin quedar afectado y provoque problemas en las subsiguientes relaciones laborales, el derecho laboral, debe aplicarse en progreso decreciente, esto es a mayor retribución es menos la protección hacia el trabajador.

- Principio evolutivo

El derecho laboral también tiene que ir adaptándose y evolucionando a la par que la sociedad. "Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones laborales, que pueden denominarse especiales."<sup>30</sup> Lo deduce el Código de Trabajo en su considerando primero, que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado.

La sociedad es cambiante y los problemas de igual forma, por lo que la legislación debe de ir de la misma forma protegiendo los acontecimientos que se den ante la sociedad y esté preparada para los cambios bruscos o diferentes a los acostumbrados, de la misma manera, en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de negociaciones individuales y colectivas, por lo mismo obliga al estado a fomentar y proteger ese tipo de negociaciones sindicatos, reglamentos interiores de trabajo.

En la Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 106 dispone que los derechos laborales sean susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva. Una vez estando de acuerdo las partes estos derechos queda desprotegidos y ser vulnerados por los mismos. Siempre que se sean con justa causa y de forma comprensiva por las partes y no por disposiciones voluntarias y de mala fe de parte del patrono.

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* Pág. 85.



- Principio de obligatoriedad

El Código de Trabajo regula en su Artículo 12 que son *Ipsa Jure* y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, por lo que las partes deben considerar las normas laborales en la redacción de los contratos de trabajo.

Este principio es comprendido por la capacidad de la autoridad para hacer que se respeten sus resoluciones y de obligar a su cumplimiento, siempre y cuando las partes cumplan sus funciones que se les han sido delegadas para mantener una relación jurídica recta sin perjuicio alguno y no ser sometidos a los tribunales competentes.

- Principio de realismo

“Actúa principalmente en el momento de la negociación de pactos y convenios colectivos, de forma que las peticiones y acuerdos se ajusten a las posibilidades objetivas de las empresas y las verdaderas necesidades de los trabajadores.”<sup>31</sup>

El Código de Trabajo establece este principio en el tercer Considerando inciso (d) “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, 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.”

En otras palabras, los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre la cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, y del derecho de trabajo se dice que es eminentemente

---

<sup>31</sup> *Ibíd.* Pág. 39.



flexible porque, trata de que los problemas sean arreglados de una buena forma como lo es la conciliación, para evitar un desgaste y sobre carga de los órganos judiciales, cuando la situación puede ser muy bien arreglada por un acuerdo de las partes.

- Principio de sencillez

“Este principio se materializa principalmente en el derecho procesal de trabajo, ya que las formas de procedimiento se caracterizan por su vocación anti- formalista en beneficio de los trabajadores, sin perjuicio de mantener un cierto orden procesal.”<sup>32</sup>

El derecho laboral está dirigido a una porción abundantemente mayor de la población, que en los términos generales no puede acceder a los altos niveles de preparación en los niveles de educación, por lo que debe realizarse en los términos más sencillos y fáciles la aplicación y la asimilación de ese derecho; el derecho de trabajo no es complicado y es de forma sencilla puesto que está encaminado al trabajador que en el ámbito general son los de niveles más bajos y es por ellos que el derecho laboral no les complica más su situación poniéndole los mecanismos a utilizar de una forma sencilla y entendible para el mismo.

- Principio conciliatorios

Dentro de las relaciones laborales deben ser armónicas y existir paz dentro de las empresas, sin embargo, si surge el conflicto laboral, las partes deben esforzarse por lograr un arreglo conciliatorio. La conciliación es el método más bueno para que no se corrompa las buenas relaciones laborales permitiendo, a los mismos poder dar por terminada de una buena forma el contrato de trabajo. Buscando evitar conflictos, malos tratos y el uso indebido de centros de justicia poniéndolo de una forma mucho más fácil con la conciliación.

La Constitución Política de la República de Guatemala dispone en el Artículo 103 que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias,

---

<sup>32</sup> *Ibíd.* Pág. 93.



tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Por lo tanto, 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.

Así también en el Artículo 17, establece que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. El código de trabajo busca la forma de velar por los intereses del trabajador de una forma en la que pueda haber armonía y una excelente relación social cosa contraria se estaría en conflicto dejando a un lado los buenos tratos y buenas costumbres.

“El nuevo modelo de relaciones laborales destaca y potencia los puntos de convergencia de las partes en la relación de trabajo, a través de una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las decisiones de la empresa, acuerdo reparto de utilidades.”<sup>33</sup>

Lograr esa relación de poder sincronizar a los trabajadores en el área de la producción a efecto de poder beneficiar a la sociedad, ya que es la función principal entre patrono y trabajador, la conciliación es la vía más factible para llegar a una buena solución en las negociaciones colectivas de forma segura y madura, sin que exista una competitividad entre los trabajadores.

- Principio de rendimiento o buena fe

Para cumplir con el principio de rendimiento o buena fe, el trabajador se compromete a cumplir con cabalidad, eficiencia y buena fe el trabajo encomendado por el patrono, y el patrono se compromete a cumplir con las garantías mínimas establecidas en el Código de Trabajo y demás leyes, reglamentos e inclusive se pactan estímulos a los trabajadores en materia de productividad.

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 41.



Este principio es el principal vínculo que se genera a través del contrato de trabajo ya que ahí es en donde las voluntades quedan plasmadas, las cuales deben cumplirse cabalidad y sobre todo mantener esa voluntad de la buena fe, por lo que se convierte en un postulado moral y jurídico.

- Principio de *in dubio pro operario*

Este funciona con la interpretación de las normas jurídicas del derecho laboral, indicando que la ley debe interpretarse en beneficio del trabajador cuando exista alguna duda en cuanto a su alcance, además el principio *in dubio pro operario* se encuentra establecido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "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."

De igual forma, se puede mencionar que el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto No. 1441 establece "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social."

La doctrina ha sido muy prolífera en definir al principio de *in dubio pro operario*. El siguiente profesor Español, lo enuncia bajo estos términos "de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquél que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador."<sup>34</sup>

Asimismo desde otra posición, se presenta "en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador."<sup>35</sup> Cabe agregar que el laboralista peruano refiere "El principio del *in dubio*

---

<sup>34</sup> De La Villa, Luis. **Esquemas del derecho de trabajo**. Pág. 71

<sup>35</sup> Plá, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 40.



pro operario enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador.”<sup>36</sup>

Como se mencionó anteriormente el principio de tutelaridad, implica una protección preferente de la norma jurídica hacia el trabajador, en el caso del principio de *in dubio pro operario*, este refiere a la interpretación de la norma jurídica ya que en determinado caso la redacción del texto legal puede dar lugar a una interpretación en varios sentidos, como sucede con cualquier norma jurídica, por ello este principio orienta la interpretación en beneficio del trabajador, si bien es cierto en el orden jurídico es necesaria la interpretación de dichas normas en beneficio del trabajador, pues el mismo se encuentra en una gran desventaja ante el empleador.

- Principio de realismo

“Este principio indica que el derecho laboral, debe adaptarse a la realidad social y el bienestar de la clase trabajadora, se obliga ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajador subordinado.”<sup>37</sup>

Este principio se encuentra regulado en los considerandos del Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala y en virtud del mismo el derecho de trabajo, está fundamentado en la realidad social que se vive en el país e influenciada por los diversos factores de la vida cotidiana de los trabajadores para que la ley cumpla con el objetivo para el cual fue creada, de lo contrario no podría solucionar ningún problema de los que surgen con motivo de la relación laboral.

- Principio de objetividad

Tiene íntima relación con el principio de realismo, está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal “d” del Código de Trabajo Decreto No.1441, del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de que el derecho

---

<sup>36</sup> Neves, Javier. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 120.

<sup>37</sup> Fernández, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 29.



de trabajo es realista "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..." es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...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." Implica un equilibrio en la norma jurídica, libre de apasionamientos que pudieran afectar la justicia dentro de esta rama del derecho, por lo tanto las normas jurídicas deben tener la característica de ecuanimidad e integridad.

- **Hondamente democrático**

Es un principio importante del derecho del trabajo y se encuentra contenido en el inciso "f" considerando IV del Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el que establece:

"El derecho del 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 favorece los intereses justos de los patronos; 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 eliminar 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 solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad."

La democracia permite que sea el pueblo quien sea el soberano, por lo tanto al establecer el principio de hondamente democrático implica que el derecho laboral debe ser profundamente libre y justo para poder ser aplicado a los elementos personales de la relación laboral.



- Principio de superación de derechos mínimos

“Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.”<sup>38</sup>

Es importante considerar que, este es un principio que rige solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, porque llama a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica. Este principio refleja que el derecho laboral se encuentra en constantes cambios de superación o evolución, enfocados a los derechos de los trabajadores.

- Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.

Este principio se implementa con el objetivo de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos derechos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador. “La irrenunciabilidad consiste en la condición legal que impide la renuncia a determinados derechos.”<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Franco, César. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 34.

<sup>39</sup> *Ibid.* Pág. 399.



En términos generales, puede decirse que son renunciables los derechos privados e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. El siguiente autor refiere que “la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido como: la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.”<sup>40</sup>

El único límite a este principio se establece en el considerando cuarto del Código de Trabajo Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala el cual permite la irrenunciabilidad solamente para el trabajador, no así para el patrono, debido a que trata de compensar la desigualdad económica que existe entre ambos.

### **2.1.5. Fuentes del derecho de trabajo**

Las fuentes formales que solo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. A continuación se desarrollan las siguientes.

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Pacto colectivo de condiciones de trabajo, de conformidad con el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto No. 1441:

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

---

<sup>40</sup> Hernández, Miguel. *Tratado elemental del derecho de trabajo*. Pág. 89.



Es aquel que se aplica entre los trabajadores y patronos de una industria que dependiendo del espacio territorial que comprenda, puede sub-clasificarse en municipal, departamental, regional o nacional. Provee mejor e igual condición de trabajo para los empleados, gozando todos los beneficios por igual también la creación y organización de servicios sociales del sector en desventaja.

- Pacto colectivo de actividad económica

“Que tiene una mayor amplitud que los anteriores, ya que pacta condiciones de trabajo para toda una actividad económica, con la misma sub clasificación ya apuntada.”<sup>41</sup> Este pacto colectivo, tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales dentro de cualquier actividad económica.

- Pacto colectivo de región determinada

“Constituye la máxima expresión dentro de las especies de pactos colectivos ya que trata de regular las condiciones de trabajo para que se apliquen a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, profesionales.”<sup>42</sup> La función de este pacto de regular, armonizar, desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de los trabajadores con el objeto de lograr estabilidad laboral, así lograr la mayor eficiencia en el trabajo que se desempeña.

- El contrato colectivo de trabajo

“Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas bajo una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.”<sup>43</sup> El

---

<sup>41</sup> *Ibíd.* Pág. 91.

<sup>42</sup> Krotoschin, Ernesto. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 93.

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pág. 60.



objetivo del contrato colectivo de trabajo es dar al trabajador seguridad jurídica durante la prestación de sus servicios frente a la empresa a cambio de una remuneración.

- La sentencia colectiva o laudo arbitral

“Constituye el fallo dictado por juez arbitral competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efectos, por tanto, similares a los del pacto colectivo.”<sup>44</sup> Esta sentencia es la que dirime un conflicto entre dos o más partes, dicha sentencia debe estar fundada en los acuerdos pactados entre las partes sujetas al litigio. Los fines de esta sentencia es beneficiar a la mayoría de los empleados de una empresa, con el fin de que todos gocen de los beneficios por igual.

- Reglamento interior de trabajo

“Es una norma elaborada por las empresas en donde determinan las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores sean estos empleados u obreros, es decir en este documento los empleadores consignarán las condiciones o reglas de una empresa.”<sup>45</sup> Por lo tanto, el reglamento interior de trabajo, es necesario dentro de las actividades de una empresa, ya que en este se constituyen las normas de trabajo a las cuales estarán sujetos obligadamente los trabajadores, en virtud del cumplimiento de la relación laboral vigente entre ambas partes.

- Contrato de trabajo

“Es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”<sup>46</sup> En otras palabras, el contrato de trabajo es una fuente formal del derecho laboral que detalla las condiciones y formas de pago de los trabajadores y se constituye en seguridad tanto como para el trabajador y el empleador.

---

<sup>44</sup> *Ibíd.* Pág. 61.

<sup>45</sup> López, Santiago. *Introducción al estudio del derecho.* Pág. 62.

<sup>46</sup> Larios, Carlos. *Derecho internacional público.* Pág. 82.



- **Reglamentos de trabajo**

Es una declaración unilateral de voluntad por parte del patrono, en la cual se fijan reglas para la organización de trabajo, la forma y los recursos humanos, se establecen las cuestiones de disciplina y comprende las relativas a la higiene y seguridad laboral. El patrono está obligado a realizar este reglamento cuando en su empresa laboren más de diez trabajadores, debe estar aprobado por la Inspección General de Trabajo.

Es decir, que el reglamento de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones de los sujetos laborales, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa y es tan importante que si no existiera sería muy imposible sancionar al trabajador por actos que violentan las normas de la empresa.

### **2.1.6. Sujetos del derecho laboral**

Dentro del derecho laboral existen diversos elementos personales del derecho laboral pero los más importante son el patrono y el trabajador.

- **Patrono**

De acuerdo a la legislación laboral se puede considerar como la persona que utiliza los servicios de uno o más trabajadores y como contraprestación paga la remuneración convenida.

Clases de patrono: la ley define dos clases de patrono: patrono regular o permanente y patrono eventual o temporero.

- a. El patrono regular o permanente es aquél que genera actividades en locales o lugares con carácter continuo, recurrente y por un período indeterminado de tiempo.



- b. El patrono eventual o temporero es el que desarrolla actividades en locales o lugares de índole ocasional y de tiempo limitado.

- **Trabajador**

Es aquella persona que presta los servicios mediante una relación de dependencia frente al patrono, a cambio de que se le remunere.

Clases de trabajador: en referencia a las clases de trabajador es necesario puntualizar que esta clasificación se determina por medio del contrato de trabajo en el cual el patrono y el trabajador pactan el tipo de trabajo a realizar, partiendo de este punto de vista se establece que existen trabajadores:

- a. "Trabajo subordinado y dependiente: Es aquella persona individual que está subordinada y dependiendo de las normas de la empresa, para la cual presta sus servicios pactados en el contrato. Así mismo estará bajo órdenes de dependencia del patrono o su representante legalmente autorizado, refiere al trabajador que presta sus servicios a cambio de una remuneración en una empresa, el vínculo de dependencia es solo funcional dentro de las condiciones pactadas dentro del contrato.
- b. Trabajo asalariado. Es la relación laboral donde una persona individual se sujeta a las condiciones de trabajo del empleador a cambio de una remuneración convenida dentro de un contrato de trabajo.
- c. Trabajo independiente y/o autónomo. Se refiere a personas individuales que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato laboral.
- d. Trabajo temporal. Se refiere a una situación de empleo donde la relación laboral está limitada a un cierto periodo de tiempo basada en las necesidades de la organización empleadora.



- e. Trabajo eventual o provisional. El trabajador en su prestación de servicios está sujeto a lo imprevisto y contingente tanto en su iniciación como en la duración, el trabajador eventual tiene en sus tareas carácter provisional.
- f. Trabajo intermitente. Por regla general estos contratos de trabajo son indeterminados, presuponiendo la existencia de los mismos la prestación de servicios en forma personal, remunerada y subordinada.
- g. Trabajo nocturno. Es una expresión de uso principalmente jurídico, propia del derecho laboral, que se utiliza para referirse al trabajo en relación de dependencia que se realiza horas de la noche.
- h. Trabajo peligroso. Es el trabajo que se realiza en un entorno laboral peligroso o insalubre cuyas deficiencias en cuanto al nivel de seguridad y salud podrían causar la muerte, una lesión o una enfermedad.
- i. Trabajo en equipo. Se refiere a un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común."<sup>47</sup>

Los auxiliares del patrono, a continuación se dan a conocer los distintos auxiliares del patrono existentes en la legislación laboral guatemalteca, siendo los mismos:

- Representantes patronales

Los representantes patronales son aquellos sujetos individuales que ejercen en nombre del patrono, llevando a cabo diversas funciones tanto de administración como de dirección, así como también todas aquellas que se encuentren autorizadas legítimamente por aquel, teniendo como característica propia que las relaciones que tienen los trabajadores con los representantes del patrono.

---

<sup>47</sup> Ibid. Pág. 89.



Determinan la existencia de que el patrono se encuentre de manera directa obligado, ya que el representante del mismo no puede actuar por sí solo y por ende no contrae ningún tipo de responsabilidad directa en relación con los empleados y en consecuencia viene a ser solamente un trabajador más de la empresa.

El Código de Trabajo Decreto No. 1441, del Congreso de la República de Guatemala, señala en el Artículo 4 que "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél..."

Asimismo los trabajadores de confianza, son aquellos trabajadores que por su cargo y por las funciones que presta tiene una gran responsabilidad dentro de la empresa ya que posee mando y jerarquía, frente a los demás empleados.

Estos tienen un tratamiento diferente, ya que no están sujetos a la jornada máxima de trabajo siempre y cuando este trabajador cumpla con sus responsabilidades dentro de la empresa.

- Los intermediarios

Son aquellas personas que contratan en nombre propio, los servicios relativos de uno o más trabajadores para la realización de un determinado trabajo que beneficia a otra persona; quedando el beneficiario y el intermediario del trabajo obligados de manera solidaria con los trabajadores.

La figura del intermediario patronal tiene mucha importancia con respecto al movimiento económico de una sociedad, puesto que si un patrono tuviese que atender a todos sus empleados y además entrevistarse con todos, resultaría poco práctico si la empresa empleadora es muy grande en cuanto a la cantidad de su personal.



## 2.2. Contrato de trabajo individual

En el siguiente apartado se muestran las generalidades del contrato de trabajo individual, desde el origen, definiciones de distintos autores, los sujetos, los tipos de contrato individual, finalizando con el periodo de prueba laboral.

### 2.2.1. Origen del contrato individual de trabajo

Al remontarse al pasado a través de la historia del trabajo, se observa que este se realizó en condiciones adversas en las distintas épocas, así, el trabajo manual lo efectuaron en gran medida los esclavos. En Grecia y Roma el trabajo quedaba asignado a los hombres de categorías inferiores. El derecho romano reguló con el nombre de locación *locatio* el contrato en general, por medio del cual se ponían de acuerdo para regular sus derechos. “El vocablo *locar* significaba arrendar, alquilar; de donde se alquilaba un inmueble al igual que el trabajo de una persona.”<sup>48</sup>

Posteriormente, la Revolución Francesa trajo consigo cambios fundamentales en la sociedad, así como la aparición y aplicación de nuevos principios, fundados en el dogma de la autonomía de la voluntad; lo cual significó en el campo jurídico de los contratos, la igualdad ante la ley, que constituye la esencia del contrato civil.

En virtud de ello, nadie puede ser obligado si no lo consiente expresamente y, en consecuencia, el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley, a la cual debieron someterse inexorablemente. La característica más importante que el liberalismo surgido de la Revolución Francesa impone en el derecho, es la carencia total o casi total, de toda legislación referida a las actividades laborales.

---

<sup>48</sup> Gregg, Renata. **El contrato de trabajo aplicado al agro guatemalteco, con breves consideraciones a la migración agrícola interna.** Pág. 12.



El contrato de trabajo, como específico y diferenciado del civil, aparece apremiado por las necesidades económicas del maquinismo y de la gran industria. Los teóricos consideraron que, abolidos los privilegios y siendo todos los ciudadanos iguales ante la ley, bastaba asegurar esa libertad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíprocas de las partes.

Por lo tanto, "la no intervención, vigente durante la existencia del Estado Liberal en las relaciones económicas, por las razones conocidas, dio amplia y absoluta vigencia al principio de la autonomía de la voluntad. El intervencionismo que en defensa de los trabajadores comenzó a limitar los alcances de esa libertad contractual, fue dando perfiles definitivos al contrato de trabajo, imbuido ya por la limitación que impone el orden público, el cual fundado en el Interés social, impide en los hechos la arbitrariedad patronal, puesto que solo puede contratarse sobre las bases dadas por la ley o, más precisamente en estos momentos, por las convenciones colectivas de trabajo."<sup>49</sup>

En cuanto a su denominación el vocablo contrato de trabajo, tiene su origen en la doctrina francesa del siglo pasado, sin embargo, "en los códigos civiles del siglo XIX no aparece esa terminología, legislándose únicamente sobre la locación de servicios. Al inicio del presente siglo se incorpora al derecho en Bélgica, es adoptado también en Suiza y en 1910 por Francia. Posteriormente fue adoptado por la mayoría de países, algunos lo incorporaron al Código Civil, como en el caso del Perú."<sup>50</sup>

En Guatemala, tal acepción fue reconocida en la Constitución de 1945, la cual reglamentaba del Artículo 55 al 71, todo lo referente al capital y al trabajo, refiriéndose al contrato individual y colectivo. El Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 8 de febrero de 1947, entró en vigencia el 1º. de mayo del mismo año; recoge y desarrolla los principios y

---

<sup>49</sup> *Ibíd.* Pág. 92.

<sup>50</sup> *Ibíd.*



lineamientos de la Constitución de 1945 en materia laboral, adoptó la denominación en el título segundo, donde se regulaban los contratos (contrato individual y colectivo de trabajo), el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus Reformas, lo contiene en el Artículo 18.

## 2.2.2. Definiciones

La definición legal del contrato individual de trabajo, está establecida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, determina "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

La definición anterior, una de las más completas en el ordenamiento jurídico, y la misma radica en las peculiaridades del contrato individual de trabajo y describe con claridad los elementos que diferencian dicho contrato con los regulados por el ordenamiento sustantivo, elementos tales como:

"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."<sup>51</sup>

El contrato individual de trabajo, es aquel por el cual una persona física denominada trabajador, se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica

---

<sup>51</sup> *Ibíd.* Pág. 170.



denominada empleador bajo la dependencia y subordinación de este quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

“Hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia, incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad.”<sup>52</sup>

Para el siguiente autor “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”<sup>53</sup>

Otra definición doctrinaria y más adecuada al contexto estudiado es “El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo.”<sup>54</sup>

La categoría jurídica contractual cumple la función que le es propia de constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario. Es importante observar que dentro de las definiciones presentadas no existe un elemento de obligatoriedad sin posibilidad de rescisión, motivo por el cual en el transcurso de esta investigación se analizarán las formas correctas de ponerle fin al contrato laboral. En el siguiente apartado se describen los sujetos del contrato individual de trabajo.

---

<sup>52</sup> *Ibíd.* Pág. 68.

<sup>53</sup> *Ibíd.* Pág. 162.

<sup>54</sup> Palomeque, Manuel y De La Rosa, Manuel. *Derecho del trabajo*. Pág. 480.



### 2.2.3. Sujetos

Los sujetos son aquellas personas que intervienen en la relación laboral, que principalmente se cuenta con dos, patrono y trabajador. Las anteriores son quienes protagonizan la relación laboral que se llega a concretar al momento de existir una necesidad entre ambas personas, puesto que el patrono o empleador posee la necesidad de una persona para que desarrolle determinada actividad y el trabajador o empleado posee la necesidad de devengar una retribución económica y es por lo cual este acepta desempeñar la función asignada previamente por el empleador.

- El trabajado

Es necesario, antes de conocer una definición de trabajador, diferenciar entre trabajador dependiente e independiente.

Se dice, que el trabajador independiente es la persona, hombre o mujer, que ejecuta una actividad económica social, por su propia voluntad, contemplando las circunstancias que le rodean, mientras que el trabajador dependiente, es quien personalmente presta a otro, mediante una relación jurídica, una tarea o servicio con relación de dependencia. "En el curso de los años, el trabajador ha sido nombrado con diferentes denominaciones, según sea la naturaleza del trabajo, es denominado proletario, deudor de trabajo, asalariado, jornalero, operario, agente, obrero y empleado, ya sea de comercio, estatal, agrícola o particular, entre otros."<sup>55</sup>

"Trabajador como sujeto de trabajo puede ser únicamente una persona física, hombre o mujer, que adquiere ese carácter cuando presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo."<sup>56</sup> Desde otro enfoque "trabajador dependiente, es quien

---

<sup>55</sup> Álvarez, Erick. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 73.

<sup>56</sup> De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 476.



personalmente presta a otro, llamado patrono, mediante una relación jurídica, en virtud de la cual el trabajador por su propia voluntad, llega a depender de este.”<sup>57</sup>

Por lo tanto, para que un individuo pueda considerarse como trabajador, deben establecerse los siguientes elementos: solo puede tratarse de una persona física que realice un trabajo, ya sea manual, intelectual o mixto; que el trabajo sea aceptado por propia voluntad del trabajador y se realice por cuenta ajena; que exista relación de dependencia entre quien recibe el trabajo y quien lo da, de la misma que se estipule una remuneración. Se define trabajador entonces como aquella persona que realiza voluntariamente un trabajo o servicio, ya sea intelectual, manual o mixto, a otra persona en relación dependiente, mediante una remuneración estipulada.

La definición legal se encuentra en el Artículo 3 del Código de Trabajo, que dice: “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.”

- El patrono

Tiene su origen en las voces romanas: *Pater Onus*, que significa carga o cargo de padre y era el nombre que se daba a las personas que tenían una obligación protectora respecto a otras. Al patrono se le conoce como: patrón, empresario, principal, capitalista, acreedor de trabajo, dador de trabajo, dueño, jefe propietario, entre otros, y modernamente se le conoce como empleador.

“La persona física o individual que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios.”<sup>58</sup> Refiere el siguiente autor “se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable

---

<sup>57</sup> *Ibíd.* Pág. 33.

<sup>58</sup> *Ibíd.* Pág. 43.



para poder ponerlo en actividad con un trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.”<sup>59</sup>

Para tener el carácter de patrono, se requiere que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contrato de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de una persona merced de contratos civiles, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales. La definición legal está contenida en el Artículo 2 del Código de Trabajo, que dispone “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.”

#### **2.2.4. Tipos de contrato individual**

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican por tiempo y por su forma de celebración, a continuación se describen de forma detallada las características de cada uno, tal y como lo establece el Código de Trabajo.

- Por tiempo
  - a. Indefinido

En esta clase de contrato no se especifica fecha para su terminación, es el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia solo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

El contrato por tiempo indefinido, como se señaló anteriormente, es el contrato regla general y es precisamente en virtud de él, que la ley laboral, en el Artículo 26,

<sup>59</sup> Ramírez, Ángel. **El derecho de trabajo, la relación laboral y sus elementos en Guatemala.** Pág. 95.



establece que, todo contrato individual de trabajo deberá tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a presentar de la obra que se va a ejecutar.

b. A plazo fijo

En esta clase de contrato se debe tomar en cuenta la actividad o servicio, tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sin que además la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua y no subsista al vencimiento del plazo previsto.

c. Para obra determinada

Este contrato también tiene carácter de excepción, solo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin. Es un contrato en el cual el trabajador adquiere el compromiso no de prestar un servicio sino de entregar una obra o un resultado determinado y el patrono se compromete a pagarle una retribución global o de forma alzada, por la entrega de la obra.

- Por su forma de celebración

a. Contratos escritos

El Artículo 18 del Código de Trabajo, recogiendo el principio de tutelaridad, establece que todo contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del patrono, es decir, que la obligación de suscribirlo, es únicamente de este, la falta del contrato, es imputable también a él, se puede apreciar la tutelaridad, tanto de esta norma, que incluso se fija un plazo al patrono para obligarlo a remitir la respectiva copia del contrato al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo.



#### b. Contrato verbal

Tal como lo señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, esta forma de celebrar el contrato, constituye la excepción a la regla general, se admite su celebración solo para determinadas actividades, este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba. Además establece que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo, o de la relación misma, la responsabilidad económica recae en quien incumple en este, según sea el caso puede ser el patrono o el trabajador, aclarando que en ningún caso puede hacerse coacción contra las personas.

#### 2.2.5. Periodo de prueba

En el Código de Trabajo se reconoce que en los contratos por tiempo indeterminado, los dos primeros meses, se reputan de prueba, estableciéndolo de la siguiente manera en su Artículo 81 "En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un periodo menor. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle termino al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna."

Por otro lado para conocer la forma en que se establece el periodo de prueba en otras legislaciones, el diccionario jurídico consultor magno, establece que se entiende como periodo de prueba los: primeros tres meses de la relación de trabajo aunque algunos convenios colectivos de trabajo lo amplían hasta seis meses.

- Definiciones

Puede definirse el período de prueba, como una etapa inicial de la relación laboral establecida entre un patrono y un trabajador, en la cual ambas partes pretenden determinar las aptitudes, habilidades y características del otro contratante para la realización de determinado trabajo y así poder decidir la continuidad o no de la contratación.

Se determina con lo anterior que al finalizar el período de prueba ambas partes tienen el derecho de aceptar o no la contratación, razón por la cual la legislación laboral otorga la opción de poder dar por terminado el contrato al finalizar el periodo de prueba, "si el trabajador no llena los requisitos o aptitudes establecidas por el patrono o al contrario si el trabajador determina que no desea optar por la continuidad de la contratación."<sup>60</sup>

El autor siguiente, 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 o mixta, cuando la decisión corresponde a un tercero."<sup>61</sup>

- Naturaleza jurídica del período de prueba

La teoría más aceptada por los estudiosos del derecho, acerca de la naturaleza jurídica del período de prueba, es aquella que lo considera como una institución jurídica de índole laboral establecida en atención a la conveniencia de ambas partes que forman parte de determinada relación de trabajo.

Esta naturaleza jurídica en la práctica favorece en mayor número a los patronos, puesto que le da la libertad de decidir si contrata, no puede considerarse como un capricho del patrono sino como un derecho otorgado por la legislación laboral al cual puede optar sin responsabilidad de su parte.

- Finalidad del periodo de prueba

Es darles tanto al patrono como al trabajador la opción y el tiempo para evaluar y conocer las características, aptitudes y habilidades de cada uno, y así determinar continuar o terminar la relación de trabajo. En el plazo el periodo de prueba el

---

<sup>60</sup> *Ibíd.* Pág. 104.

<sup>61</sup> De Buen, Néstor **Derecho del trabajo.** Pág. 72.



empleador puede establecer las habilidades para el desempeño del trabajo para el cual se desea contratar, y el trabajador puede a su vez, observar el ambiente de trabajo y conocer la naturaleza del trabajo al que desea optar.

- **Ventajas del periodo de prueba**

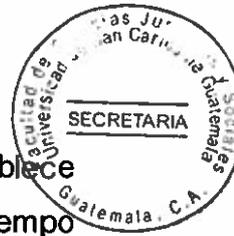
Para el patrono, otorga la ventaja de poder conocer con anterioridad a la contratación las habilidades y aptitudes del trabajador para el desempeño del trabajo para el cual se desea contratar, y si este no tiene las habilidades requeridas por el patrono, este último puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna frente al trabajador. Para el trabajador, brinda la ventaja de poder conocer el ambiente de trabajo, a sus jefes y a los demás empleados con los que debe relacionarse, así puede establecer si es un ambiente en el que puede desarrollar sus habilidades, decide si continua o cesa la relación de trabajo.

- **Salario durante el periodo de prueba**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 102, inciso b) que todo trabajo deber ser debidamente remunerado, por lo que es prohibido que durante el periodo de prueba el trabajador no perciba un salario. En este mismo contexto es importante establecer que en el ordenamiento guatemalteco no existe una normativa que prohíba que ambas partes determinen pactar un salario distinto a los que persiguen los trabajadores estables, por ejemplo, en el caso en que el periodo de prueba sea de capacitación, sin apartarse que esta disminución del salario, no puede ser menor al salario mínimo que se ha establecido para determinado tipo de trabajo.

- **Plazo del periodo de prueba**

El establecimiento del plazo por el cual se prolongará el periodo de prueba, no es el mismo en todas las legislaciones, puesto que en algunas internacionales la ley no establece un periodo determinado, por lo que las partes contratantes tienen la libertad de establecer el plazo siempre y cuando el mismo no sea indeterminado.



En la legislación guatemalteca es distinto, puesto que el Código de Trabajo establece en su Artículo 81, citado con anterioridad, que en los contratos por tiempo indeterminado los primeros dos meses se reputan de prueba, es entonces este el plazo máximo en que puede fijarse dicho periodo para ambas partes, esto con el objeto de evitar que en determinados casos el patrono pueda establecer un periodo más largo con la finalidad de sacar provecho del trabajador y luego dar por terminada la relación de trabajo sin pagar indemnización.

- **Suspensión y rescisión unilateral del período de prueba**

Muchos estudiosos del derecho han establecido que durante el periodo de prueba, no puede hablarse de estabilidad laboral para el trabajador, puesto que ambas partes tienen la libertad de dar por terminada la relación de trabajo durante este periodo, sin incurrir en ninguna responsabilidad ante la parte contraria.

Con respecto a la rescisión unilateral del contrato o de la relación laboral, durante el periodo de prueba, esta puede darse en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización, para que la misma tenga total validez se requiere de manifestación expresa, si finaliza el periodo de prueba sin que se dé la manifestación de las partes de rescindir la relación, la relación laboral se consolida.

### **2.3. Importancia del derecho laboral**

El derecho laboral es la rama del derecho, que tiene como fin principal el proteger el trabajo y al trabajador productivo, a través de un conjunto de normas y reglas de orden jurídico, normalizando las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos. En el presente capítulo se desarrollaron las generalidades del mismo, presentando los antecedentes del derecho, las definiciones de algunos tratadistas y autores, de igual forma se presentan los principios que rigen el derecho en mención, las fuentes y lo más importante los sujetos de este derecho.



Seguidamente se desarrolla el importantísimo tema del contrato de trabajo individual, que es aquel por el cual un individuo trabajador, presta servicios personales para una persona, bajo la subordinación y dependencia, la cual está obligado a pagar por los servicios del trabajador. Del contrato de trabajo se presentan los orígenes, definiciones, sujetos, las clases de contrato individual reconocidas y por último se presenta el período de prueba, tema de relevancia.

El período de prueba, tiene como objetivo principal, tanto el patrono como el trabajador, conozcan sus cualidades, condiciones, se evalúen entre sí, para seguidamente establecer la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo. Es imprescindible recordar que el período de prueba debe acordarse o pactarse de forma escrita en cualquier caso, para garantizar los derechos y obligaciones de patrono y el trabajador, quienes sabidos de sus competencias, aceptan, ratifican y firman lo plasmado en dicho instrumento jurídico, dando de esta forma legalidad a las condiciones que cada uno plantea en el contrato.





## CAPÍTULO III

### 3. Organismo Legislativo

En el presente capítulo se desarrolla la importancia del Organismo Legislativo, se muestran los antecedentes, la integración del mismo, seguidamente se cita la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala, se mencionan algunas características del Reglamento de la Ley en mención. De igual forma es de importancia citar al Código de Trabajo, Decreto 1441, del cual se presentan las generalidades del mismo, se finaliza este capítulo con el desarrollo del tema antinomia jurídica.

#### 3.1. Generalidades

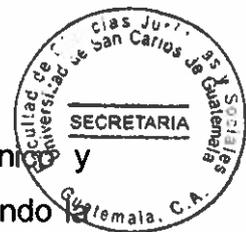
El fundamento jurídico principal del Organismo Legislativo descansa en la Constitución Política de la República de Guatemala y en sus Artículos 157 al 181. Sus autoridades internas son: Pleno del Congreso de la República de Guatemala, Junta Directiva, Presidente del Congreso y Comisión Permanente.

En Guatemala, la función legislativa está a cargo del Congreso de la República de Guatemala, integrado por diputados seleccionados según el principio universal del sufragio popular en forma directa. "Los diputados representan al pueblo y no a sus electores, estos no pueden dar, ni aceptar un mandato imperativo y obligatorio, lo que significa que cada diputado debe encaminar su gestión y actuación como miembro del Congreso de la República de Guatemala."<sup>62</sup>

Según el modelo constitucional, este Organismo es uno mediante los cuales el pueblo de Guatemala delega su soberanía, perteneciendo al poder público y se integra por los

---

<sup>62</sup> Consejo Editorial de Editora Educativa. **Fundamentos de derecho.** Pág. 24.



diputados del Congreso de la República de Guatemala, por su personal técnico y administrativo. Por parte del primero se ejerce la potestad legislativa y del segundo la prestación del servicio público, para funcionamiento de programas, planes y procesos que contribuyen al ejercicio de potestad legislativa.

“Es un órgano colegiado, de tipo ordinario y permanente, de carácter representativo, cuya legitimidad deviene de la voluntad popular enunciada por medio del voto en sufragio universal. Es integrado por el número de diputados señalados por la ley y con base al sistema de asignación de escaños o curules que ésta establece.”<sup>63</sup>

### 3.1.1. Antecedentes

En octubre de 1824, los representantes del pueblo de Guatemala, constituidos plenamente y legalmente en Asamblea, con la debida autorización de los Comitentes y por el Pacto de la Confederación Centro Americana; llegan al consenso de promulgar una ley fundamental, la que tuvo como denominación Constitución Política del Estado de Guatemala.

Es imprescindible mencionar, que fue la primera Constitución de Guatemala, que en el título IV sección 1, Artículo 77 establecía “El poder legislativo del Estado reside en una Asamblea de representantes... con la sanción del consejo representativo”.<sup>64</sup> por lo que, se recaba en este relevante hecho histórico no solo la promulgación de la primera Constitución del Estado Guatemalteco sino que además, la estabilidad e importancia que se le otorga al Organismo Legislativo.

Se menciona en el mismo cuerpo legal todas las atribuciones, facultades, forma de integración del Organismo y además todo regido por un sistema representativo. Seguidamente en 1835, se da la reforma a la Constitución Política de la República de

<sup>63</sup> Pereira, Alberto y Marcelo, Pablo. **Derecho constitucional**. Pág. 200.

<sup>64</sup> Chicas, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 43.



Guatemala Federal de Centro América, la cual tuvo un cambio en el Artículo 55 el cual expresa “El Poder Legislativo de la Federación reside en un Congreso compuesto de dos cámaras de los representantes y la del Senado...”<sup>65</sup>

Se entiende que el Congreso durante esta época se estaba representado por dos cámaras las cuales se integraban de dos maneras, la primera por los diputados electos por las juntas de distrito y la segunda por las personas electas por las legislaturas de los Estados miembros.

En los siguientes períodos existieron modificaciones, no obstante, el perfil o la figura del Congreso se mantuvo, sin variación, hasta el 11 de diciembre de 1879 donde la Asamblea Nacional Constituyente crea la Ley Constitutiva de la República de Guatemala, la cual fijaba en el Artículo 44 lo siguiente:

“El Poder Legislativo reside en la Asamblea Nacional.”<sup>66</sup> es hasta entonces que el Organismo Legislativo ocupa su actuación diaria en una Asamblea como tal, además se estableció que para ser parte de dicha Asamblea, tendría que ser la persona electa, al cargo de Diputado, el cual debía llenar los requisitos de: estar en el ejercicio de los derechos de ciudadano y tener más de 21 años. Posteriormente en 1885, la Ley Constitutiva tuvo una reforma, la cual estableció en el Artículo 42 que “La Asamblea no puede tener sesiones sin la concurrencia de la mayoría absoluta de los miembros de que se compone...”<sup>67</sup>

Procedente de los constantes cambios constitucionales, en 1921 ocurren dos hechos importantes, el primero fue el 11 de marzo, donde se realizó la reforma a la Ley Constitutiva de la República de Guatemala, en el Artículo 52, el cual exponía las atribuciones del Poder Legislativo; que dando de esta manera derogadas las

---

<sup>65</sup> Barrera, Iván. **Institución del parlamento guatemalteco.** Pág. 82.

<sup>66</sup> Nájera, Mario. **Derecho procesal civil.** Pág. 93.

<sup>67</sup> García, Marta. **El Estado y sus elementos.** Pág. 28.



anteriores y quedando en vigencia las contempladas en el Decreto número 7, Artículo 11, el cual mencionaba, las atribuciones siguientes: “10) Nombrar a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia...11) Nombrar al procurador General de la Nación...”; También el segundo acontecimiento ocurrió el 9 de septiembre, donde se decreta la Constitución Política de la República de Centroamérica, en la que participaron los representantes de los países de Honduras, El Salvador y Guatemala.

A través de la cual se establece que el Congreso estaría integrado por dos cámaras, pero es hasta entonces, que se puntualiza quienes la conformarían, así pues el Artículo 70 exponía lo siguiente: “El Poder Legislativo residirá en dos cámaras: una de Senadores y otra de Diputados...”

### **3.1.2. Integración administrativa**

“El área administrativa del Organismo Legislativo está compuesta por los funcionarios y empleados, de distinta categoría, cuya función deviene de un nombramiento realizado por la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala.”<sup>68</sup>

La organización administrativa del Organismo Legislativo se integra por direcciones, las cuales están a cargo de un director nombrado por concurso de oposición, realizado y nombrado por Junta Directiva. Además estas direcciones cuentan con personal de apoyo administrativo, como lo indica la Ley de Servicio Civil. Este personal será temporal, asignado para servicios determinados en las diferentes áreas administrativas de dicho Organismo.

- **Dirección General**

De acuerdo con el Artículo 156 bis, Decreto Número 63-94, Ley Orgánica del Organismo Legislativo y sus Reformas, el Director General es el enlace entre la Junta

---

<sup>68</sup> Valvert, Víctor y otros. **Colección parlamentaria tomo II.** Pág. 138.



Directiva y los directores de recursos humanos, administrativo, financiero, de protocolo, comunicación social y las unidades administrativas. Para el servicio civil del Organismo Legislativo, esta Dirección cumple un rol de relevancia, porque ejerce la representación legal para suscribir contratos administrativos y del personal. Esta suscripción es extensa para todo el personal y trabajadores del Organismo Legislativo, de igual manera, realizan las gestiones y los procesos de contratación, compra de bienes y servicios y otros aspectos en general.

- Dirección Legislativa

“La Dirección Legislativa del Congreso, es uno de los órganos técnicos y de apoyo al Congreso de mayor importancia dentro de la estructura administrativa del Organismo.”<sup>69</sup> Por lo tanto, coadyuva la función legislativa del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que tiene como atribución, asistir a la Junta Directiva y a los diputados en la presentación de asuntos ante el Pleno y en la preparación de los decretos, puntos resolutivos y resoluciones aprobadas.

Es preciso mencionar que, esta dirección forma parte del servicio civil del Organismo Legislativo, porque pertenece a la organización administrativa. Su personal está regulado por las normas laborales comprendidas en la legislación aplicable a esa materia. La relación funcional que existe entre esta dirección y la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala, se ejerce a través de los principios del servicio civil para ese Organismo.

- Dirección Financiera

“A la dirección financiera le corresponde la correcta aplicación de las asignaciones financieras del Congreso de la República de Guatemala, llevando cuenta exacta y comprobada de cuanto ingreso y egreso se opere en la contabilidad del mismo, hacer

---

<sup>69</sup> *Ibíd.* Pág. 140.



las retenciones impositivas correspondientes a los diputados, asesores y demás personal por contrato del Congreso de la República de Guatemala.”<sup>70</sup>

No obstante, la asesoría financiera de esta dirección también pretende la búsqueda del uso correcto y eficiente del gasto público, por lo que, uno de sus objetivos, aparte de la calidad de dicho gasto, es gestionar la programación y coordinación financiera-presupuestaria acorde a las necesidades del Organismo Legislativo, su quehacer y eficaz desarrollo en la función legislativa y administrativa.

- Dirección de Auditoría Interna

Esta Dirección, juntamente con la Dirección Financiera del Congreso de la República de Guatemala, es parte primordial de la organización administrativa. La auditoría interna, establecida en la Ley Orgánica, es la asignada de velar de forma permanente porque la contabilidad de los ingresos y egresos del Congreso de la República de Guatemala cumpla con las normas de contabilidad generalmente aceptadas, las disposiciones de la Ley Orgánica del Presupuesto y con apego a las normas que emita la Contraloría General de Cuentas de la Nación. Está obligada a dar cuentas a la Junta Directiva, ya que a esta le corresponde dar el visto bueno a cualquier operación de pago que realiza la tesorería, sin cuya visa, no puede efectuarse.

- Auditoría Externa

Parte de la integración administrativa, es que la Ley Orgánica del Congreso de la República de Guatemala establece la posibilidad de contratar auditorías externas en forma independiente y adicional a la auditoría que practica la Contraloría General de Cuentas y la que efectúa la propia dirección de auditoría interna.

“La auditoría de la Contraloría General de Cuentas es necesaria, ya que esta se practica por mandato constitucional.”<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> *Ibíd.* Pág. 145.

<sup>71</sup> *Ibíd.* Pág. 147.



- **Dirección de Protocolo y Atención Ciudadana**

En términos generales y circunscrito al Congreso de la República de Guatemala, la Dirección de Protocolo y Atención Ciudadana “se ocupa de dar cumplimiento a las reglas que deben usarse para atender de forma correcta a las personas que visitan o son citadas por el Organismo Legislativo, dentro de ellas todas la que se relacionan de manera directa con sus funciones, tales como: funcionarios de gobierno, diplomáticos, personas de alta jerarquía en iglesias y universidades.”<sup>72</sup>

- **Dirección de Recursos Humanos**

Para la Dirección de Recursos Humanos, la Ley Orgánica del Organismo Legislativo “establece disposiciones específicas para la prestación y contratación de personal técnico, administrativo y de servicio, imponiendo al Organismo la obligación de elaborar normas para la clasificación de los cargos y categorías dentro del personal permanente, presupuestado y por planilla, considerando que la necesidad de los servicios y la disponibilidad del propio Congreso de la República de Guatemala.”<sup>73</sup>

Para el servicio civil del Organismo Legislativo, la Dirección de Recursos Humanos contribuye al perfeccionamiento de la relación laboral entre dicho Organismo y el personal técnico, de servicios, en el entendido que es la encargada de los procesos de ingreso a la carrera administrativa, la elaboración de los contratos y las actividades que surjan de dicha relación funcional.

### **3.2. Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto número 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala**

En la Ley de Servicio Civil se contemplan tanto los fundamentos como los principios filosóficos del régimen de servicio civil, también las normas técnico- administrativas y la estructura a utilizar, integra en un solo cuerpo los elementos de un Sistema de

---

<sup>72</sup> **Ibíd.** Pág. 154.

<sup>73</sup> **Ibíd.** Pág. 156.



Administración de Personal, para garantizar a los trabajadores la estabilidad laboral y establecer las normas de aplicación.

### 3.2.1. Antecedentes

Antes de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, las relaciones entre el Estado como patrono y los servidores públicos eran reguladas por distintas leyes, lo que generaba cierto desorden en su aplicación; además, no se contaba con una reglamentación que les garantizara un mínimo de derechos y les asegurara justicia y estímulo en su trabajo.

Desde 1947, las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el Código de Trabajo, sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección que otorga dicho instrumento, por lo que, en mucho tiempo, se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral.

La administración de personal se realizaba en forma empírica, casuística, además, el Sector Público en general padecía de una desorganización administrativa en referente al sistema de ingreso al servicio. Se encontraba una falta de normativos que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales, igualmente, no se contaba con criterios técnicos jurídicamente respaldados.

El 1 de mayo de 1957, ya vigente el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se establece el Departamento Nacional de Personal del que dependían 26 oficinas de personal de distintos Ministerios del Estado; el Departamento elaboró un estudio técnico-financiero para la adopción del Sistema de Clasificación de Puestos y de Selección de Personal. El 15 de enero de 1958 esta dependencia fue sustituida por el Departamento de Servicio Civil, creado



para elaborar estudios encaminados a adoptar un Plan de Clasificación de Puestos.

Esta dependencia realizó una encuesta sobre administración de personal en las instituciones estatales, el reconocimiento de servicio civil como un departamento puramente administrativo, encargado de velar por esa relación funcional que, hasta ese momento, se encargaba de velar por los empleados públicos ante las instituciones de Estado, logra implementar avances a la administración pública, para la realización de procesos de selección de personal mediante un plan de clasificación de puestos, el cual otorgó certeza en el recurso humano contratado en relación de dependencia.

Por lo tanto, el Organismo Legislativo posee su Ley de Servicio Civil, emitida mediante el Decreto No. 36-2016 de fecha 13 de julio de 2016 que deroga el Decreto No. 44-86 y cuenta también con su Reglamento. Está integrado por la Junta Directiva, Diputados y Comisiones Parlamentarias, le corresponde elaborar proyectos de ley, dictámenes, estudios e investigaciones, así como emitir opinión sobre leyes o disposiciones legales.

### **3.2.2. Naturaleza**

De conformidad con el Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, la naturaleza del Servicio Civil de carrera tiene el propósito de normar la prestación del servicio público, el funcionamiento de los programas, planes y procesos.

Con el objetivo de contribuir al ejercicio de la potestad legislativa del Congreso de la República de Guatemala, para asegurar el buen desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales, con apego a los principios de igualdad, honradez, objetividad, imparcialidad y profesionalismo, promoviendo el desarrollo del talento humano, garantizando la estabilidad laboral y la certeza jurídica que lo rige.



En ese sentido y de conformidad con el Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. La naturaleza del Servicio Civil se encamina al buen desempeño del servidor público. Con ello se pretende coadyuvar la función legislativa que tienen los órganos del Congreso de la República de Guatemala y la profesionalización de los servidores de la carrera administrativa dentro del Organismo Legislativo.

### **3.2.3. Objeto**

El objeto de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto 36-2016 en el Artículo 2, establece:

“La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para el reclutamiento, selección, nombramiento, contratación, planeación, organización, desarrollo, formación, capacitación, inicio y terminación de los contratos, así como, el control y evaluación del desempeño del servicio civil del Organismo Legislativo. El objetivo, es normar las relaciones laborales entre el Organismo legislativo y sus trabajadores, definir derechos, obligaciones, mecanismos de control y sanciones, así como los medios de defensa con los que cuentan los trabajadores. Lo establecido en la presente Ley constituye garantías para los trabajadores, atendiendo a las necesidades propias del buen cumplimiento del servicio, en condiciones dignas y de conformidad con la ley.”

### **3.2.4. Principios rectores**

Los principios fundamentales para la relación funcional legislativa se encuentran normados con el efecto, que los mismos sean normas jurídicas sobre las cuales se rige el servicio civil del Organismo Legislativo. Regulado en el Decreto Número 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala, enuncia los siguientes:



- a. Tienen derecho a optar a los puestos en el Organismo Legislativo, todos los ciudadanos guatemaltecos, salvo las excepciones y limitaciones establecidas en dicha ley y en otras de la materia.
- b. Los puestos y cargos deben otorgarse atendiendo a los méritos de capacidad, idoneidad, eficiencia y honradez;
- c. No habrá ningún tipo de discriminación para el nombramiento y contratación de las personas que ocuparan puestos en el Organismo Legislativo.
- d. Se desarrollará el talento humano, para fomentar el buen desempeño de las funciones de los trabajadores y garantizar el ejercicio y defensa de sus derechos.
- e. A igual trabajo prestado en condiciones de eficiencia y antigüedad le corresponde igual salario.
- f. Los trabajadores del Organismo Legislativo deben someterse a los procesos de capacitación, formación, evaluación del desempeño, disciplina y sanciones que se establezcan dentro del Sistema de Servicio Civil.
- g. La política salarial del Organismo Legislativo deberá ser proporcional, con su presupuesto y programación financiera; y
- h. En su carácter y naturaleza de actos de la administración pública, los procedimientos, resoluciones y expedientes están sujetos a las normas de transparencia y acceso a información pública establecida por la ley.

### **3.3. Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Acuerdo 9-2017 del Congreso de la República de Guatemala**

Previo a continuar, es sumamente importante mencionar que el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, por su relación con la Ley de Servicio Civil, es una exigencia conceptual que está a subordinación de la Ley por lo que no puede existir contrariedad.

Sin embargo, se distingue que el reglamento complementa a la Ley, estableciendo una regulación más detallada de las materias reguladas por esta, pero siguiendo los límites



que en ella se contienen. Su finalidad es facilitar la aplicación de las leyes por la administración, estableciendo criterios técnicos de gestión.

Aprobado por la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala, el reglamento tiene por objeto desarrollar y precisar las normas contenidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, para la adecuada aplicación y regulación de las relaciones del mismo.

### **3.3.1. De los diputados**

Los diputados del Congreso de la República de Guatemala, de acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala son dignatarios de la nación y representantes del pueblo, electos popularmente y como tales gozan de consideraciones y respetos inherentes a su cargo.

El diputado es el representante de un Organismo del Estado, persona elegida por sufragio para representar a los ciudadanos o electores ante la asamblea legislativa nacional o ante un organismo administrativo provincial o de distrito, con la doble finalidad de defender los intereses del territorio que lo elige y de las fuerzas políticas que lo apoyan.

En relación al ejercicio de los diputados es preciso mencionar lo que establece el Artículo 14 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto Número 36-2016:

“Autoridades superiores. Corresponde a la Junta Directiva, la dirección superior del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, quien ejercerá dicha autoridad con base a lo que dispone la presente Ley, su reglamento y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo. La administración del servicio civil, corresponderá a la Dirección General y



a la Dirección de Recursos Humanos del Organismo Legislativo. Queda obligada la Junta Directiva del Organismo Legislativo, a presentar informe bimestral a la Junta de Jefes de Bloque sobre los aspectos relacionados con la administración del Sistema de Servicio Civil.”

Además en el Artículo 15 establece lo siguiente; “Autoridad nominadora, corresponde a la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala, nombrar, remover y trasladar a los trabajadores y funcionarios del mismo, para tal efecto, actuará por conducto de los órganos competentes.”

Es sumamente relevante mencionar las prohibiciones establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto Número 36-2016 Artículo 16. “Prohibiciones. Queda prohibido dentro del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, lo siguiente:

- a. Nombrar o ascender a un trabajador, sin que exista la respectiva vacante o puesto disponible, que no cumpla con el perfil determinado para el puesto, de conformidad con lo establecido en los manuales correspondientes y sin que exista la correspondiente partida presupuestaria;
- b. Remover a un trabajador sin que exista causa justificada y debidamente fundamentada por la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos, salvo los considerados como puestos de confianza y los que se encuentren en período de prueba;
- c. Nombrar a parientes dentro de los grados de ley, de diputados y trabajadores del Organismo Legislativo;
- d. Cualquier acto u omisión que implique violación a los procedimientos establecidos en la presente Ley, sus reglamentos y manuales respectivos.”



### 3.3.2. De la actividad parlamentaria

El Estado tiene que actuar y desarrollar su actividad, para llevar a cabo sus fines. Esa actividad fundamentalmente corresponde a su estructura orgánica inmediata. Esa actividad se desarrolla de acuerdo con el contenido propio de las funciones atribuidas a sus órganos inmediatos, y así en la vida del Estado, en el desarrollo de su actividad, se encuentran la función legislativa o actividad parlamentaria.

En toda organización estatal tiene que existir una actividad encaminada a formular las normas generales que deben, en primer término, estructurar al Estado y, en segundo término, reglamentar las relaciones entre el Estado y los ciudadanos y las relaciones de los ciudadanos entre sí.

La función parlamentaria es definida como “la actividad del Estado que tiende a crear el ordenamiento jurídico y que se manifiesta en la elaboración y formulación, de manera general y abstracta, de las normas que regulan la organización del Estado, el funcionamiento de sus órganos, las relaciones entre el Estado y ciudadanos y las de los ciudadanos entre sí.”<sup>74</sup>

Una vez, mencionada la actividad parlamentaria cabe mencionar que el Artículo 33 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo Decreto Número 36-2016, dentro del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo establece:

“Funciones especiales. Los trabajadores del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, que desempeñan funciones de seguridad de los diputados, resguardo y protección de los edificios, instalaciones y bienes del Organismo Legislativo y del Congreso de la República de Guatemala, pasan a formar parte de la Guardia

---

<sup>74</sup> *Ibíd.* Pág. 120.



Parlamentaria, que funcionará de conformidad con su propio reglamento y mandatos, los que serán aprobados por Junta Directiva.”

Es preciso agregar que la actividad parlamentaria en la función legislativa coopera, de acuerdo con los sistemas, el Jefe del Estado, a quien a veces se autoriza a vetar las leyes, a presentar iniciativas, a promulgarlas.

### **3.3.3. De la actividad legislativa**

La actividad legislativa encomendada a este órgano, radica en dictar preceptos en que se manda o prohíbe algo, en concordancia con la justicia, la realidad nacional y persiguiendo la realización del fin supremo: el bien común, a efecto de dar soluciones claras ante los problemas y transformaciones de la sociedad.

Por lo tanto, la actividad legislativa, radica en la facultad de desarrollar y modificar las leyes, de esta manera, el Parlamento o Congreso de la República de Guatemala, son los asignados de la regulación de los derechos y de las responsabilidades de los ciudadanos, de acuerdo a lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala.

En referencia a la actividad legislativa, el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, en su Artículo 2 refiere que:

“Este Reglamento en su calidad de norma especializada, busca establecer los criterios y mecanismos que deberán observarse en los procesos de reclutamiento, selección, nombramiento, inicio y terminación de los contratos, planeación, organización, desarrollo, formación, capacitación, así como el control y evaluación de todos los trabajadores que integren el servicio civil de este Organismo del Estado.” Así también



este Reglamento, determinará los derechos y obligaciones, con los que cuentan los trabajadores del Organismo Legislativo, además de los establecidos en la ley.

### 3.3.4. Contratación del personal técnico y administrativo

“El proceso de contratación de personal al servicio civil, es a través de la carrera administrativa, la disposición legal de servicio civil del legislativo preceptúa que el ingreso al servicio comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes o puestos de nueva creación, la incorporación del personal a las áreas respectivas, así como, la emisión de nombramientos y la ocupación de los puestos establecidos en un manual de puestos.”<sup>75</sup>

Cabe resaltar que, para el mejor desempeño de sus funciones, la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala debe aprobar la creación o actualización de los manuales para el desempeño de las distintas funciones del personal del Organismo Legislativo, basado en lo establecido en la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Dentro de estos manuales se encuentran el de puestos, salarios, procedimientos administrativos, organización y evaluación del desempeño.

“La disposición legal de servicio civil del legislativo preceptúa que el ingreso al servicio comprende el reclutamiento y la selección de aspirantes, la ocupación de vacantes o puestos de nueva creación, la incorporación del personal a las áreas respectivas, así como, la emisión de nombramientos y la ocupación de los puestos establecidos en un manual de puestos.”<sup>76</sup>

Por otro lado el ingreso al sistema de servicio civil legislativo, se realiza por medio del concurso de oposición pública, el cual tiene fases de convocatorias, reclutamiento, selección y por último el nombramiento del titular del cargo.

<sup>75</sup> Andrino, Jorge. **Servicio civil de Guatemala**. Pág. 27.

<sup>76</sup> **Ibíd.**



En relación a la carrera administrativa, establece el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, en su Artículo 19. Clasificación de la carrera administrativa. La carrera administrativa contemplada en el Artículo 32 de la Ley, se dividirá de la siguiente forma:

- a. Carrera Legislativa: Esta se integrará por los trabajadores permanentes que por la naturaleza del Organismo Legislativo, se encuentran desempeñando sus funciones técnico-parlamentarias en la Junta Directiva, Bloques Legislativos, Comisiones de Trabajo y en las Direcciones Legislativa y de Estudios e Investigación Legislativa, mismas que tienen relación en forma directa con las funciones constitucionales asignadas a este Organismo;
- b. Carrera Administrativa: Esta se integrará por los trabajadores permanentes que realizan las funciones de soporte administrativo, financiero y operativo, en forma directa que permiten coadyuvar al buen desempeño de las diferentes instancias del Organismo Legislativo e integradas por la Dirección General así como las que dependen de ella y la Dirección de Auditoría Interna.

Los trabajadores permanentes podrán solicitar traslado, ascenso o promoción entre ambas carreras, siempre y cuando estos llenen el perfil del puesto al que se aspire.”

- Convocatorias, reclutamiento y selección de personal de la carrera administrativa  
En referencia a las convocatorias a concursos de oposición comprende requisitos y procedimientos para la realización de un puesto por oposición. Estas convocatorias están gestionadas por la Dirección de Recursos Humanos, previa aprobación de la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala. Las mismas son publicadas y difundidas en todos los lugares visibles de las instalaciones del Organismo Legislativo, sus medios de comunicación oficial, en uno de los diarios de mayor circulación y en otro medios de comunicación.

Las convocatorias son el medio que permiten el ingreso a la carrera administrativa del Organismo Legislativo a cualquier persona que reúna los requisitos de capacidad,



idoneidad y honradez, además que sea considerado apto para el ejercicio de puesto o cargo al cual está optando por medio de dicho concurso de oposición.

El reclutamiento del personal es el proceso, por el cual se identifica a los aspirantes que cubran el perfil del puesto. Igualmente, la selección de personal es el medio por el cual se establece la capacidad, conocimientos y habilidades, experiencia y demás cualidades de los aspirantes para ocupar el puesto o la vacante.

En referencia a las convocatorias el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo en su Artículo 21 establece "Convocatoria a concurso por oposición. La Dirección de Recursos Humanos dentro del mes siguiente que ocurra la vacante, convocará a las personas interesadas a participar en la oposición interna o externa, para ocupar plazas en el Organismo Legislativo, verificando para el efecto los requisitos establecidos en el Artículo 39 y 41 de la Ley, y los siguientes:

- a. Ubicación organizacional.
- b. Función principal."

Además en el Artículo 22 expresa "Tipos de convocatoria. Los tipos de convocatorias que podrán desarrollarse para ingresar a este servicio serán:

- a. Interno: Este tipo comprende a los trabajadores del Organismo Legislativo que participen o soliciten ascenso.
- b. Externo: Este tipo comprende a las personas que no trabajan para el Organismo Legislativo."

Seguidamente se procede a realizar las pruebas o exámenes, que deben cumplir con los requisitos del manual respectivo, es la Dirección de Recursos Humanos seleccionará la combinación de pruebas para medir las habilidades del aspirante. Se



continúa con el sistema objetivo que permita cuantificar, los resultados de entrevistas, investigación de referencias y resultados de las pruebas y exámenes.

Se procede con el registro personal de los candidatos elegibles, que son los que cumplieron con las calificaciones establecidas por el sistema de evaluación, seguidamente la Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala dentro del mes siguiente finaliza con el proceso de selección, entonces procede a emitir los acuerdos de nombramiento respectivo de los trabajadores que pertenecerán al servicio civil del Organismo Legislativo.

El nombramiento se considera definitivo para los funcionarios y empleados de nuevo ingreso al servicio civil del Organismo Legislativo, hasta el momento en que sea aprobado satisfactoriamente el período de prueba en los términos de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, según el Artículo 32 del Reglamento de la Ley y del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo.

### **3.4. Código de Trabajo Decreto 1441**

El Código de Trabajo es el conjunto de leyes que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en Guatemala, que surge de la relación laboral, por medio del cual también se crean mecanismos para solucionar conflictos.

El Código de Trabajo actual fue emitido a través del Decreto Legislativo 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el gobierno del Dr. Juan José Arévalo, el cual dio origen a un cambio radical y de suma importancia en el derecho laboral guatemalteco.

A lo largo de la historia el Código de Trabajo ha sufrido reformas, siendo la más importante la que surgió a través del Decreto 1441 del Congreso de la República de



Guatemala en 1961, porque introdujo reformas al Decreto 330, siendo este casi sustituido en su totalidad, por lo que se tiene que el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el Código de Trabajo actual.

### 3.4.1. Antecedentes

- Código de Trabajo de 1947

Con la Revolución de Octubre en 1944, se marcó de manera definitiva el fin del régimen de dictadura de Jorge Ubico, produciéndose a su vez una apertura de la democracia, siendo la primera en la historia guatemalteca que sirvió de plataforma para implementar instituciones que ya se encontraban vigentes en otras latitudes del país.

En este Código de Trabajo y en la implementación del seguro social se centraron todas las expectativas de orden popular. El Código de Trabajo en mención Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se inspiró en otros diferentes códigos de países de Latinoamérica. A pesar del tiempo transcurrido y de los cambios bastante fuertes del entorno social y político, ha conservado su formato original, ya que a pesar del tiempo transcurrido desde que fue emitido, pocos son los cambios que ha sufrido.

“Para mayo de 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala bajo el Decreto 330, que indiscutiblemente es el logro más importante del derecho laboral guatemalteco, este código se asemeja un tanto al Código de Trabajo de Costa Rica, en virtud de que ambos proyectos fueron estructurados por el Licenciado Oscar Barahona Streber, natural de Costa Rica y quien posteriormente se naturalizara como guatemalteco.”<sup>77</sup>

De esa manera durante la denominada Revolución de Octubre se fueron dictando numerosas disposiciones progresistas que mejoraron la situación de los trabajadores.

---

<sup>77</sup> López, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 45.



Es necesario mencionar que el Código de Trabajo de 1947, Decreto 330, sustancialmente sigue siendo el mismo que rige en la actualidad, en virtud de que el Decreto 1441 promulgado por el gobierno de la denominada contrarrevolución realizó una simple reforma superficial del Código anterior. En otras palabras, el Decreto 1441 de 1961 subsumió al Decreto 330 de 1947 pero no lo derogó.

- Código de Trabajo de 1961

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala fue creado en mayo de 1961, correspondiéndole a dicha nomenclatura lo que en estos días se conoce como el Código de Trabajo. Realmente es una reforma superficial al Código antes mencionado debido a que son pocos los Artículos modificados, dicho Código, que es el vigente no ha sufrido tampoco de un mayor número de modificaciones a su texto.

- La reforma de 1992

Esta reforma de 1992 se emitió a través del Decreto 64-92, y la misma surgió por la necesidad de actualización del Código vigente. Dichas reformas de orden individual, punitivo, procesal y colectivo, se publicaron en 1992.

La misma, marca la insistencia de sancionar la discriminación laboral por sexo, religión o educación. En lo relativo al derecho individual se amplían las licencias y los permisos y en el campo colectivo se proporciona una mayor facilidad para registrar los sindicatos, confirmando a su vez el derecho de inamovilidad de los trabajadores y aumentando las sanciones en aquellos casos de despidos que no se encuentren previamente autorizados. Se fomenta la libertad sindical, y se permite la creación de tiendas de consumo.

En lo que respecta a lo punitivo, se limita a incrementar multas para los infractores de las leyes laborales. En lo relacionado a lo procesal, restringe la utilización de excusas y a su vez regula el actuar de los mandatarios en lo relacionado a la prueba de confesión



judicial. No obstante, la reforma de mayor relevancia es la de procedimiento colectivo, de manera que el tribunal de conciliación, ya no tiene que integrarse cada vez que se presenta un juicio, porque el mismo está integrado de manera permanente, evitándose con ello, la problemática de que el mismo, no se integraba debido a excusas de los representantes patronales.

El Decreto 1441, contiene el derecho laboral que está vigente en este país, decreto al cual en el Gobierno de Enrique Peralta Azurdia, quien derrocó a Idígoras Fuentes, se le da el nombre de Decreto Ley número uno, Carta Guatemalteca del Trabajo, el cual únicamente tiene de novedoso el nombre y que fue inspirado en el modelo fascista italiano pero que carece reformas benefactoras en el ámbito social.

### **3.4.2. Función**

Dentro de las funciones del Código de Trabajo, se establecen y regulan las distintas clases de contratos tanto para los trabajadores de empresas privadas como para los trabajadores del gobierno, en el caso de los trabajadores de gobierno cuando no se encuentran regulación en la ley específica.

Dicha ley es la delegada de velar por la armonía y el respeto a los derechos en la relación de empleador trabajador, contribuyendo de esta manera al fomento de la productividad y desarrollo social, siendo el ente rector de velar por el cumplimiento de esta normativa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el Código de Trabajo regula lo relacionado a los descansos, indemnizaciones, salarios, vacaciones, alimentación, vivienda, despidos, abandono de trabajo, enfermedades, riesgos laborales, es decir, todo lo referente a los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador.



### 3.4.3. Principios que lo rigen

“Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho”.<sup>78</sup> El siguiente autor menciona que los principios “son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover, encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>79</sup>

El Código de Trabajo se encuentra basado en principios, con base a las definiciones anteriores, estos principios son los postulados y directrices que regulan las relaciones laborales, teniendo sus propios criterios, aún distintos a los que pudieran ser considerados en otros ramos del derecho. Los considerandos del Código de Trabajo contienen los siguientes principios sustantivos:

#### a. Tutelaridad

“El trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”<sup>80</sup> Debido a la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador, este principio pretende compensar la misma, brindando una protección jurídica preferente.

#### b. Mínimo de garantías sociales

“El trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.”<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> García, M. **Derecho constitucional comparado**. Pág. 56.

<sup>79</sup> Plá Rodríguez. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 18.

<sup>80</sup> **Ibid.** Pág. 82.

<sup>81</sup> **Ibid.**



### c. Imperativo

“El derecho del trabajo es necesario e imperativo, el Código de Trabajo guatemalteco señala que el trabajo es un derecho necesario e imperativo, es decir, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad. Agregando toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado.”<sup>82</sup>

La mayoría de las normas laborales guatemaltecas son de carácter imperativo, esto por la tutelaridad. Como por ejemplo la fijación de salario mínimo legal, el cual puede ser mejorado por un pacto colectivo o en un contrato de trabajo, pero no puede pactarse por debajo de él.

### d. Realista y objetivo

En referencia a realista y objetivo “el 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 imprescindible enfocar ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los distintos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social, a base de hechos concretos y tangibles.”<sup>83</sup>

En relación, al Código de Trabajo que establece que es realista, es referente a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social, económico y considera que para resolver un caso determinado a base de una equidad bien entendida, es imprescindible enfocar ante todo la posición económica de las partes. En referencia a que el trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los distintos problemas que con motivo de su aplicación surgen, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

---

<sup>82</sup> *Ibíd.* Pág. 93.

<sup>83</sup> *Ibíd.* Pág. 95.



e. **Derecho público**

Según el cuarto considerando, literal e) del Decreto número 1441 "El derecho del 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". Por lo tanto, se refiere a que es público, porque a través del Estado se tiene intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, pues el objetivo del derecho laboral es encontrar una armonía social centrados en el interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y metas para el logro de satisfacción requerida.

f. **Democrático**

El cuarto considerando del Código de Trabajo, constituye el principio Democrático "Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y porque el derecho del trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación".

**3.4.4. Objeto**

El objeto del Código de Trabajo se encuentra regulado en el Artículo 1 de la siguiente manera. "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos." Regulando también el rol del patrono establecido en Artículo 2, de la siguiente manera "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. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala."

De igual manera establece los derechos y obligaciones del trabajador, fijado en el Artículo 3 "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios



materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

### **3.4.5. Estructura**

Es imprescindible mencionar, que el código de trabajo contiene normas especiales que determinan las clases de contratos para los trabajadores de las empresas privadas o del gobierno. Código de Trabajo Decreto 1441 establece roles entre los gerentes o representantes ante el personal que tiene bajo su mando.

Cabe aclarar que quien regula este Código para el cumplimiento de estas normas, es el Ministerio de Trabajo y Prevención Social de Guatemala que vela por el buen desempeño de las relaciones empleado-empleador, obrero-patronales o personal-patrón, con el objetivo de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Una vez, aclarado lo anterior, se procede a presentar su estructura de la siguiente forma:

El Primer considerando, este justifica la necesidad de revisar y modificar la legislación laboral. La experiencia indica dicha necesidad.

El Segundo Considerando, señala que conviene ajustar y precisar los conceptos contenidos en el Código de Trabajo para que estos se adecuen a la doctrina y técnica jurídica. Además integrar los diversos convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

El Tercer Considerando, indica que la inspiración de la legislación laboral debe ser las características ideológicas que se exponen en el cuarto considerando.



En el Cuarto Considerando, se denomina y enumera las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como “Principios informáticos del derecho del trabajo” los cuales son los siguientes:

- a. Principio tutelar de los trabajadores.
- b. Principio de garantías mínimas.
- c. El derecho de trabajo es necesario e imperativo.
- d. El derecho del trabajo es realista y objetivo.
- e. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.
- f. El derecho del trabajo es hondamente democrático.

En el Quinto Considerando, se manifiesta que en el Código de Trabajo es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva (Procesal) para la eficaz aplicación estableciendo un conjunto de normas procesales claras y sencillas que permitan resolver con claridad y acierto los problemas que surjan en la aplicación de la legislación laboral.

En el Sexto Considerando, se establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en otro principio que antes no fue mencionado ya que en este considerando se describe como: el derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

Estructurado por dieciocho títulos: el título uno contiene las disposiciones generales, el título dos regula los contratos y pactos de trabajo, el título tercero establece las generalidades de los salarios, jornadas y descansos, el título cuarto regula el trabajo sujeto a regímenes especiales, el título quinto comprende el tema de higiene y seguridad laboral, el título seis abarca las generalidades de los sindicatos, el título séptimo comprende los conflictos colectivos de carácter económico, el título ocho regula las prescripciones, sanciones y responsabilidades.



El título nueve comprende la organización administrativa de trabajo, el título décimo regula la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, el título once establece el procedimiento ordinario, el título doce comprende los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, el título trece establece el procedimiento en materia de previsión social, el título catorce regula las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, el título quince regula la ejecución de las sentencias, el título dieciséis fija el recurso de responsabilidad, el título diecisiete establece las atribuciones de la corte suprema de justicia en materia laboral y por último el título décimo octavo comprende las disposiciones finales del Código de Trabajo Decreto 1441.

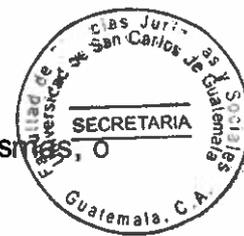
### **3.5. Antinomia jurídica**

En el momento que un ordenamiento no es coherente, es cuando existe el denominado problema de las antinomias o conflictos de normas. Por lo tanto, surge antinomia cuando dos o más normas, que pertenecen al mismo ordenamiento, imputan al mismo caso soluciones incompatibles entre sí, y que dan lugar a que la aplicación simultánea de las normas produzca resultados también incompatibles e imposibles.

De ahí que se tenga que elegir entre unas y otras. Si surge conflicto entre una obligación y una prohibición en relación a una misma materia, hay una incompatibilidad. También existe contradicción entre una obligación y permiso negativo y entre prohibición y permiso positivo, siempre que regulen la misma materia.

#### **3.5.1. Definiciones**

De conformidad con el siguiente autor, se entiende por antinomia “contradicción entre dos preceptos legales o la contradicción entre dos principios racionales, asimismo en el ámbito del derecho, se entienden por antinomia jurídica o legal a la incongruencia o



contradicción real o aparente de las leyes con el sistema jurídico, o consigo mismas, o respecto de otras leyes, o de parte de ellas.”<sup>84</sup>

Una definición uniforme es la que refiere el Diccionario de la lengua española, la palabra “Antinomia, proviene del latín. *antinomía*, y este del griego *ἀντινομία*, de *ἀντί*, contra, y *νόμος*, ley), de la cual se traduce desde dos puntos de vista:

- Contradicción entre dos preceptos legales.
- Contradicción entre dos principios racionales.”<sup>85</sup>

“Antinomia. Del lat. *Antinomia*, a su vez, del griego *anti* (contra) y *nomos* (ley). La contradicción aparente o real entre dos leyes o entre dos pasajes de una misma ley.”<sup>86</sup>  
Desde otra perspectiva “Antinomia, contradicción entre dos leyes o dos lugares de una misma ley.”<sup>87</sup>

Para el siguiente autor, la antinomia es “la contradicción real o aparente entre dos leyes, o entre dos pasajes de una ley.”<sup>88</sup> En este mismo sentido, antinomia es definido como “aquella situación en la que se encuentran dos normas, cuando una de ellas obliga y la otra prohíbe, o cuando una obliga y la otra permite, o cuando una prohíbe y la otra permite un mismo comportamiento.”<sup>89</sup>

Por lo tanto, antinomia significa choque de dos proposiciones incompatibles, que no pueden ser verdaderas a un mismo tiempo y con relación a un sistema normativo, es decir, colisión de dos normas que no pueden ser aplicadas al mismo tiempo, no obstante, la eliminación de este inconveniente no podrá consistir sino en eliminar una de las dos normas.

<sup>84</sup> Prieto, Luis. **Observaciones sobre las antinomias y el criterio de ponderación**. Pág. 5.

<sup>85</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 167.

<sup>86</sup> *Ibíd.* Pág. 261.

<sup>87</sup> Grupo Océano. **Diccionario Enciclopédico**. Pág. 103.

<sup>88</sup> *Ibíd.* Pág. 194.

<sup>89</sup> Aguilar, Vladimir. **Derecho de obligaciones**. Pág. 82.



Con base a las definiciones anteriores, puede mencionarse que entre los tradicionales problemas que se suscitan en el campo del derecho, son aquellos que se originan en los problemas argumentativos de sus normas, lo que genera conflicto y que merecen una metódica respuesta bajo principios razonables de solución, como la antinomia jurídica.

En el mismo orden de ideas, es preciso mencionar que “la antinomia jurídica puede darse de la siguiente forma:

- a. En un sistema jurídico existe una antinomia siempre que un determinado comportamiento esté deónticamente calificado en dos modos incompatibles por dos diversas normas pertenecientes al sistema; o bien.
- b. En un sistema jurídico existe una antinomia siempre que para un determinado supuesto de hecho estén previstas dos consecuencias jurídicas incompatibles por dos normas diversas pertenecientes al sistema.”<sup>90</sup>

Vinculado al concepto anterior, “se puede convenir que el sistema jurídico presenta una antinomia cada vez que un caso concreto es susceptible de dos diversas y opuestas soluciones con base en normas presentes en el sistema (...). Hay que insistir en que [sic] un antinomia es un conflicto entre normas y no entre disposiciones normativas.”<sup>91</sup>

Dentro de este marco “suele decirse que existe una antinomia o contradicción normativa, cuando dentro de un mismo sistema jurídico se imputan consecuencias incompatibles a las mismas condiciones fácticas, es decir, cuando en presencia de un cierto comportamiento o situación de hecho se encuentran diferentes orientaciones que no pueden observarse simultáneamente. Por ejemplo, una norma prohíbe lo que otra manda, o permite no hacer lo que otra ordena, entre otros; desde la perspectiva del destinatario del derecho, el caso es que no puede cumplir al mismo tiempo lo

---

<sup>90</sup> Guastini, Ricardo. *Antinomias y lagunas*. Pág. 437.

<sup>91</sup> *Ibíd.* Pág. 438.



establecido en dos normas: si cumple la obligación vulnera una prohibición, si ejerce un derecho o un permiso incurre en un ilícito.”<sup>92</sup>

Para tal efecto “las antinomias son muy frecuentes en cualquier derecho y es comprensible que así suceda, pues si bien se opera con la ficción de la coherencia del orden jurídico, como si este tuviera su origen en un sujeto único y omnisciente. Por eso, aunque se presenten como una patología para el jurista, las antinomias son una consecuencia natural del dinamismo de los sistemas jurídicos y también, por qué no, de un cierto déficit de racionalidad del legislador, pues muchas antinomias podrían evitarse, bien absteniéndose de dictar normas contradictorias con otras precedentes, bien eliminando del sistema a estas últimas.”<sup>93</sup>

En el lenguaje kelseniano, oposición contradictoria, esas normas tienen la siguiente estructura supuesto de hecho, que en pocas palabras es la abstracción de la conducta reglada. La cópula del deber ser la cual no puede ser cualquier cópula, porque es la que imputa una conducta al destinatario de la norma, finalmente la consecuencia normativa es el resultado previsto para determinado tópico que confiere derechos u obligaciones según sea el caso. Resumiendo lo antes citado, una antinomia puede:

- a. Ser evitada, prevenida, por medio de la interpretación,
- b. Una antinomia puede ser creada por la interpretación;
- c. Una antinomia puede solo presentarse como una interpretación ya realizada.
- d. Que en consecuencia una antinomia no es un problema interpretativo por lo que no puede ser resuelta por vía de la interpretación, sino un problema de otra naturaleza.
- e. Para resolver una antinomia hay que elimina una de las dos normas en conflicto o quizás ambas.
- f. Se debe trazar una clara línea de demarcación entre los procedimientos para prevenir las antinomias y las técnicas para resolverlas.

---

<sup>92</sup> Prieto, Luis. **Observaciones sobre las antinomias y el criterio de ponderación.** Pág. 97.

<sup>93</sup> **Ibíd.** Pág. 97.



Por lo tanto, con base a las definiciones anteriores, se concluye que un ordenamiento jurídico es incoherente cuando se configuran las antinomias jurídicas o conflictos de normas. Existe antinomia cuando dos o más normas, pertenecientes al mismo ordenamiento jurídico, imputan al mismo caso soluciones incompatibles entre sí, dando lugar a que la aplicación simultánea de las normas produzca resultados imposibles. De ahí que se tenga que elegir entre unas y otras.

Las antinomias en términos generales, son contradicciones u oposiciones entre normas jurídicas vinculadas en su significación. El siguiente tratadista opina que "ninguna de las normas en conflicto, pueden o deben aplicarse, sin antes resolverse ese conflicto entre ellas suscitado. No se puede interpretar una de ellas ignorando la otra."<sup>94</sup>

Con base a las definiciones, la antinomia de normas jurídicas, es un fenómeno lógico-jurídico debido muchas veces a la ligereza o superficialidad en la redacción de un texto legal, otras a la incapacidad o falta de previsión del legislador o a intenciones propias de intereses políticos.

### **3.5.2. Ordenamiento jurídico coherente**

Se comprende que un ordenamiento jurídico no es coherente, cuando existe el denominado problema de la antinomia normativa o conflicto de normas; el cual se manifiesta cuando dos o más normas, que pertenecen al mismo ordenamiento, imputan al mismo caso, soluciones incompatibles entre sí, dando lugar de esa forma, en el caso de su aplicación simultánea, resultados incompatibles.

La solución al problema de la antinomia normativa, es la elección de una norma con preferencia a las otras. "Todo ordenamiento jurídico procura tener coherencia interna,

---

<sup>94</sup> Torres, José. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 77



es decir, que una norma o dos normas aplicables al mismo caso no den soluciones discordantes."<sup>95</sup>

Considerando que la coherencia del sistema jurídico sea una característica del mismo que guía todos los procesos de aplicación del derecho, se aprecian entre los juristas dos posiciones claramente diferenciadas: para algunos la coherencia sería una cualidad intrínseca y objetiva del sistema jurídico, el cual gozaría de una lógica interna propia que justifica aplicar las normas jurídicas teniéndola en cuenta para otros.

Es decir, que solo podría hablarse de la coherencia del sistema jurídico como resultado de la interpretación llevada a cabo por los órganos aplicadores del derecho. Quienes mantienen esta segunda postura resaltan la dificultad de creer en la coherencia de un conjunto de normas nacidas bajo regímenes políticos diversos y portadoras de finalidades en ocasiones contradictorias.

Por ello "la coherencia no puede ser considerada más que una construcción mental realizada por los juristas, en definitiva una cuestión de fe que les lleva a comportarse como si el sistema jurídico realmente fuera coherente aunque, como consecuencia de esa actitud que guía los procesos de aplicación de las normas jurídicas y que lleva a solucionar las contradicciones que surjan, finalmente el sistema puede presentarse como un conjunto de normas coherente."<sup>96</sup>

Cabe mencionar que, no es necesario poseer especiales conocimientos jurídicos para afirmar que las sociedades desarrolladas están regidas por un enorme número de normas de todo tipo: sociales, morales, religiosas, familiares, jurídicas, entre otros.

---

<sup>95</sup> Morales, José. **La antinomia derivada del proceso constitucional democrático en Guatemala.** Pág. 167.

<sup>96</sup> Ezquiaga, Francisco. **La argumentación en la justicia constitucional y otros problemas de aplicación e interpretación del derecho.** Pág. 447.

Debido a lo anterior, es lógico pensar que es una tarea casi imposible conocer cuántas y cuáles son las normas que componen el ordenamiento jurídico. En definitiva, cualquier ordenamiento jurídico se caracteriza, no únicamente por su amplitud, sino también por su complejidad.

### **3.5.3. Clases de antinomias**

Las clases de antinomias, que se dan según su naturaleza son las reales y las aparentes, de igual forma es importante mencionar las que se dan desde la perspectiva valorativa. A continuación se describen las de origen natural:

- Reales o verdaderas: son las que no tienen solución.
- Aparentes o falsas: son las que al inicio aparecen como tales, pero después dejan de serlo desde el momento que desaparecen con la utilización de los criterios previstos por el ordenamiento jurídico.

También se dan según el punto de vista valorativo, de la siguiente forma:

- De valoración: son las que atañen a una incompatibilidad a nivel de los principios del ordenamiento.
- Teleológica: se refiere a una contradicción en la valoración o juicio sobre las consecuencias de las normas.
- De principio: se refieren a una contradicción producida en la relación medio-fin.

Las antinomias jurídicas, pueden darse de forma más específica y extensa según su amplitud o extensión de la zona de incompatibilidad, tal y como se describen en el siguiente apartado.

- Antinomias en cuanto a la extensión de la incompatibilidad normativa

Para que se produzca una antinomia, las dos normas incompatibles coincidan desde un punto de vista temporal, espacial, personal y material. “Existen



incompatibilidades normativas que, en función de su extensión, pueden ser denominadas total-total, total-parcial y parcial-parcial.”<sup>97</sup>

- Antinomia total-total

“Se produce cuando ninguna de las dos normas jurídicas incompatibles puede ser aplicada en ninguna circunstancia sin entrar en conflicto con la otra. Es el supuesto de antinomia más grave en cuanto a su extensión, ya que el ámbito de aplicación de las dos normas se superpone completamente.”<sup>98</sup>

- Antinomia total-parcial

“Se produce cuando una norma jurídica no puede ser aplicada en ninguna circunstancia sin entrar en conflicto con otra norma del sistema, pero esta segunda contempla supuestos adicionales respecto de los que puede ser aplicada sin conflicto con la primera. El ámbito de aplicación de una de las normas en conflicto es, por tanto, más restringido que el de la otra.”<sup>99</sup>

- Antinomia parcial-parcial

Se produce cuando dos normas jurídicas poseen ambas una parte de su ámbito de aplicación incompatible, pero otra que no lo es. De todos los supuestos de aplicación de ambas normas, sólo en algunos son incompatibles.

- Antinomias Impropias

“Los tipos de antinomias analizadas implican una incompatibilidad de tipo lógico, puesto que es lógicamente imposible cumplir simultáneamente el comportamiento prohibido y obligado, prohibido y permitido, o permitido y obligado.”<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> **Ibíd.** Pág. 451.

<sup>98</sup> **Ibíd.** Pág. 452.

<sup>99</sup> **Ibíd.** Pág. 453.

<sup>100</sup> Prieto, Luis. **Ibíd.** Pág. 138.



- Antinomias empíricas

“Se producen cuando dos normas, aun no siendo lógicamente incompatibles, no pueden ser obedecidas o aplicadas simultáneamente por imposibilidad fáctica.”<sup>101</sup>

- Antinomias valorativas

Agrupan a una serie de casos de incompatibilidad normativa, desde una perspectiva axiológica; antinomias de principio, de valoración y teleológicas.

### 3.5.4. Requisitos para las antinomias

Para el siguiente autor, “mencionar antinomia en el sistema jurídico es preciso que dos normas sean incompatibles, que pertenezcan al mismo sistema jurídico y que posean el mismo ámbito de aplicación.”<sup>102</sup>

- Los casos de incompatibilidad normativa

Por lo general, las normas y las jurídicas particularmente se caracterizan por obligar a realizar determinados comportamiento, por prohibirlos o por permitirlos. Son tres las calificaciones normativas, casos de incompatibilidad entre normas:

- a. Que una norma jurídica obligue a realizar un comportamiento y otra norma prohíba realizar ese mismo comportamiento. Por ejemplo, se daría una antinomia entre una norma que estableciera las clases de primer curso tendrán una duración de cuarenta y cinco minutos y otra que señalara que las clases de primer curso no tendrán una duración inferior a una hora.
- b. Que una norma jurídica obligue a realizar un comportamiento y otra permita no realizar ese mismo comportamiento. Por ejemplo, se daría una antinomia entre una norma que fijara para realizar el examen es obligatorio presentar el documento

---

<sup>101</sup> **Ibíd.** Pág. 147.

<sup>102</sup> **Ibíd.** Pág. 156.



nacional de identidad y otra que señalara que el examen para los estudiantes sin documento nacional de identidad se realizará a las cuatro de la tarde.

- c. Que una norma jurídica prohíba realizar un comportamiento y otra permita realizar ese mismo comportamiento. Por ejemplo, "Se daría una antinomia entre una norma que dijera durante el examen no se podrá salir del aula y otra que señalara que la salida del aula durante el examen se realizará con el menor ruido posible."<sup>103</sup>

Puede observarse que en estos casos, son dos normas las que entran en total conflicto, ya que una permite y otra prohíbe en un mismo caso en concreto.

- La pertenencia al mismo sistema jurídico

Por lo tanto, aunque parezca una obviedad, una antinomia únicamente puede producirse entre normas pertenecientes al mismo sistema jurídico. Por ejemplo, si un sistema jurídico prohíbe la bigamia y otro sistema distinto permite poseer varias esposas, no sería un caso de antinomia.

No obstante, una norma jurídica que permita el divorcio y otra del código de derecho canónico que lo prohíba, aunque ambos sistemas normativos desarrollen sus efectos en un mismo territorio y en relación con las mismas personas, ya que se trata de sistemas distintos.

Como se mencionó anteriormente, para que surja una antinomia, las normas jurídicas deben pertenecer al ordenamiento jurídico de un mismo Estado. No puede existir una antinomia entre una ley Guatemalteca y una ley extranjera, a excepción de los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, los cuales cobran fuerza de ley.

---

<sup>103</sup> *Ibíd.* Pág. 449.



- El ámbito de aplicación

“Cada norma jurídica posee un ámbito concreto de aplicación o de validez ya que establece una consecuencia jurídica para un momento temporal concreto, para un lugar, unas personas y unos comportamientos u objetos. Por ello, para estar en presencia de una antinomia es preciso que las dos normas incompatibles coincidan desde un punto de vista temporal, espacial, personal y material.”<sup>104</sup>

Lo anterior, puede respaldarse en los Artículos 5 y 6 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, citados textualmente Artículo 5 “Ámbito de aplicación de la ley. El imperio de la ley se extiende a toda persona, nacional o extranjera, residente o en tránsito, salvo las disposiciones del derecho internacional aceptadas por Guatemala, así como a todo el territorio de la República, el cual comprende el suelo, el subsuelo, la zona marítima terrestre, la plataforma continental, la zona de influencia económica y el espacio aéreo, tales como los definen las leyes y el derecho internacional.”

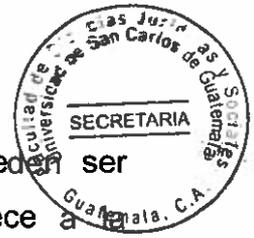
Artículo 6 “Vigencia de la ley. La ley empieza a regir ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma amplíe o restrinja dicho plazo. En el cómputo de ese plazo se tomarán en cuenta todos los días.” Por la cantidad de personas que intervienen al momento de suscribir un contrato de trabajo, el mismo se clasifica en contratos individuales y contratos colectivos.

### 3.6. Pirámide de Kelsen

“El derecho es una ordenación normativa del comportamiento humano, es un sistema de normas que regulan el comportamiento, por lo tanto considera a una norma como el sentido de un acto con el cual se ordena o permite y en especial se autoriza un comportamiento.

---

<sup>104</sup> *Ibíd.* Pág. 452.



Estas normas son producidas por el órgano legislador, pero también pueden ser producidas consuetudinariamente, es decir, cuando la comunidad establece una costumbre como un hecho productor de derecho reconocido por el sistema jurídico, tienen dos características importantes la validez y la eficacia; mediante la validez designa la existencia específica de una norma, con la eficacia nos referimos a que la norma sea verdaderamente aplicada y obedecida en los hechos.”<sup>105</sup>

La pirámide de Kelsen, es un método de análisis y concentración jurídica, mediante el cual se elimina y erradica toda influencia que pretenda desvirtuar el ordenamiento jurídico que no permita establecer reglas claras en cuanto a la aplicación legal de cada norma jurídica.

La función que le corresponde directamente a esta teoría es determinar la función específica de cada ordenamiento jurídico sin alterar el espíritu de la creación de cada una de ellas y que no se cree conflicto, contrario a esto busca que se cree una armonía jurídica entre una norma y otra, creando subordinación o no.

La pirámide kelsiana únicamente busca categorizar y encasillar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir según su esencia y supremacía según su carácter. La pirámide kelseniana representa gráficamente la idea del sistema jurídico escalonado.

### **3.7. Análisis del periodo de prueba**

El período de prueba, que reconoce el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, está establecido en el Artículo 32 que fija lo siguiente:

---

<sup>105</sup> **Ibíd.** Pág. 134.



“Plazo del período de prueba. Quien ocupe un puesto dentro del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, estará sujeto a un período de prueba ininterrumpido de tres meses si es primer ingreso, y de dos meses en caso de ascenso.”

Además en el Artículo 33 del mismo cuerpo legal establece la evaluación e informe del período de prueba de la siguiente manera “La evaluación de las personas que se encuentren en período de prueba, deberá ser realizada por Junta Directiva, Director General o el Jefe Inmediato que corresponda, quienes deberán remitir informe por escrito de los resultados obtenidos al Departamento de Evaluación del Desempeño, dentro de los diez días previos al vencimiento de dicho período, aplicando para el efecto los procedimientos previamente establecidos en el Manual de Evaluación del Desempeño.”

De los artículos antes citados, se comprende que toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio civil debe someterse a un período de prueba, de tres meses si es primer ingreso y de dos meses en caso de ascenso para un servidor de ingreso nuevo, estableciendo que al terminar el período de prueba, el servidor puede ser considerado como empleado regular Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo.

Es imprescindible aclarar que durante este período el trabajador puede ser separado de su puesto, si en opinión del ente nominador y con base en el informe del jefe inmediato se considera que es inepto y no cumple con los deberes encomendados satisfactoriamente, o con las obligaciones y prohibiciones que establece la ley con autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil, considerando de igual forma lo que establece el Artículo 33, ya citado, enfocados en la evaluación del desempeño del mismo.

No obstante, en el Código de Trabajo, Decreto 1441 establece en el Artículo 81 lo siguiente:



“En todo contrato por tiempo indeterminado 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.”

El establecimiento del plazo por el cual se prolongará el período de prueba, no es el mismo en todas las legislaciones, ocurriendo de esta manera Antinomia Jurídica, que ocurre cuando dos normas vigentes de naturaleza laboral regulan exactamente la misma materia, con consecuencias distintas, creando contradicción en cuanto al interés social de los trabajadores.

Es decir, el plazo del periodo de prueba regulado por el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Acuerdo 9-2017 del Congreso de la República en el Artículo 32 es de tres meses si es primer ingreso, con la variante, que en caso de ascenso es de dos meses. Por su parte el segundo cuerpo normativo Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, establece en el Artículo 81 que el plazo de periodo de prueba es de dos meses. Claramente se establece que existe consecuencia jurídica distinta de los dos cuerpos normativos.

De lo analizado anteriormente, puede concluirse que la función esencial del Organismo Judicial es el solventar controversias entre las partes que son consideradas afectadas, por medio de un proceso previo y legalmente establecido, aplicado e interpretado por la ley, con el objetivo de declarar los derechos correspondientes a las partes, satisfaciendo su pretensión y alcanzando con ello el bien común.



De igual forma se presentaron las generalidades de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto número 36-2016 del Congreso de la República seguidamente se desarrolla la importancia del Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Acuerdo 9-2017 del Congreso de la República, continuamente se presenta el Código de Trabajo Decreto 1441 y por último se desarrolla la antonimia jurídica la importancia y cuando surge esta contrariedad.



## CAPÍTULO IV

### 4. Derecho comparado

El presente capítulo desarrolla un enfoque orientado a la comparación de la legislación en materia laboral, específicamente la Ley que establece el periodo de prueba en el país de México, Costa Rica y Argentina, con el propósito de descubrir las semejanzas y diferencias con la legislación guatemalteca.

#### 4.1. México- Ley Federal del Trabajo

En México la Ley Federal del Trabajo, establece que la “Ley es la norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines, por tanto la ley no es un mandamiento arbitrario.”<sup>106</sup>

##### 4.1.1. Antecedentes

En el año 1980 se promulgaron todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al derecho procesal del trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto. Es el siglo XX el que trascendió de forma definitiva a la creación del derecho del trabajo en el país, convirtiéndose la nación, con la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1917, en la primera a nivel mundial en reconocer y, más aún, en consagrar los derechos y garantías de los trabajadores a nivel constitucional.

Son relevantes las nuevas medidas sobre suplencia de la demanda, en caso de que se narren hechos de los que no se sigan reclamaciones especiales, en cuyo caso las

---

<sup>106</sup> De Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 376.



juntas de conciliación y arbitraje deberán entender ampliadas las demandas en lo conducente y la distribución de la carga de la prueba (Artículo 784), esencialmente favorable para los trabajadores. Se conserva el principio de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, con apreciación de los hechos en conciencia y sin someterse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.

Sin embargo, "El problema mayor, que puso de manifiesto la reiteración del corporativismo, fue la reforma del Artículo 923, que permite no dar trámite a un emplazamiento a huelga si el pliego petitorio no satisface los requisitos legales, o es presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo cuando se pretenda la firma de otro. Esa disposición facilitó el camino para la existencia de los contratos de protección desconocidos por los trabajadores y favorables a las empresas. Se mantuvo la hipótesis de lograr la titularidad del contrato en un juicio especial, pero es un trámite ineficaz."<sup>107</sup>

#### **4.1.2. Características**

El 1 de abril de 1970 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentaria ahora del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y vigente hasta la actualidad; en los últimos 30 años ha sufrido modificaciones que en ningún caso han trastocado su esencia.

Desde sus inicios, la Ley Federal del Trabajo ha sido un ordenamiento legal fundamental en el bienestar social, determinante en la operación y desarrollo económico nacional y regional del país. No cabe duda que el contexto económico y social, nacional y mundial, vigente es distinto al imperante en la década de los 70's, se vive una dinámica distinta en las economías que forzosamente impactan en las

---

<sup>107</sup> Bermúdez, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 52.



relaciones laborales, en la cual las mejores oportunidades deben ser aprovechadas por los trabajadores más calificados y productivos.

Son generadas por las empresas con producción y tecnología, y promovidas por los países capaces de impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos para que trabajadores, empleadores y gobiernos colaboren en un marco de seguridad jurídica, de respeto a la dignidad humana del trabajador.

El objetivo de Ley Federal del Trabajo es:

Lograr el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, así como, propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Artículo 2° primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

En México, la Ley Federal del Trabajo reglamenta en el Artículo 123 el establecer los principios bajo los cuales debe regirse la relación laboral. En la Ley Federal del Trabajo Artículo 3 concibe al trabajo “como un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

La Ley Federal del Trabajo se rige por una serie de principios;

- Libertad: Es la cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene de concebir sus fines y de encontrar los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular.
- Igualdad: Consiste en dar un trato idéntico a los sujetos que se encuentren en la misma condición.



- **Dignidad:** El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de esto se desprende que patrones y trabajadores son idénticos, de esta forma todos los trabajadores tienen el derecho de que se les trate con la misma consideración.
- **Existencia decorosa:** La finalidad suprema del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia decorosa o un nivel económico decoroso.
- **Responsabilidad:** Este principio se refiere a la responsabilidad que tienen los trabajadores en el desempeño de sus funciones así como las que tienen los patrones de proporcionar a los trabajadores para que estos puedan cumplir con ellas.
- **Justicia Social:** la idea de la justicia social "es una luz que brota especialmente del Artículo 123, una categoría que regula las relaciones del trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa."<sup>108</sup>

#### 4.1.3. Contenido

La Ley Federal del Trabajo es el dispositivo legal reglamentario del Artículo 123 constitucional, que regula las relaciones obrero-patronales en México; publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, pero hasta la fecha ha sufrido varias reformas, la última de ellas fue publicada el 30 de noviembre del año 2012. La Ley Federal del Trabajo está compuesta por 1010 Artículos divididos en 16 títulos, los primeros 13 refieren la parte dogmática del derecho del trabajo y los siguientes dos de la parte procesal laboral y el último de responsabilidades y sanciones.

Dentro de la parte dogmática se puede encontrar los principios generales, que son las relaciones de trabajo y todo lo que comprenden las mismas, disposiciones generales, duración, suspensión, rescisión y terminación de las mismas; las condiciones de trabajo dentro de lo que se puede encontrar la jornada de trabajo, días de descanso,

---

<sup>108</sup> *Ibíd.* Pág. 83.



vacaciones, salario, salario mínimo, utilidades; derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones; trabajo de las mujeres; trabajo de los menores; trabajos especiales; relaciones colectivas de trabajo; huelgas; riesgos de trabajo; prescripción; autoridades del trabajo y servicios sociales; personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje y representantes de los trabajadores y de los patrones.

Y dentro de la parte procesal se encuentran los principios procesales; capacidad y personalidad; competencias; impedimentos y excusas; actuación de las juntas; términos procesales; notificaciones; exhortos y despachos; incidentes; acumulación; continuación del proceso y de la caducidad; pruebas: confesional, documentales, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental.

También resoluciones laborales, revisión de los actos de ejecución, providencias cautelares, procedimientos ante las juntas de conciliación, procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje, procedimientos especiales, procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, procedimiento de huelga; procedimiento de ejecución: procedimiento de embargo, remates, procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito, procedimientos para procesales o voluntarios y responsabilidades y sanciones, finalmente 13 Artículos transitorios.

#### **4.1.4. Periodo de prueba en la Ley Federal del Trabajo**

En la reforma mexicana se aceptan los períodos de prueba, lo cual se constata en los siguientes Artículos de la Ley Federal de Trabajo reformada, como se analiza en seguida. El Artículo 39-A. que lo marca en los párrafos siguientes:

“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el



trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de tres hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, únicamente cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba, el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”



## 4.2. Costa Rica- Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943 Código de Trabajo

Durante el proceso histórico de elaboración, discusión y aprobación de la Reforma Procesal Laboral participaron distintos actores y actoras, medios de comunicación y organizaciones nacionales e internacionales pertenecientes al sector público y privado, quienes discutieron los aspectos principales de esta reforma, enmarcándolos dentro de una gran cantidad de tópicos que giraron alrededor de temas trascendentales para la sociedad y el desarrollo económico de Costa Rica.

### 4.2.1. Antecedentes

“En mayo de 1942, se crea la comisión que redactaría el cuerpo normativo laboral que regularía las relaciones entre la clase obrera y la clase patronal. Este código se conoció en la Asamblea Legislativa a partir de agosto de 1943, cuando el Dr. Calderón convocó a dicho poder de la República a sesiones extraordinarias.”<sup>109</sup>

En discurso pronunciado en la Asamblea Legislativa, el Presidente Calderón expresó que el “Código de Trabajo aspira nada más que a dar la solución legal por los rumbos del bien (...) a los conflictos que día a día se presentan entre patronos y trabajadores producto de una lucha de clases que no debería existir.”<sup>110</sup>

“El apoyo a esta iniciativa del Presidente no se hizo esperar. Los sindicatos de trabajadores del territorio nacional inundaron de telegramas a la oficina del Presidente del Congreso de la República de Guatemala con mensajes positivos referentes a la promulgación del Código de trabajo. Incluso, algunos en un tono imperativo exhortaban a los diputados la aprobación inmediata de ese cuerpo normativo por significar un gran avance en la lucha de los derechos laborales en el país.”<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Abarca, Carlos. **Obreros de la yunai**. Pág. 36.

<sup>110</sup> **Ibid.**

<sup>111</sup> Carro, Alberto. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 214.



Otros sindicatos apoyaban este proyecto por el significado que revestía para la clase trabajadora del país. Tiene muchas deficiencias desde esta perspectiva, pero es el primer paso avanzado que se da en Costa Rica en pro de la justicia de los trabajadores. “La batalla cívica del progreso y la libertad, había comenzado. El presidente en su discurso exhortaba a los diputados a la aprobación de esa ley vital para su gobierno.”<sup>112</sup>

No todos estaban de acuerdo con la promulgación de las leyes laborales. Los empresarios agricultores, ganaderos e industriales suponen la ruina con la promulgación del código. Sin embargo, esto no desvelaba al Presidente, su interés estaba en ayudar a los menos favorecidos, los trabajadores.

Asimismo “La verdadera democracia es aquella que tiene contenido económico, que brinda oportunidad para levantarse con su propio esfuerzo y que contempla las necesidades de cada uno de acuerdo con su particular realidad.”<sup>113</sup>

“La nueva ley fue aprobada y publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 192 el 29 de agosto de 1943. El derecho al trabajo, las jornadas laborales vacaciones pagadas, el salario mínimo, el seguro de riesgos profesionales, los tribunales de trabajo, el derecho de huelga, la libertad de sindicalización, fueron algunas de las reformas que se implementaron con la creación de las garantías sociales.”<sup>114</sup>

#### **4.2.2. Características**

Como característica importante de lo dispuesto por esta ley, se define al trabajo como la prestación de servicios materiales o intelectuales o ambos en virtud de un contrato de trabajo.

---

<sup>112</sup> **Ibíd.** Pág. 219.

<sup>113</sup> **Ibíd.** Pág. 214.

<sup>114</sup> **Días, David. Reforma sin alianza, discursos transformados, interés electoral, triunfos dudosos: la nueva interpretación histórica de 1940. Pág. 32.**



Esta normativa se estableció como ley de orden público, lo que significa que el acatamiento obligatorio para cualquier actividad laboral en el país. Sin embargo, establecieron excepciones a la aplicación de la misma con respecto a algunas actividades, como lo es el caso de las explotaciones agrícolas que, cuando no cuenten con más de cinco empleados el Poder Ejecutivo podrá decretar cuales reglas les son aplicables.

Como dato curioso, puede mencionarse que las normas que se aplican deben ser las que menos perjudiquen económicamente a los patronos. El interés de los trabajadores y la convivencia social son de vasta importancia para esta normativa. La interpretación de las leyes laborales se hará siempre de la mano de esas dos características.

#### **4.2.3. Contenido**

Los primeros Artículos de este Código, define el ámbito de aplicación de esta ley. Comienza con el mandato puro y simple por el cual todos los derechos y obligaciones en ocasión al trabajo serán regulados por ese cuerpo normativo Artículo 1. Continúa y define las partes involucradas en las relaciones de trabajo; el patrono como la persona, de hecho o de derecho, que emplee los servicios de otra en virtud de un contrato de trabajo.

Refiere el Artículo 2; el intermediario quién será el encargado de contratar el servicio de otros para que ejecuten un servicio en beneficio de un patrono tal y como menciona el Artículo 3; trabajador, por su parte, será, aquel que preste a otra sus servicios materiales (entiéndase físicos), intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo establecido por el Artículo 4 del mismo cuerpo legal.

Se protege la libertad de comercio, en el sentido que se puede realizar en cualquier parte del territorio nacional, siempre y cuando no contraríe los intereses de otros



trabajadores o de la colectividad establecida por el Artículo 7. También, se protege la libertad de trabajo y se permite que cualquier persona se dedique a los oficios que mejor le convengan, ya sea industrial o comercial, apegado eso sí a las leyes y reglamentos vigentes, tal y como fija el Artículo 8.

Se establece también, la irrenunciabilidad de los derechos los trabajadores en virtud del Código de Trabajo y se considerará como nulas y no puestas, establecidas por el Artículo 11. La interpretación de las normas, o los vacíos que ellas contengan, serán analizadas de acuerdo a los principios del derecho de trabajo, la costumbre, los usos o la costumbre. Se utilizarán además los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo siempre y cuando no se opongan a las leyes locales, ni principios del derecho común según el Artículo 15 del mismo cuerpo legal.

Sin embargo, a efectos de una verdadera interpretación de las normas contenidas en el Código, se tomará como referente el interés de los trabajadores y de convivencia social, según el Artículo 17. Establecidos estos principios generales, el capítulo primero del Código entra de lleno a definir la figura del contrato individual de trabajo. La define como "todo aquél en donde una persona se obliga a prestar servicios a favor de otra, bajo la dirección y supervisión de esta. Se presume la existencia de un contrato cuando una persona preste sus servicios a favor de otra."

#### **4.2.4. Periodo de prueba en el Código de Trabajo**

En todo contrato de trabajo por tiempo indefinido existe un plazo inicial, en el que tanto patrono como trabajador tienen la posibilidad de analizar las condiciones de empleo y las aptitudes de su contraparte; este plazo se conoce como período de prueba. Durante este período cualquiera de las partes de la relación laboral puede dar por finalizada dicha relación sin incurrir en ningún tipo de responsabilidad, salvo la cancelación de los derechos de aguinaldo y las vacaciones proporcionales al tiempo laborado a favor del trabajador.



En la legislación laboral costarricense no existe norma expresa que se refiera a esta figura, salvo en el caso del servicio doméstico. El Artículo 102 del Código de Trabajo establece que en el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, se considerarán los primeros treinta días como de prueba, pudiendo cualquiera de las partes ponerle término sin aviso previo.

En los demás casos se ha considerado que este plazo es de tres meses, al interpretar los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo. Ambos textos indican que los extremos laborales de preaviso y auxilio de cesantía deben cancelarse únicamente cuando se hayan cumplido tres meses desde que inició la relación laboral.

Cabe citar textualmente lo que establece el Código de Trabajo de Costa Rica en referencia al periodo de prueba laboral. Artículo 28 de la siguiente forma:

“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y
- c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.”



### **4.3. Argentina- Ley N° 20.744- Ley de Contrato de Trabajo**

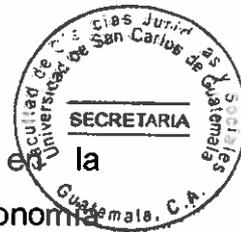
La Ley de Contrato de Trabajo representa una de las normas más permeable a los vaivenes provocados por los distintos procesos ideológico-políticos con los que ha convivido durante los últimos cuarenta años en Argentina. Esta norma regula las relaciones de trabajo de los trabajadores en relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública.

#### **4.3.1. Antecedentes**

La Ley de Contrato de Trabajo fue promulgada el 20/09/1974 y constaba de 301 Artículos. Se trató de la primera ley nacional que sistematizó la totalidad de las regulaciones atinentes a un contrato de trabajo. Con anterioridad a su dictado, el marco normativo de las relaciones laborales estaba atomizado en múltiples regulaciones, muchas de ellas, dictadas por gobiernos de facto.

La lectura global de la norma trasluce un marcado matiz protectorio del trabajador. De hecho, el Artículo. 19 expresamente disponía que "las desigualdades que crea esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación."

El 2003 marca un punto de inflexión respecto al papel asignado al Estado con relación al derecho del trabajo. Luego de más de una década en la que el Estado adoptó una postura demoleadora de los derechos laborales consagrados por la Ley 20.744, desde el 2003 puede observarse la recuperación del papel asignado al mismo por el Artículo. 75. En materia colectiva, se han reformulado y homologado múltiples convenciones colectivas de trabajo. Anualmente, se realizan paritarias en todos los sectores de la actividad económico-laboral.



El Ministerio de Trabajo recuperó su función esencial, como mediador en la incesante conflictividad generada por la propia dinámica de una economía capitalista que provoca, por su propia esencia, continuas desigualdades y asimetrías entre los participantes del proceso de producción. En materia individual, se fueron recuperando los antiguos derechos laborales conquistados en la década del 70, a instancias de una aguda labor legislativa impulsada desde la Comisión de Derecho del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y de una lúcida jurisprudencia laboral emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

#### **4.3.2. Características**

Esta ley, en su redacción originaria, consagraba el deber de seguridad en materia de pausas y limitaciones a la jornada de trabajo y en cuanto al cumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad de la ley N° 19.587, resaltando como objetivo fundamental la tutela de la integridad psicofísica y dignidad del trabajador. A su vez consagraba respecto de este último el derecho de rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, ante el incumplimiento de dichos deberes por parte del empleador.

La Ley de Contrato de Trabajo, es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública nacional, provincial o municipal, salvo, que por un acto expreso de voluntad, se incluyan en ley o Convenciones Colectivas laborales.

#### **4.3.3. Contenido**

Estructurado en quince Títulos que a continuación se describen brevemente. Título I, incluye las disposiciones generales, fuentes de regulación, ámbito de aplicación, conceptos de trabajo, condiciones favorables y de nulidad entre otros.



El título II, incluye del contrato de trabajo en general, compuesto por cuatro artículos que desarrollan el contrato de trabajo, las relaciones laborales, presunción de la existencia del contrato de trabajo y los efectos del contrato sin relación de trabajo. El título III, regula las modalidades del contrato de trabajo, compuesto por 14 Artículos, incluyendo la indeterminación del plazo laboral, el periodo de prueba, la duración de los contratos, plazos y características reguladas.

El título IV, de la remuneración del trabajador, compuesto por 49 Artículos que regulan explícitamente el pago de indemnizaciones y otros beneficios con los que cuenta el trabajador. El título V, de las vacaciones y otras licencias, estructurado por 15 Artículos que establecen las generalidades de licencias, retribuciones, época de otorgamiento entre otros.

El título VI, de los feriados obligatorios y días no laborables, compuesto de siete Artículos que regulan la aplicación de las normas sobre descanso semanal, salario y suplementación, caso de accidente o enfermedad, trabajo a domicilio. El título VII, de trabajo de mujeres, regula la capacidad, estructurado de 15 Artículos que regulan la prohibición de trato discriminatorio de la mujer.

El título VIII, de la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente, estructurado por 10 Artículos. El título IX, de la duración del trabajo y descanso semanal, estructurado por 12 Artículos. El título X, de la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, conformado por 19 Artículos. El título XI, de la transferencia del contrato de trabajo, conformado por seis Artículos.

El título XII, de la extinción del contrato de trabajo, conformado por 36 Artículos. El título XIII, de la prescripción y caducidad, conformado por cinco Artículos. El título XIV, de los Privilegios, estructurado por 14 Artículos. El título XV, de disposiciones complementarias, compuesto por tres últimos artículos que regulan la conducta maliciosa y temeraria.



#### **4.3.4. Periodo de prueba en la Ley de Contrato de Trabajo**

La legislación de Argentina establece que la relación laboral empieza el día en que se registra al trabajador y ese mismo día comienza el período de prueba, el cual establece se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia.

Es importante mencionar que, ambas partes pueden extinguir la relación durante ese período sin expresar causa y sin generar derecho a indemnización. Además establece ciertas características:

- No se puede contratar a la misma persona una vez utilizado el período de prueba.
- Si el empleador no registra la relación laboral, no puede usar el período de prueba.
- Durante este período rigen la cobertura de enfermedades y accidentes no vinculados con el trabajo, con excepción de lo que determina el Artículo 46, inciso j) de la ley sobre extinción de contrato por incapacitación permanente y definitiva.

Por lo tanto cabe citar textualmente lo regulado en el título III, de las modalidades del contrato de trabajo, en el capítulo I, de los principios generales Artículo 92. Prueba, que establece lo siguiente:

“La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el Artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los Artículos 231 y 232.”



#### 4.4. Síntesis del derecho comparado

El derecho guatemalteco ve el periodo de prueba como un lapso de tiempo en el que el trabajador se puede adaptar o no a un determinado trabajo y si puede llenar las expectativas del patrono; desde el punto de vista legal no hay ningún medio de protección hacia el trabajador ya que este puede reemplazar sus obligaciones en cualquier momento en el periodo de prueba, sin responsabilidad alguna, ya que la legislación así lo permite.

En la legislación Mexicana establece que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Es importante mencionar que durante este tiempo el trabajador goza de sus prestaciones, seguro social entre otros.

En la legislación de Costa Rica, carece de una norma específica, que se refiera a esta figura, salvo en el caso del servicio doméstico. El Artículo 102 del Código de Trabajo fija que en el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, son considerados los primeros treinta días como prueba, pudiendo cualquiera de las partes ponerle término sin aviso previo. Por lo tanto, en los demás casos se ha considerado que este plazo es de tres meses, al interpretar los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, citados anteriormente.

En la legislación de Argentina, establece que el periodo de prueba se entenderá celebrado durante los primeros tres meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo regulado en los Artículos 231 y 232. En la siguiente tabla comparativa se menciona el



país, el Artículo de la Ley que establece el plazo de periodo de prueba laboral el tiempo.

Como síntesis, se puede determinar una comparación de las leyes que establecen el periodo de prueba laboral en México que se rige en la Ley Federal del Trabajo. Artículo 39 A y el Artículo 39-B, en Costa Rica está establecido en la Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943 Código de Trabajo. Artículo 102-28 y 29, en Argentina se encuentra regulado en la Ley N° 20.744- Ley de Contrato de Trabajo. Artículo. 92 bis y por último en Guatemala que se encuentra fijado en el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441, Artículo 81, y en el Reglamento de la Ley del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Acuerdo 9-2017 del Congreso de la República de Guatemala Artículo 32.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social; sin embargo, esta rama del derecho, se encuentra revestida de principios o características ideológicas como las define el Código de Trabajo, Decreto 1441, que la sustentan particularmente. 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.

Es imprescindible aclarar que el período de prueba tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones personales y profesionales adecuadas para la prestación laboral que se desarrollará, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo. Durante este período, que es de dos meses, normado en el Artículo 81 del Código de Trabajo, Decreto 1441, cualquiera de las partes puede disolver la relación libremente. Respecto a la pregunta de investigación planteada, es fundamental citar el Artículo en mención, el cual literalmente estipula: "...Artículo 32 Plazo del período de prueba. Quien ocupe un puesto dentro del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, estará sujeto a un período de prueba ininterrumpido de tres meses si es de primer ingreso, y de dos meses en caso de ascenso..."

Al analizar la normativa en cuestión se puede determinar que existe una antinomia entre el Código de Trabajo, Decreto 1441 y el Reglamento del Sistema de la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 9-2017. Para la solución de este problema es esencial que el Organismo Legislativo, conozca por medio del Pleno de Diputados y aprueben la reforma al Artículo 32 del Reglamento del Sistema de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 9-2017 a través de una Inconstitucionalidad General Parcial de dicho Reglamento.





## BIBLIOGRAFÍA

- ABARCA, Carlos. **Obreros de la Yunai**. 2ª ed. Costa Rica: San José. 2005.
- AGÜERO VÁSQUEZ, Yolanda. **Manual de procedimientos de instrumentos internacionales**. Perú: Talleres Gráficos. 1976.
- AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. **Derecho de obligaciones**. 2ª ed. Guatemala: Serviprensa S.A. 2003.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. 3ª ed. Barcelona, España: Ariel. 1971.
- ÁLVAREZ CONDE, Enrique. **Curso de derecho constitucional**. Guatemala: Ediciones Jurídicas S.A. 1999.
- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. Guatemala. 2006.
- ANDRINO GROTEWOLD, Jorge Mario. **Servicio civil de Guatemala**. Guatemala: Serviprensa. 2016.
- ARRUE MOTTA, Ana Casilda. **Estudio de los efectos que producen las desactualizaciones del Código Civil guatemalteco**. Tesis de Grado. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Guatemala. 2010.
- BARRERA MELGAR, Iván. **Institución del parlamento guatemalteco**. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 1972.
- BAQUIAX, Josué Felipe. **Derecho procesal penal guatemalteco, juicio oral, teoría del caso, técnicas de litigación, prueba, sentencia, recursos y ejecución**. Guatemala: Servi Prensa. 2014.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 6ª ed. México: Oxford. 2007.
- BIELSA, Rafael. **Derecho constitucional**. Argentina: De palma. 1959.
- BINO PONCE, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco**. Tesis de Grado. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1988.
- BORJA, Rodrigo. **Derecho político y constitucional**. México: Fondo de Cultura Económica. 1991.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6ª ed. Argentina. 1993.



- CAFFERATA NORES, José I. **Proceso penal y derechos humanos**. Argentina: Del Puerto. 2005.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **El Derecho procesal administrativo guatemalteco**. Tomo III. Guatemala: MR libros. 2013.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo**. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. 2008.
- CARRO, Alberto. **Curso de derecho del trabajo**. 1ª ed. España: Bosch Casa Editorial S.A. 1984.
- CASALE Giuseppe y Alagandram Sivananthiram. **Los fundamentos de la administración del trabajo**. Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. 2011.
- Consejo Editorial de Editora Educativa. **Fundamentos de derecho**. -----  
-----Guatemala: Educativa. s/f.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Orión. 1999.
- DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho del trabajo**. 7ª ed. México: Porrúa. 1989.
- DE LA CUEVA. Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Porrúa S.A. 1968.
- DE LA VILLA, Luis Enrique. **Esquemas del derecho de trabajo**. Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. 2008.
- DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Porrúa S.A. 1970.
- DÍAS, David Gustavo. **Reforma sin alianza, discursos transformados, interés electoral, triunfos dudosos: la nueva interpretación histórica de 1940**. 1ª ed. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. 2010.
- ECHEVERRÍA MORATAYA. Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: D & M. 2004.
- EZQUIAGA GANUZAS, Francisco Javier. **La argumentación en la justicia constitucional y otros problemas de aplicación e interpretación del derecho**. México: Mexicana. 2006.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. 3ª ed. España: Impresos y revistas, S.A. 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Oscar de León Palacios. 2006.



- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: estudiantil Fenix. 2005.
- GARCÍA BAUER, Marta Silvia. **El estado y sus elementos.** Guatemala. 2001.
- GARCÍA R., Mauricio y Carlos Aguirre. **Derecho constitucional guatemalteco.** Guatemala: Universitaria. 2003.
- GARCÍA, M. **Derecho constitucional comparado.** Argentina: Alianza, S.A. 1984.
- GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús. **En respuesta a encuesta en García Belaúnde, Domingo y Espinosa-Saldaña Barrera, Eloy (Coords.) Encuesta sobre derecho procesal constitucional.** México: Porrúa, e Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional. 2006.
- GONZÁLEZ REYES. **Análisis jurídico de los contratos de servicios técnicos y Profesionales de carácter temporal para la contratación de docentes en el ministerio de educación.**
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Luis Ricardo. **Manual de derecho del trabajo I. Lección II: ámbito de aplicación del derecho del trabajo II.** Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. 2008.
- GREGG YAT, María Renata. **El contrato de trabajo aplicado al agro guatemalteco, con breves consideraciones a la migración agrícola interna.** Tesis de Grado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1981.
- GRUPO OCÉANO. 2004. **Diccionario Enciclopédico.** España: Océano.
- GUASTINI RICARDO. **Antinomias y lagunas.** México: Themis, S.A. 1999.
- HAURIOU, André. **Derecho constitucional e instituciones políticas.** México D.F. 2000.
- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** 4ª ed. España: José María Bosch. 1949.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho del trabajo.** 2ª ed. Argentina: Palma. 1968.
- LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público.** 3ª ed. Guatemala: G y G, S. A. 1998.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Tomo I. Guatemala: Fénix. 2005.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** 1ª ed. Guatemala: IUS. 1974.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Guatemala. Inspección General de Trabajo. Guatemala, 2015. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gob.gt>, (Consultado 18 de agosto 2019).

MORALES RUIZ, Juan José. **La antinomia derivada del proceso constitucional democrático en Guatemala.** Guatemala. 2011.

MUÑOZ SABATE, Luis. **Técnica probatoria.** Colombia: Temis. 2006.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Eros. 1970.

NARANJO MESA, Vladimiro. **Teoría constitucional e instituciones políticas.** México: INDAGRAF. 1984.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral.** Perú: Fondo Editorial de la Pontificio Universidad Católica de Perú. 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 28ª ed. Argentina: Heliasta. 2008.

PACHECO G., Máximo. **Introducción al derecho.** Chile: Jurídica de Chile. 1976.

PALOMEQUE, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. **Derecho del trabajo.** 15ª ed. España: Universitaria Ramón Areces. 2007.

PEREIRA-OROZCO, Alberto y Marcelo Pablo E. Richter. **Derecho constitucional.** 6ª ed. Guatemala: de Pereira. 2011.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. 2008.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** Guatemala: Estudiantil Praxis. 2007.

PRIETO SANCHÍS, Luis. **Observaciones sobre las antinomias y el criterio de ponderación.** Chile: Cuadernos de Derecho Público. Revista de Ciencias Sociales de Valparaíso. 2002.

QUISBERT HUANCA, Ermo. **Principios constitucionales.** 2006. Bolivia. Recuperado de: [www.ermoquisbert.tripod.com/dc/06.pdf](http://www.ermoquisbert.tripod.com/dc/06.pdf). pág. 11. Fecha de consulta: febrero 2019.

RAMÍREZ OJEDA, Ángel Horacio. **El derecho de trabajo, la relación laboral y sus elementos en Guatemala.** Guatemala. 1980.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22ª ed. Espasa. 2001.



REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México: Red Tercer Milenio, S.C. 2012.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica**. Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Guatemala. 2005.

SACALXOT VALDÉS, Carlos Borromeo. **Lecciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Litografía los Altos. 2000.

SACHICA, Luis Carlos. **Constitucionalismo y derecho constitucional. Página de Internet**. Publicación de la Universidad Autónoma de México. 2002. Recuperado de: [www.biblio.juridicas.una.mx/libros/1/323/2.pdf](http://www.biblio.juridicas.una.mx/libros/1/323/2.pdf). Fecha de consulta: octubre 2019.

TAYLOR DE LEÓN, Salima Yanareth. **Violación de los derechos constitucionales del que es aprehendido después de las quince treinta horas de los días viernes a las ocho horas de los días lunes**. Guatemala: Mayte. 2005.

TORRES MOSS, José Clodoveo. **Introducción al estudio del derecho**. Tomo I. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez. 1998.

VALVERT MORALES, Víctor y otros. **Colección parlamentaria**. Tomo II. 4ª ed. Guatemala: LEGIS. 2016.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. 2ª ed. Guatemala. 1999.

### **Legislación:**

**Constitución Política de República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

**Código de Trabajo. Decreto 1441**. Del Congreso de la República Guatemala. 1961.

**Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748**. Del Congreso de la República de Guatemala. 1968.

**Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo**. Decreto número 36-2016.

**Ley Orgánica Ministerio Público**. Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala. 1984.

**Ley Federal del Trabajo- México. Cuerpo Legislativo: Congreso de la Unión. 1971**

**Ley N° 20.744-Ley de Contrato de Trabajo- Decreto 390.Argentina. 1976.**

**Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943 Código de Trabajo- Costa Rica. 1943**

