

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures holding a banner. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "SICUT ERANT SIT ET ERUNT". The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMIA COACTEMALENSIS INTER OBTINUIT" is also visible around the inner edge of the seal.

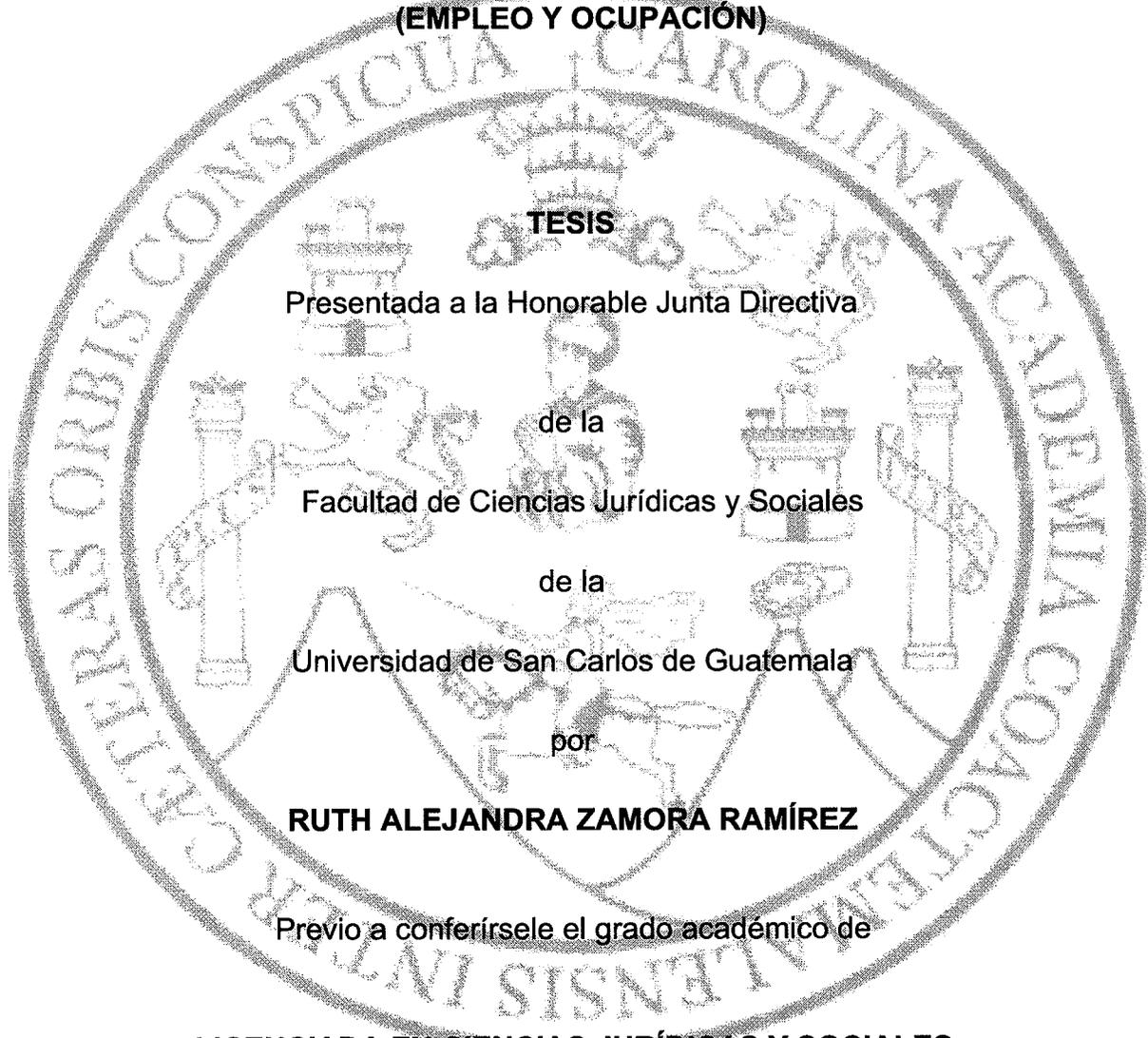
**ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
(EMPLEO Y OCUPACIÓN)**

RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
(EMPLEO Y OCUPACIÓN)**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

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:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	William Armando Vanegas Urrutia
Vocal:	Lic.	Luis Alberto Patzan Marroquín
Secretario:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Alex Javier Urrutia Canizales
Vocal:	Licda.	Heydy Yohana Argueta Pérez
Secretario:	Lic.	Herber Dodanin Aguilar Toledo

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de junio de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ, con carné 201402851,
 intitulado ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN).

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 27 / 06 / 2019 f)

Lic. Wilber Joel Navarro Vasquez
 Asesor(a) Abogado y Notario
 (Firma y Sello)

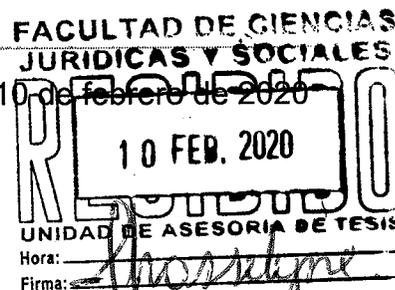




Licenciado Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10789
21 calle 8-63 zona 12, colonia la Reformita.
Teléfono No: 2473-0685. Cel: 5321-2103

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

Guatemala, 10 de febrero de 2020



Distinguido licenciado:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 27 de junio de 2019 por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis de la bachiller RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ, titulada: "ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de este, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, estas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apeándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a



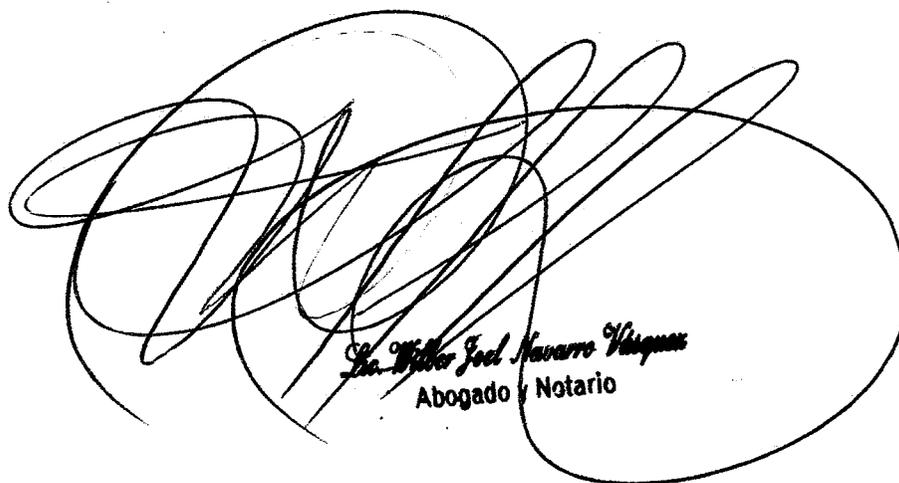
Licenciado Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10789
21 calle 8-63 zona 12, colonia la Reformita.
Teléfono No: 2473-0685. Cel: 5321-2103

cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

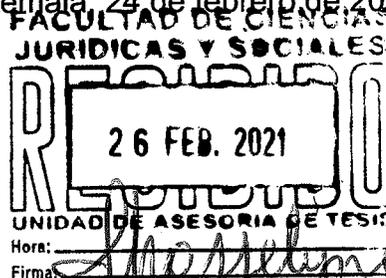


La. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario



Guatemala, 24 de febrero de 2021.

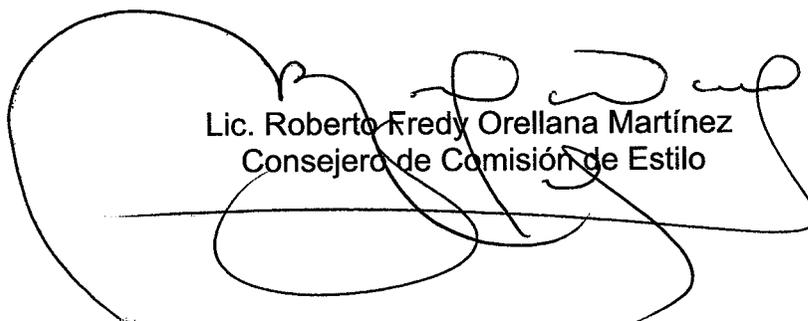
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN) , realizada por la bachiller: RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ, para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La alumna cumplió con todas las observaciones, de manera virtual, que le hiciera, por lo que dictamino de manera FAVORABLE, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

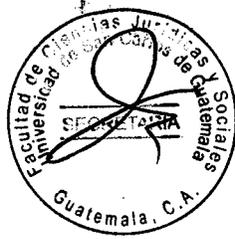
ID Y ENSEÑAD A TODOS



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión de Estilo



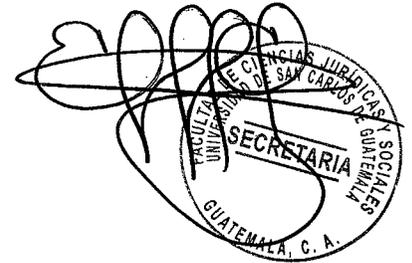
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RUTH ALEJANDRA ZAMORA RAMÍREZ, titulado ARTÍCULO DOS DEL CÓDIGO DE NOTARIADO VULNERA CONVENIO 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN). 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

A DIOS:

Por permitirme alcanzar una de las metas más grandes para mi vida profesional, porque su fidelidad y misericordia son infinitas siempre.

A MIS PADRES:

Melqui y Tuti por ser los principales promotores de mis sueños, gracias por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, por toda la disciplina, esfuerzos, amor y enseñanzas que me guiaron durante la vida.

A MIS HERMANAS:

Faviola y Gabriela porque siempre hemos estado juntas en todo, ustedes son mis mejores amigas y un modelo a seguir, gracias por motivarme y apoyarme incondicionalmente.

A MI SOBRINA:

Emmita porque has sido una de las mayores bendiciones para la familia, porque con tu vida me inspiras y con tu sonrisa me llenas de amor.



A MIS AMIGOS:

Ustedes que a lo largo de este camino han estado conmigo en las buenas y en las no tan buenas y de una u otra forma nos hemos apoyado y compartido gratos momentos que llevo en mi corazón.

A MI FAMILIA:

Por ser parte de mi vida y de las bendiciones que Dios ha derramado sobre nosotros.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; Con mucho cariño por toda la formación profesional recibida.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala; Con mucho amor y satisfacción por ser mi casa de estudios superiores, mi querida tricentenaria.



PRESENTACIÓN

En esta tesis se buscó la explicación de las normas específicas que regulan los derechos otorgados y los derechos restringidos para quienes deseen ejercer el notariado en Guatemala, de acuerdo con lo estipulado por el Artículo 2 del Código de Notariado y la vulneración existente al Convenio 111 de la OIT. Al desarrollar la investigación se determinaron cuáles son los factores que generan la vulnerabilidad que existe a los derechos de aquellos que desean ejercer el notariado, teniendo en cuenta la discriminación existente en los requisitos para esto.

Para la realización de esta tesis se utilizó las ramas del derecho notarial y de trabajo. Es de tipo cualitativo. El estudio tuvo lugar en la ciudad de Guatemala, a pesar de que es un tema general. El período estudiado fue de enero de 2018 a diciembre de 2021. El sujeto de estudio lo constituye el Artículo 2 del Código de Notariado vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación). El objeto de estudio se concentrará en los requisitos mencionados y las características que permiten la existencia de la discriminación en el ejercicio de la profesión mencionada.

El aporte científico de este informe es, evidenciar que, el Artículo 2 del Código de Notariado vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación).



HIPÓTESIS

La inclusión de requisitos discriminatorio y desigual, vulneran claramente derechos de los seres humanos; teniendo en cuenta que, el derecho al trabajo es inherente a la persona. Asimismo, realizar esta acción contraviene lo estipulado por el Convenio 111, en el cual se indica respecto a la discriminación (empleo y ocupación); aprobado por la Organización Internacional del Trabajo; el 25 de junio de 1958. Por lo tanto, la inclusión del requisito número 1 en el Artículo 2 del Código de Notariado; es decir, la necesidad de ser guatemalteco natural, y entendiendo que el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que, son guatemaltecos de origen, “los nacidos en el territorio de la República de Guatemala, y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero...” y el Artículo 7 de la Ley de Nacionalidad, indica que “los términos natural, de origen y por nacimiento, referidos a la nacionalidad, son sinónimos...”, se ve una vulneración clara a lo indicado por el convenio 111 de la OIT en cuanto a lo referido a la discriminación y lo que comprende.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el transcurso de la elaboración de la tesis se lograron comprobar los factores que generan una aplicación inadecuada de las normas laborales en el territorio guatemalteco, dando como resultado la vulneración a los derechos de las personas que buscan ejercer como notarios o notarias en el país, en donde los procedimientos para la aceptación de los títulos para ser incorporados quedan expuestos a la mala aplicación de los agentes encargados. Esto, derivado de la falta de inclusión y análisis de los derechos humanos con respecto al trabajo, los cuales son claramente protegidos por la Organización Internacional del Trabajo, entendiéndose que el derecho de trabajo es protector del trabajador en general. Por lo que existe la necesidad de la creación de procedimientos y normas que regulen dicha aplicación y así asegurar que no se vulneren los derechos de las personas, que buscan el ejercicio de su profesión en el país.

La hipótesis planteada para esta tesis, fue debidamente comprobada; siendo de utilidad para este logro, los métodos: analítico, sintético, deductivo e inductivo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo guatemalteco	1
1.1 Fuentes generales del derecho.....	1
1.2 Fuentes del derecho de trabajo	4
1.3 Fuentes específicas.....	12
CAPÍTULO II	
2. Derecho internacional de trabajo.....	23
2.1 Organización Internacional de Trabajo	23
2.2 Estructura	29
2.3 Convenios.....	32
CAPÍTULO III	
3. El notariado	37
3.1 Antecedentes del notario	38
3.2 Función del notario en la Edad Media.....	47
3.3 Participación del notario en España	49
3.4 Desarrollo del notariado en América	51
3.5 Notariado posterior a la revolución.....	52
3.6 Actualidad del notario	54
3.7 Requisitos habilitantes para ser notario en Guatemala.....	57



CAPÍTULO IV

4. Artículo 2 del Código de Notariado vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)	59
4.1 Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo.....	59
4.2 Estructura	62
4.3 Normas.....	64
4.4 Convenios internacionales	65
4.5 Elaboración de un convenio internacional en Guatemala.....	67
4.6 Efectos de un convenio internacional ratificado	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA	75



INTRODUCCIÓN

Este trabajo contiene un estudio acerca de la vulneración al derecho de trabajo y discriminación existente en la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 2 del Código de Notariado, al estar como requisito indispensable, ser guatemalteco natural para ejercer el notariado en el país.

Esto, debido a lo estipulado por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), en el cual precisa lo comprendido por el término de discriminación; dentro del Artículo 1, exponiendo que esto se refiere a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La problemática se investigó, primero, respecto a la protección al derecho de trabajo; por la normativa internacional con respecto al aprovechamiento de las normas protectoras dentro del tema laboral; específicamente, con el repudio a la discriminación existente en el cuerpo legal mencionado. Así como también, contemplar la modificación de los requisitos existentes para regular el ejercicio del notariado en Guatemala.

El objetivo de esta investigación fue: evidenciar que, en el Artículo 2 del Código de Notariado, al estar como requisito indispensable, ser guatemalteco natural para ejercer el notariado en el país, se vulnera el derecho al trabajo a los extranjeros.



Para la consecución del objetivo fue necesario implementar el método analítico para plantear los elementos jurídicos y culturales que afectan el desarrollo social guatemalteco y la técnica documental respecto a dichos elementos apuntalados por las distintas doctrinas, y leyes utilizadas.

En cuanto al contenido del trabajo, se encuentra dividido en cuatro capítulos: en el primero se hizo énfasis en el derecho de trabajo guatemalteco, las fuentes generales del derecho y fuentes específicas del derecho de trabajo, teniendo en cuenta sus elementos y características; en el segundo, se analizó el derecho internacional de trabajo, estudiando la Organización Internacional del Trabajo, su estructura y los convenios que emite; en el tercero se trata el tema del notariado, sus antecedentes y la función del notario en la Edad Media, así como en su participación en España y su desarrollo en América, tomando en cuenta la actualidad del notario y los requisitos habilitantes para ser notario en Guatemala; y, por último, en el cuarto capítulo se analizó la vulneración del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en el Artículo 2 del Código de Notariado, en cuanto a la discriminación ante la solicitud de ser guatemalteco natural; asimismo se estudió a fondo la Organización Internacional del Trabajo su estructura, las normas y la elaboración y ratificación de los convenios de trabajo y sus efectos en Guatemala.

El tema tratado resulta de gran importancia para evidenciar la contradicción que se da a las bases del derecho laboral, constitucional e internacional, respecto a la protección al derecho del trabajo, debido a que los requisitos expuestos para ejercer el notariado en Guatemala, son selectivos; lo que vulnera derechos de los profesionales.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo guatemalteco

Para los efectos de esta investigación, es necesario tener en cuenta los preceptos, definiciones, características y demás elementos que componen al derecho de trabajo, con el fin de comprender la forma en que se garantizan la protección de los derechos de trabajo a las personas dentro del país. Por lo que es necesario comprender las fuentes de este derecho.

1.1. Fuentes generales del derecho

Con el fin de entender claramente las fuentes del derecho, es necesario mencionar que esto tiene íntima vinculación con el proceso constante de creación del derecho, así como de la interpretación e integración del derecho positivo.

En sus orígenes, se podrá obtener una mejor perspectiva del derecho positivo, invocando sus razones para haber emergido a la vida jurídica, con ello se obtendrá un mejor criterio para determinar los alcances de la norma. El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontar a la fuente de un río es buscar el lugar en que sus aguas brotan de la tierra.



“Del mismo modo, inquirir la fuente de una regla jurídica es buscar el punto por el cual ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.¹ De acuerdo con el autor Santiago López Aguilar, las fuentes del derecho son todas las causas, hechos y fenómenos que lo generan.

De este modo, de acuerdo con lo mencionado por el autor mexicano Eduardo García Máynez, clasificar es un problema de perspectiva, por eso se encuentran diversas clasificaciones en lo relativo a las fuentes del derecho.

Sin embargo, en la generalidad de los casos se les clasifica en formales, reales e históricas. Así lo evidencia el autor señalado al indicar que: “En la terminología jurídica, la palabra fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas”.² De modo que, existen varias clasificaciones de fuentes del derecho, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

- a) Fuentes reales: Llamadas también sustanciales, pues representan los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta

¹ Du Pasquier, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica.** Pág. 69.

² García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 51.



de los hombres, de las que se obtendrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

Así pues, en el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, tal y como se evidenció en la época de la Revolución Industrial cuando se buscó crear un sistema de relaciones más humano entre los dos factores de la producción ante la explotación existente y el temor de que se produjesen enfrentamientos obrero-patronales.

- b) Fuentes formales: Se establecen como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrales del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer. En esta clasificación se ve retratada la función del jurista en lo que respecta al conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.
- c) Fuentes históricas: Son todos los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes que ya no se encuentran vigentes. De la triada anterior son más interesantes, especialmente, las fuentes formales del derecho, las que pueden ser clasificadas en directas e indirectas.

Son fuentes formales directas aquellas que contienen y exteriorizan la norma jurídica de cumplimiento obligatorio. Se incluye dentro de ellas la legislación, la costumbre y la



jurisprudencia obligatoria. Se consideran como fuentes formales indirectas las que no contienen la norma del derecho, pero contribuyen a su creación. “Por ejemplo: la doctrina de los juristas, la jurisprudencia no obligatoria, los principios generales del derecho”.³

1.2. Fuentes del derecho de trabajo

Cuando se menciona las fuentes del derecho de trabajo, es necesario tener en cuenta existen definiciones muy certeras, como lo pone en manifiesto el autor Néstor de Buen, quien se refiere a las fuentes del derecho del trabajo como: “todas aquellas circunstancias sociales en que se crea el derecho. Pero al hablar de las normas, se debe referir al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello se cree que es fuente la ley, y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. “En otras palabras, quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar solo las más importantes fuentes formales y no en la legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial”.⁴

De las diferentes definiciones que se presentan hasta la fecha no se ha logrado unificar un criterio básico por los diversos juristas, por lo que se crea una corriente ecléctica a manera de comprender mejor su estudio.

³ Chacón de Machado y Gutiérrez de Colmenares. **Introducción al derecho**. Pág. 61.

⁴ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 408.



Las fuentes del derecho del trabajo es el conjunto de principios, bases directrices, cimientos y orígenes de donde éste emana. Entre las principales fuentes del derecho del trabajo se encuentran las siguientes:

- a) La ley: Dentro de la jerarquía de estas fuentes formales o tradicionales se tiene a la ley, que de acuerdo con su concepto jurídico es una regla social y obligatoria establecida por la autoridad pública. Por esto la ley fue y sigue siendo la fuente formal más importante, aunque últimamente el dogma de su omnipotencia ha entrado en crisis frente a las manifestaciones espontáneas y libres del derecho.

Dentro del concepto jurídico y formal de la ley están también incluidos los derechos y otras normas reglamentarias en cuanto contengan disposiciones generales y que también emanen de una autoridad pública. Las normas sobre materia laboral emanadas del Estado no presentan característica especial que haga necesario un estudio detenido de las mismas en este lugar; por supuesto, para su estudio han de hacerse una serie de distinciones dentro del género ley y analizar cada tipo de norma dentro del cuadro sistemático de distinciones con el que se opere.

Acerca del trabajo pueden aparecer normas constitucionales, además leyes formales emanadas de los órganos que tienen conferida la potestad legislativa en el sistema de producción de normas del ordenamiento; pero también se encontrarán supuestos, y muy abundantes, de legislación delegada con ley delegante específica en cuanto a los plazos



y objetos de la delegación, o con ley delegante genérica, que lo que hace a la postre es deslegalizar o degradar normativamente una materia normalmente reservada a la ley, se atribuye en bloque a la administración la potestad normativa sobre ella.

Así como los supuestos de reglamentos administrativos, en ejecución y desarrollo normal de la ley o resultantes del poder reglamentario residual o autónomo de la administración. Estos problemas, sin embargo, no son, ni mucho menos, peculiares del derecho del trabajo, independientemente de que su estudio general sea prácticamente imposible sin la referencia a un ordenamiento jurídico determinado.

Casi puede sentarse la regla general de que allí aparece la complejidad normativa estatal; cómo se articulan entre sí los distintos tipos de normas estatales depende de la distribución real de poderes del seno del Estado de que se trate.

Si bien la tendencia moderna evidente es hacia el reforzamiento del poder de las burocracias administrativas, posiblemente porque ellas sean las únicas que estén en condiciones de garantizar decisiones relativamente objetivas y neutrales, en el sentido de no vencidas o dominadas por los intereses de grupos de presión, singularmente por los que reposan sobre base económica, reductos de poder político directo o indirecto.

La ley constituye la mayor fuente del derecho del trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundancia, se excede las realidades y necesidades de un país. Por



ello algunos autores consideran que la legislación laboral frena el desarrollo de esta rama jurídica, ya que lo amarra a reglas fijas en perjuicio de su movilidad y dinamismo.

Otro sector opina, por el contrario, que la evolución del derecho de trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, o sea que son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

Dentro de las últimas producciones legislativas en lo laboral, destacan los Decretos 42-92, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público y 64-92, reformas al Código de Trabajo, del Congreso de la República.

En materia laboral la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido básicamente a la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.

Por lo tanto, es oportuno decir que la ley es el producto del proceso legislativo, la cual puede ser general, cuando afecta a toda una sociedad, y especial, cuando afecta a un determinado ámbito personal, material, espacial o temporal de validez.

- b) La jurisprudencia: La jurisprudencia como fuente tiene deficiencias que derivan de su falta de regularidad sistemática, en el sentido de que es difícil encontrar series ordenadas y uniformes de sentencias.



Pero, sobre todo, de que, como el juez conoce a petición de parte, no puede garantizar que de él emanen decisiones de las que se pueda inducir una regla general. Otras peculiaridades de esta fuente suscitan juicios diversos según los ángulos y situaciones desde las que sean enfocadas la tendencia conservadora más que innovadora, impuesta por el respeto a la norma que se aplica si no se puede entrar en el tema de la constitucionalidad de la ley formal; ahogamiento de los problemas de fondo de los formalismos del procedimiento.

Preocupación por el problema concreto y sacrificio de la posible doctrina general a las exigencias ineludibles del caso particular; falta de distinción clara entre norma y realidad normada, entre tema de hecho y cuestión de derecho. Pero de esto nada es peculiar de la jurisprudencia de los jueces de trabajo; es más: quizá éstos, su jurisdicción y sus procesos sean especialmente aptos para buscar nuevas fórmulas de ejercicio de este poder.

La función específica de la jurisprudencia con respecto a la ley es interpretarla, mas no crearla. “la jurisprudencia ejerce influencia en la evolución del derecho del trabajo. Las reglas o principios jurídicos que elaboran sobre todos los tribunales superiores de apelación o casación, además de ser obligatorias muchas veces por los tribunales inferiores son frecuentemente recogidas por el legislador, en otros casos la jurisprudencia desempeña más bien un papel negativo por su disparidad e inseguridad”.⁵

⁵ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 70.



Con respecto a la finalidad de la jurisprudencia, “La jurisprudencia tiene como finalidad la interpretación del sistema jurídico y, propiamente, de las leyes y demás disposiciones expedidas. Esta interpretación tiende al perfeccionamiento de dicho sistema, a su actualización y a su evolución”⁶.

En el medio se ha dicho que la jurisprudencia la constituyen cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario, según lo regulado en los Artículos 621 y 627 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107. Esto conforme al Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, la jurisprudencia en materia constitucional queda sentada con tres fallos contestes e ininterrumpidos de la Corte de Constitucionalidad, misma que deberá respetarse por los demás tribunales.

Para complementar el tema de la jurisprudencia, Ribó Durán indica que: “en un sentido general, significa la ciencia del derecho; y en sentido concreto, doctrina jurídica que resulta de las decisiones judiciales. Mientras el primer significado es propio de los países que tienen un ordenamiento jurídico encuadrable en la llamada familia del derecho angloamericano o del Common Law. El segundo es propio de los ordenamientos jurídicos de la familia de derechos codificados de base romanizada. En estos últimos la jurisprudencia equivale a la orientación normativa que se desprende de las sentencias de los jueces, especialmente de las sentencias del tribunal supremo. “Cuando este alto

⁶ Pereznieto Castro, Leonel. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 151.



tribunal, en reiteradas sentencias, establece soluciones iguales para casos equivalentes se dice que existe doctrina legal sobre la materia en cuestión”.⁷

- c) La costumbre: La costumbre es el uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente. En la doctrina laboral se encuentran que costumbres y usos son utilizados como sinónimos.

Se sigue de lo anterior que la costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación, como elementos integrantes de los contratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores en la legislación existente.

“En uno y en otro caso tienen la costumbre y el uso el mismo valor y deben aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y de los trabajadores, está sometida al derecho positivo”.⁸ Cabe señalar que para que el uso o la costumbre se den, es necesaria la práctica constante de una conducta determinada, no solamente la ejecución de un acto.

De modo que, es posible mencionar que la costumbre como fuente del derecho dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco presenta los siguientes inconvenientes: resulta difícil probarla.

⁷ Ribó Durán, Luis. **Diccionario de derecho**. Pág. 355.

⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 375.



No se encuentra sistematizada; posiblemente a quien le toque aplicarla no sea del lugar y desconozca la dimensión de la misma y las costumbres a las cuales remite el derecho, regularmente son impuestas por la clase dominante.

De acuerdo con la doctrina se reconocen tres modalidades de costumbre la primera denominada *secundum legem*, referida como aquella que, por su contenido normativo, coincide con lo que sobre la misma materia señala la ley.

La segunda llamada *praeter legem*, que opera cuando hay un vacío u omisión en el texto de una ley, se cumple con la función de colmar con las lagunas de la ley, y la tercera formulada como *contra legem*, conocida también como derogatoria, que pretende normar en sentido contrario lo que establece la ley, misma que no se permite en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

De tal manera, se puede decir que la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continúa con la aplicación de la costumbre, la equidad o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común.



1.3. Fuentes específicas

Se indica en las fuentes del derecho de trabajo específicamente, es posible apreciar que “las fuentes específicas sólo pueden concebirse y existir en el derecho del trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas”.⁹

Entre éstas se pueden citar tres de ellas como las más importantes, las cuales son:

Primero, están los tratados y convenios internacionales en materia laboral: Entre las principales normas internacionales vigentes en Guatemala con mención expresa a los derechos laborales se encuentran las siguientes:

Preámbulo de la constitución de la OIT: Dentro de este apartado se encuentra regulado lo relativo a la libertad sindical.

- a) Declaración de Filadelfia: Adoptada en 1944 en la Conferencia de Filadelfia y forma parte de la Constitución de la OIT. Se reafirman los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: a) la libertad de asociación es esencial para el progreso constante; b) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concretado, en el cual los representantes de los

⁹ Fernández Molina, Luis **Op. Cit.** Pág. 81.



trabajadores y de los empleadores, colaboran en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

- b) Declaración Universal de los Derechos Humanos: Regula en su Artículo 23, numeral IV, que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Reconoce que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o moral pública o los



derechos y libertades de los demás. El enunciado no impedirá la imposición de restricciones, aunque se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

- d) Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales: Establece que los Estados partes del pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

A no imponer otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Nada de lo dispuesto anteriormente autorizará a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar las medidas legislativas que



menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

- e) Convención Americana Sobre Derechos Humanos: Sintetiza que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás. Esto no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de policía.

- f) Convenios internacionales de trabajo: Por razones históricas y/o políticas, las normas internacionales figuran en diversos cuerpos, como lo son Tratados, Convenciones, Convenios, Declaraciones. Pero hoy día la doctrina mayoritaria es conteste en afirmar la interdependencia de los derechos en ellas consagrados.

Esto ha sido puesto especialmente de manifiesto con relación a los derechos consagrados en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, ha subrayado la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto a las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.

Es importante destacar aquí la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo de 1988.

En el mismo apartado declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización y que consiste en respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;



- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y,
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Con relación a las normas internacionales, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo constituyen una importante fuente de derecho. La nómina de Convenios ratificados por Guatemala asciende a más de 70 en la actualidad. La constitución, principios y forma de funcionamiento de la OIT ha sido objeto de otra exposición a la que remitimos para los aspectos puntuales.

Mucho se ha discutido sobre si los derechos laborales constituyen o no derechos humanos. Hoy día, la mayoría de la doctrina parece conteste en pronunciarse a favor de la inclusión de los derechos laborales en los catálogos de derechos humanos.

Se ha expresado que los derechos humanos o fundamentales del hombre se basan en ciertos principios que constituyen el núcleo de los valores permanentes del ser humano. El trabajo a su vez es una expresión de la personalidad humana, por lo que todo lo concerniente forma parte de los derechos humanos.

Con relación a la labor normativa de la Organización Internacional del Trabajo se ha manifestado que todos los Convenios y recomendaciones de la misma contribuyen, en mayor o menor grado, a la promoción y protección de los derechos humanos.



“El hecho de que las normas internacionales del trabajo constituyen, en su conjunto, una categoría especial de derechos humanos y que el edificio que corre riesgo de ser desmantelado es un vasto dominio de estos derechos que dos guerras mundiales han finalmente logrado edificar y consolidar”.¹⁰

Posteriormente, en segundo lugar, están las normas Constitucionales: La Constitución vigente se promulgó el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986.

Siguen las tendencias de las Constituciones modernas que incluyen dentro de sus cuerpos normativos a los derechos sociales y dentro de éstos a los laborales.

Con la inclusión en la Carta Magna de estos derechos se produce lo que la doctrina ha denominado la constitucionalización de los derechos laborales con el efecto que se deriva de mayor protección. Doctrinariamente, se ha expresado que la inclusión de los derechos laborales en las Constituciones tiene una doble ventaja por un lado sustantivo.

Con esto se construye un privilegio para las normas laborales que se manifestará en una efectiva protección contra violaciones por normas infra- constitucionales; ha sido causa y efecto del reconocimiento de que los derechos laborales son derechos humanos; constituye un freno contra la desregulación de normas laborales el solo hecho de estar

¹⁰ Valticos, Nicolás. *Normes internacionales du travail et droits del homme*. Pág. 153.



incluidos en la Constitución, ya que las reformas a las normas fundamentales son más difíciles de llevar a cabo que los cambios legales. Por otro lado, en el plano de la eficacia, la inclusión en las Constituciones de los derechos laborales permite la utilización de recursos de garantía constitucional.

Estas normas son de aplicación general, creadas por la Asamblea Nacional Constituyente, la cual es un órgano de tipo extraordinario y temporal. La Constitución Política de la República de Guatemala posee preeminencia y primacía sobre las leyes constitucionales.

Esto es, que el hecho de que tanto la Constitución como las leyes constitucionales son creadas por una Asamblea Nacional Constituyente, no implica que se encuentren en el mismo nivel.

La Constitución contiene numerosas disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones, regulados en los Artículos: 34, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, entre otros, dentro de los cuales hacen referencia a: fomento y protección de la negociación colectiva; derecho de sindicalización libre de los trabajadores; derecho a la negociación colectiva; derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley.

Con relación a los trabajadores del Estado la norma fundamental se refiere al derecho de huelga ejercido de conformidad con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga



de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 del Congreso de la República, sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Así mismo, en tercer lugar, están las normas ordinarias: Como quedó establecido, una de las principales fuentes del derecho del trabajo es la ley, de conformidad con lo regulado en el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, se adquiere con esto las normas el carácter de aplicación general.

La codificación del derecho del trabajo es un tema objeto de controversias en los distintos países del mundo. Las posiciones varían desde aquellos que la apoyan hasta los que en atención –entre otros argumentos– a que el derecho del trabajo es un derecho dinámico y esencialmente cambiante, prefieren no encasillar en un Código las diversas leyes laborales. En Guatemala existe un Código de Trabajo, Decreto número 330, del 8 de febrero de 1947, que entró en vigencia el 1 de mayo del mismo año.

Posteriormente se han introducido algunas modificaciones por los Decretos del Congreso de la República entre los cuales se encuentran: el 526, del 5 de junio de 1948; el 623 del 17 de mayo de 1949; el 915 del 27 de octubre de 1952; el 206 del 31 de enero de 1955.

Así mismo el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956; el Decreto 1253 del 27 de junio de 1958; el 1421 del 18 de enero de 1961; el 1441 del 28 de abril de 1961; el



1486 del 8 de septiembre de 1961, el 1618 del 14 de octubre de 1966; Decretos Leyes 45, 57, 62-82, 55-83, 71-86 y el Decreto 64-92 del 10 de noviembre.

De lo enunciado anteriormente sólo cabe advertir que el criterio referente a cuál es el Decreto que contiene el Código de Trabajo actual no es unívoco, pues diversos autores consideran que el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es en realidad el que contiene en la actualidad el Código de Trabajo deroga en forma tácita los Decretos previos que regulaban la materia laboral incluidos entre estos el Decreto 330.

El Código de Trabajo contiene una exhaustiva regulación de las normas ordinarias laborales tanto de derechos individuales, colectivos o sindicales, higiene y seguridad en el trabajo, la organización administrativa del trabajo, organización de los tribunales de trabajo y previsión social y los procedimientos a seguirse en los juicios laborales.





CAPÍTULO II

2. Derecho internacional de trabajo

Después de analizar las fuentes del derecho de trabajo y entender de mejor manera su surgimiento, es necesario tomar en cuenta para los fines de la investigación al derecho internacional de trabajo, ya que es función de la Organización Internacional del Trabajo regular todo referente a este derecho.

2.1. Organización Internacional del Trabajo

Es necesario entender que, en materia de derechos humanos y garantías laborales, la humanidad ha atravesado por diferentes períodos históricos que han implicado la adopción y reconocimiento de una serie de derechos de carácter mínimo en beneficio de los trabajadores. Con el final de la primera gran guerra, una nueva corriente ideológica emerge en el entorno internacional: el comunismo internacional. Dicha corriente tiene como base al proletariado que ya, desde la revolución industrial, se había constituido como una clase social que reclamaba para sí grandes porciones de poder dentro de la sociedad.

A inicios del Siglo XX los derechos y garantías sociales eran escasos y las convulsiones sociales en busca de un mayor reconocimiento de los mismos se encontraban a la orden



del día. Ante tal amenaza y fiel al principio de que: "...el derecho quiebra a veces en épocas de crisis y cambio social, dejando vía expedita a nuevos reajustes de poder. En tales épocas el derecho sólo tiene posibilidad de conservarse dando pruebas de gran flexibilidad y adaptabilidad..."¹¹

La comunidad internacional conviene en conformar un ente que evite un estallido social generalizado. Así, con el fin de propiciar la convivencia armónica entre el capital y el trabajo, nace la Organización Internacional del Trabajo, que se conformó de manera tripartita, aglutinando en su seno a representantes tanto de los sectores patronales y obreros, como estatales.

Ahora bien, es posible mencionar que la propia Organización, respecto de su origen, indica: "La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el Siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen y el francés Daniel Legrand, habían abogado por la creación de una organización de este tipo".¹²

De tal modo, se muestra que "Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores,

¹¹ Bodenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**. Pág. 29.

¹² Organización Internacional del Trabajo **Historia de la OIT**, <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm> (19 de junio de 2020).



fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919”.¹³

Sobre el tema, la Organización Internacional del Trabajo “...fue constituida en el Tratado de Versalles en 1918. Integrada inicialmente en la Sociedad de Naciones, tras desaparecer ésta, después de la Segunda Guerra Mundial se vinculó a la Organización de Naciones Unidas como organismo especializado. Forman parte de ella 145 Estados, y su estructura consta de los siguientes órganos: Conferencia General, Consejo de Administración y Director General, de quien depende la Oficina Internacional del Trabajo. Tiene su sede en Ginebra y está especializada en asuntos laborales y sociales”.¹⁴

Ahora bien, al disertar sobre el origen de esta organización, se indica: “...esta institución fue creada por la Parte XIII del Tratado de Versalles, para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones del trabajo. Su labor primordial está representada por una serie de Convenios y de recomendaciones sobre cuestiones laborales.”¹⁵

Del mismo modo, otro autor indica: “La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual

¹³ **Ibíd.** Pág 35.

¹⁴ Malefakis, Edward. **Diccionario de historia y política del Siglo XX.** Pág. 519.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 522.



dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas”.¹⁶

Es necesario entender que el Tratado de Versalles, al que hacen referencia los autores citados, es el producto de la Conferencia de Paz celebrada en Versalles, por medio de la cual se le pone fin a la primera gran guerra y se impone una serie de sanciones e indemnizaciones a los imperios centrales (Alemania, Austria-Hungría, Bulgaria y Turquía) que resultaron vencidos en el conflicto. Los objetivos de dicha Organización eran y son el combate a la pobreza y la disminución de la brecha existente entre los países del primer y el tercer mundo, para alcanzar un mejor nivel de distribución de la riqueza y a la postre evitar convulsiones sociales.

En ese sentido, “Entre sus objetivos destacan la lucha contra la pobreza y la cooperación técnica entre los países desarrollados y los subdesarrollados. La OIT elabora Convenios y recomendaciones. Los Convenios, una vez aprobados por la Conferencia General, son sometidos a los Estados para su ratificación...”¹⁷

Ahora bien, en lo que se refiere a los objetivos y fines para los cuales fue creada la Organización, de estos la misma destaca: “Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba

¹⁶ López Guízar, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo (la Organización Internacional del Trabajo)**. Pág. 65.

¹⁷ **Ibíd.**



sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable.

Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que “existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.¹⁸

Se debe tener en cuenta que “También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales”.¹⁹

Ahora bien, “La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que “si cualquier nación no adoptare un

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo «Historia de la OIT,» <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm> (19 de junio de 2020).

¹⁹ *Ibíd.*



régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.²⁰

“Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”²¹.

Ahora bien, independientemente de la valoración que se tenga de la Organización Internacional del Trabajo es innegable la incidencia de la misma en la legislación de sus Estados miembros.

Es por ello que el autor Santiago Barajas afirma: “Ha sido tal su influencia en el destino de los Estados asociados, tan grande su huella en la orientación legislativa en materia laboral y tan amplia la aceptación de su actividad, que sería imposible negar la trascendencia de su labor jurídica”.²²

²⁰ **Ibíd.**

²¹ **Ibíd.**

²² Barajas Montes de Oca, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo.** Pág. 293



2.2. Estructura

Tal y como se mencionó en el apartado anterior, es claro que la Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacional, intergubernamental, tripartita y una agencia especializada de la Organización de Naciones Unidas.

En su estructura se encuentran tres órganos: a) la Conferencia Internacional del Trabajo; b) el Consejo de Administración, y c) la Oficina Internacional del Trabajo. Cada uno de dichos órganos desarrolla una actividad específica. El primero es el órgano supremo de la Organización y se reúne, habitualmente, en junio de cada año en la sede de la Organización ubicada en Ginebra, Suiza.

Ahora bien, la Conferencia tiene una función muy importante: establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo, además, sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.

La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la Organización. En lo que refiere al Consejo de Administración, este es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la Organización y establece el programa y el presupuesto que, posteriormente, presenta a la Conferencia



para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Ahora bien, con respecto a los miembros que lo integran, López Guízar indica: “El Consejo de Administración está integrado por veintiocho miembros gubernamentales, catorce miembros empleadores y catorce miembros trabajadores.

Los 10 Estados de mayor importancia industrial, están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros, son elegidos por la Conferencia cada tres años, entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. “Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros”.²³

De tal modo que “La Oficina Internacional del Trabajo, es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades, que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General”.²⁴ De modo que, la estructura y organización de la Organización Internacional del Trabajo va enfocada a atender dos áreas específicas:

a) la actividad normativa; y,

²³ López Guízar, Guillermo **Op. Cit.** Pág. 66

²⁴ **Ibíd.** Pág 34



b) la cooperación técnica.

Las actividades de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo tienen como propósito fundamental: promover los objetivos fijados en las Normas Internacionales del Trabajo, mejorar las condiciones de vida y de trabajo y promover el pleno empleo.

A través de los años, la OIT se ha convertido en un centro internacional de referencia en materia laboral. La OIT y su mensaje de paz y progreso mediante la justicia social, siguen siendo tan pertinentes como cuando se creó la Organización en 1919, a pesar de las convulsiones sociales y políticas que han agitado este último Siglo XX.

En relación a lo anterior, el autor antes mencionado concluye evidenciando el por qué la Organización ha puesto tanto énfasis en la protección a sectores específicos de la población trabajadora (abolición del trabajo infantil, protección al trabajo de los menores de edad, de la mujer y madre trabajadora, etcétera). "...el mundo del nuevo milenio, tiene que hacer frente a retos de gran importancia. En los dos últimos decenios, la mundialización, la liberalización del comercio y la integración regional, han traído consigo importantes cambios en la situación económica y social del mundo, que han afectado espectacularmente a los mercados laborales, las estructuras de empleo y las relaciones laborales".²⁵

²⁵ **Ibíd.**



2.3. Convenios

Es necesario establecer que los Convenios internacionales del trabajo tienen la naturaleza jurídica de Tratados internacionales. La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo regula las condiciones de su elaboración y de su adopción por la Conferencia, por mayoría de dos tercios de los delegados. Luego de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, un Convenio debe ser sometido a las autoridades competentes de los Estados Miembros a efecto de su ratificación o de otras medidas apropiadas.

A solicitud del Consejo de Administración, los Estados Miembros deben enviar periódicamente memorias sobre el estado de su legislación y práctica en los asuntos cubiertos por un Convenio, ratificado o no. La ratificación de un Convenio por un Estado miembro comporta el compromiso de hacer efectivas sus disposiciones en el ordenamiento jurídico interno, y la aceptación para dicho Convenio de los mecanismos de control pertinentes de la Organización.

Se advierte que el Consejo de Administración decidió dejar de lado algunos Convenios que no corresponden a las necesidades actuales, se consideran desactualizados u obsoletos. La ratificación de los Convenios dejados de lado no debe estimularse y en principio no se hará referencia a los mismos en los informes, estudios y trabajos de investigación de la Oficina.



La decisión de dejar de lado implica también que no se solicitará más el envío de memorias detalladas sobre la aplicación de dichos Convenios. Pese a lo anterior, queda intacto el derecho de invocar las disposiciones de los Convenios dejados de lado en caso de reclamaciones y quejas de conformidad con los Artículos 24 y 26 de la Constitución. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden continuar formulando sus comentarios, de conformidad con los mecanismos de control regular.

La comisión de expertos podrá examinar tales comentarios y solicitar, llegado el caso, una memoria detallada en virtud del Artículo 22 de la Constitución. Finalmente, la decisión de dejar de lado no tiene consecuencias sobre los efectos de tales Convenios en los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros que las han ratificado.

Debe enviarse un proyecto por lo menos con un año de anticipación a los miembros de la Organización para ser discutido en la reunión anual de la Conferencia correspondiente. Previo a la ratificación de los Convenios internacionales, el presidente debe someter a la consideración del Congreso para su aprobación los Tratados y Convenios de carácter internacional, de acuerdo con el Artículo 183, inciso "k" de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por su parte el Artículo 102 constitucional establece la obligación del Estado de participar en Convenios y Tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.



En tales casos, continúan señalando, lo establecido en dichos Convenios y Tratados se considerará como parte de los derechos mínimos que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. Al ser ratificado un Convenio éste pasa, por medio del Decreto que lo incorpora al ordenamiento jurídico guatemalteco, a ser ley vigente y exigible. Entonces la legislación internacional, específicamente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, constituye una fuente formal del Derecho guatemalteco del trabajo.

“El Derecho del trabajo funciona con base a fuentes (de producción, de inspiración y de interpretación e integración) comunes a otras disciplinas, pero también posee fuentes propias... entre ellas se encuentran los Convenios internacionales de trabajo, que son propios de esta rama del derecho”.²⁶

Advierte la autora citada el conflicto que se ha suscitado sobre la preeminencia o no de los Convenios internacionales sobre la legislación nacional: “El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que los Tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. La interpretación del alcance del precepto constitucional ha sido objeto de por lo menos dos posiciones que giran en torno a si dentro del concepto de derecho interno se incluye la Constitución o no. Una parte de la doctrina nacional, sostiene que las normas sobre derechos humanos tienen preeminencia sobre el derecho interno

²⁶ Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 47.



incluyendo a la Constitución y otros sostienen la supremacía constitucional por encima de cualquier otra norma”.²⁷

“La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de Convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo”.²⁸

Es claro que la intervención del derecho internacional del trabajo es de mucha importancia en cuanto a la esencia del derecho de trabajo, siendo la Organización Internacional del Trabajo fundamental para la investigación, ya que es uno de sus Convenios el cual se ve vulnerado.

Por lo tanto, en lo que refiere a las recomendaciones internacionales del trabajo emitidas por la Organización, es pertinente advertir que las mismas no tienen la naturaleza

²⁷ **Ibíd.** Pág 45.

²⁸ López Guízar, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 65



obligatoria de los Convenios, y no están sujetas a ratificación. La adopción de un Convenio se acompaña frecuentemente de la adopción de una recomendación.

La recomendación tiende a completar el Convenio mediante disposiciones más detalladas. Las disposiciones de una recomendación pueden ser útiles para precisar y explicitar los principios de un Convenio, y pueden contribuir a orientar las políticas nacionales. En algunas oportunidades, las recomendaciones se han adoptado separadamente cuando los asuntos no se consideraban apropiados para un Convenio.

Las reglas aplicables para la adopción de los Convenios, su sumisión a las autoridades competentes y las memorias periódicas sobre el estado de la legislación y la práctica se aplican, por analogía, a las recomendaciones.



CAPÍTULO III

3. El notariado

Durante la investigación, se ha hecho referencia a la importancia del derecho de trabajo, sus fuentes y la importancia del derecho internacional y su influencia en el derecho de trabajo.

Sin embargo, es menester tratar la importancia del notariado, ya que, como objetivo de la investigación, se tiene el evidenciar la controversia que surge de los requisitos que el Código de Notariado estipula para ejercerlo.

Por lo tanto, con los antecedentes y el surgimiento de esta figura, se tiene en cuenta que, dentro del derecho notarial, existen elementos que permiten su desarrollo tanto dentro como fuera de Guatemala.

No sin antes entender que el derecho notarial puede definirse como el conjunto de doctrinas y de normas jurídicas que regulan la organización de la función notarial y la teoría formal del instrumento público.



3.1. Antecedentes del notariado

Tal y como se menciona en el párrafo anterior, es necesario entender el surgimiento del notariado, por lo que es oportuno mencionar lo que el doctor Bernardo Pérez Fernández del Castillo, dijo en el discurso inaugural de la cuarta jornada norte, Centroamericana y del Caribe de la Unión Internacional del Notariado Latino: La vida del notariado se encuentran en la lucha de los tiempos así como existe en el hombre la necesidad de un médico que le atienda en sus enfermedades, también el género humano lo ha demostrado a través de los Siglos, que necesita de un personaje que le aconseje, que le redacte sus instrumentos, que le de seguridad jurídica y así el Notariado responde a una necesidad del espíritu humano universal.

Así mismo, es adecuado mencionar cual puede ser el origen de la palabra notario (*notarii*). Se indica que los *notarii* eran los que utilizaban las notas tironianas. Las llamadas Notas Tironianas eran caracteres abreviados, los cuales constituían una especial de escritura taquigráfica que estuvo en uso en la Antigua Roma y en la Edad Media.

Según Suetonio, el primer sistema de abreviaturas fue inventado por Enio. Tirón recopiló estos signos, y de ahí les viene el nombre de Notas Tironianas, así como los que utilizaban tales notas fueron llamados notarios (Notarii). Esos caracteres se



perfeccionaron poco a poco y pueden ser considerados como los precursores de la taquigrafía moderna.

También es importante conocer quiénes fueron los antecesores de notario, ya que no es posible precisar en qué momento histórico nace la fe pública notarial. Al respecto Manuel de la Cámara indica “Los antecesores de los notarios fueron en un principio, única y exclusivamente, redactores de documentos. El Notario, tal como hoy lo concebimos, solo surge en la historia cuando el documentador queda investido del poder fideifaciente, no es fácil precisar exactamente cuando esto ocurre. Pero lo cierto es que, “en el principio fue el documento. Olvidarlo es no advertir que el documento creó al Notario, aunque el Notario haga el documento.”²⁹

Es posible mencionar que, hasta el Siglo XII no adquieren los simples redactores de documentos el poder de dar fe, potestad que hasta entonces había correspondido a Jueces o Magistrados. Pero la aparición del notario con fe pública no significa que pierda su antigua condición de redactor de documentos.

La autenticidad del documento eleva considerablemente su valor jurídico, pero no transforma esencialmente el que hacer del notario. Este, aunque investido del poder de

²⁹ Lagos Nuñez, Rafael. **Estudios de derecho notarial**. Pág. 22.



dar fe, cumple su función precisamente porque es hombre **sabedor de escribir**, como decían las Partidas.

Solamente el hecho de que una persona supiese escribir ya suponía un grado de cultura muy elevado respecto del nivel medio que poseían las gentes. Claro es que para redactar un documento destinado a formalizar un negocio jurídico no basta saber escribir.

Por lo que era necesario también conocer del derecho. Pero aconteció que el derecho que en la práctica se manejaba, a raíz de las invasiones bárbaras y de la destrucción del Imperio Romano de Occidente. Era sumamente rudimentario y sencillo y respondía a los conceptos elementales del primitivo derecho germánico.

Es verdad que, salvo en ciertos momentos de opresión absoluta, los pueblos invasores respetaron el derecho de los vencidos. Pero el principio de la personalidad del derecho debió tener un valor sumamente relativo.

En primer lugar, era lógico que los vencidos, procuraran aplicar el propio, por lo menos en todos los supuestos en que los sujetos que intervenían en la relación jurídica fueran de origen distinto.

En segundo término, el derecho romano que pervivió durante las épocas de las invasiones germánicas, mutilado e incompleto, sufrió, el influjo constante del derecho



extraño, aunque también aquel se viera influido paulatinamente por el primero.

Se puede decir que ello determina que el repertorio de los actos jurídicos a través de los cuales se exterioriza la actividad de la persona sea muy reducido. Se trata por lo demás, de actos formales, imbuidos de simbolismo, en los que la forma lo es todo o casi todo. Es clásico el ejemplo de los actos traslativos de la propiedad tal como se practicaba a través de la antigua *traditio per chartam*. La función del notario en el orden jurídico no debió ser, pues, en esta época, demasiado trascendente.

De modo que, el panorama cambia radicalmente al producirse la llamada recepción del derecho romano. A partir del Siglo XII se intensifica y difunde el estudio de las grandes Compilaciones Justinianas, y se inicia en casi todos los pueblos, un movimiento social dirigido a sustituir por el derecho romano el derecho autóctono.

Especialmente en la parte Norte de Italia, dominada por los Longobardos, triunfó el derecho romano antes que, en los demás países europeos, pero en todos ellos aquel derecho fue considerado insensiblemente como ley común que completaba la legislación particular o estatutaria.

La recepción del derecho romano cambia totalmente el rumbo del notariado. Los pobres notarios medievales, indica Nuñez Lagos, en su ingenioso vivir tradicional, bien vistos en su beatífica quietud, se protegieron de cuidados y temores ante la inundación y estruendo



de los romanistas de la Escuela de Bolonia. Recibir de golpe todo el derecho romano y tener que aplicarlos poco menos que de la noche a la mañana, era para causar terror a cualquiera que tuviera conciencia de su responsabilidad. Pero fue la propia Escuela de Bolonia quien acudió en socorro de los notarios.

En Bolonia se fundó probablemente, la primera Escuela Notarial en el año 128, gracias a Raniero de Perugia. A partir de entonces el arte de la Notaría, el *Ars Notariae* adquiere verdadera dignidad científica. Los notarios antiguos salen del paso, gracias a los formularios. En las *Summas*, de arte notarial y bajo la enseñanza de los grandes maestros se formaron generaciones y generaciones de notarios. Estas obras son mucho más que simples formularios. Contienen un estudio exegético de la legislación vigente. Los LXXIX títulos de que consta la magna aurora de Rolandino, y cuya versión al castellano se debe al esfuerzo ingente de Núñez Lagos, contienen antes de la fórmula para cada instrumento, una explicación sobre el contrato a que se refiere.

Por lo tanto, a partir de la Escuela de Bolonia, el notario queda perfilado definitivamente como Jurista. Es cierto que después vienen épocas de corrupción y que el funesto sistema de la enajenación de oficios dio lugar a que la profesión perdiera prestigio y categoría. Con todo, los verdaderos notarios se mantuvieron más cerca de su línea tradicional.

Con relación a estos notarios, ha escrito De Castro, que el Notario o Escribano público que considerado siempre como oficio de honor a diferencia del escribano judicial víctima de la general sátira.



La Revolución Francesa, al acabar con el sistema funesto de los oficios enajenados vuelven las cosas a su ser. A partir de la ley de 25 Ventoso del año 11 de la revolución, el notario europeo recupera las calidades que transitoriamente había perdido.

En España la Ley Orgánica de 28 de mayo de 1862, sienta las bases sobre las que hoy se asienta la profesión notarial, y gracias a ella, el notario español ha recuperado su prestigio y se ha colocado a la cabeza de los notariados modernos, según se reconoce con unanimidad.

Inevitablemente la decadencia, durante los Siglos XVII y XVIII del notariado en España, tenía que repercutir sobre su imperio de ultramar, casi desde su nacimiento hasta la emancipación de los países hispanoamericanos. “Por fortuna la mayor parte de ellos han sabido superar la época de crisis, y también algunos notariados hermanos son honra y prez de la Unión Internacional.”³⁰

De modo que, es así como en México, mucho antes del descubrimiento de América, se afirma que no existieron notarios, sin embargo, se menciona al Tlacuilo como un funcionario al estilo del escriba egipcio. Bernardo Pérez Fernández del Castillo indica que: El Tlacuilo por la actividad que desempeñaba en el antepasado del escribano, coincidía por su ocupación con los *Escribas, Tabularii, Chartullarii, cancelari* y *Tabeliones* de otras épocas.

³⁰ De la Cámara y Alvarez, Manuel. **El notario latino y su función.** Pág. 4.



El Tlacuilo era el artesano azteca que tenía la función de dejar constancia de los acontecimientos por medio de signos ideográficos y pinturas para guardar memoria de ellos de una manera creíble. Con el nombre de Tlacuilo se designaba tanto a los escritores como a los pintores.

El autor Oscar Salas, al referirse al Origen y Evolución Histórica del Notariado, indica que las primeras agrupaciones humanas no necesitaron del notario. Lo reducido del grupo permitía que los actos jurídicos fueran conocidos de todos. La invención de la escritura aceleró el proceso, pues con ella se dejaba exacta memoria de lo sucedido.

Esto hizo necesario la intervención de alguien que supiera escribir y que conociera también de las formalidades que sustituyeron a los antiguos ritos o solemnidades con el mismo fin de dar, a la expresión de la voluntad, un sentido inequívoco. Estos llamados Escribas, junto con los testigos requeridos, ocuparon el lugar del grupo social para dar fe o testimonio de los actos ocurridos en su presencia.

Sin embargo, en algunos pueblos primitivos el escriba formaba parte de la organización religiosa, en otros, de la judicatura. Lo primero ocurrió en Egipto, donde la alta estima que se tenía de quienes desempeñaban estas funciones, se deduce del hecho de que, entre las deidades, había un escriba de los dioses llamado Thot, protector de los escribas de la tierra.



Estos estaban adscritos a las distintas ramas del gobierno, tenían como función primordial la redacción de los documentos concernientes al Estado y a los particulares. Sin embargo, su intervención no daba autenticidad al documento, pues para lograrla, debía tener estampado el sello del sacerdote o magistrado de jerarquía similar.

En cambio, en Babilonia desde por lo menos 4000 años antes de Cristo, los escribas eran asistentes de los jueces. Se acudía a ellos para dar forma de sentencia judicial a los contratos y revestirlos así de autenticidad y fuerza ejecutiva.

Los escribas hebreos eran de distintas clases. Unos guardaban constancia y deban fe de los actos y decisiones del Rey. Otros pertenecían a la clase sacerdotal y daban testimonio de los libros bíblicos que conservaban, reproducían e interpretaban. Había también Escribas del Estado, cuyas funciones consistían en actuar como secretarios del Consejo Estatal y colaboradores de los tribunales de justicia del Estado.

Pero además había entre ellos otra clase de escribas, mucho más parecidos a los notarios actuales: Los escribas del Pueblo, que redactaban en forma apropiada los contratos privados. La fehaciencia solamente se lograba mediante la fijación del sello del superior jerárquico del escriba, pues no estaba delegada en éste la fe pública, sino reservada al primero. Por tal razón, se ha querido ver en el escriba del pueblo un simple amanuense.



Sin embargo, el sello del escriba también era necesario, aunque no bastaba. En Grecia, indicaba Oscar Salas que, existieron funcionarios en los que algunos autores han creído hallar ciertas analogías, no muy precisas, con el notario actual.

Tales era los *Síngrafos*, que formalizaban contratos por escrito, entregándoles a las partes para su firma, y a los *Apógrafos*, copistas de los tribunales. También existían otros llamados *Mnemon*, entre los cuales se mencionan los *Hyromnemon*, archiveros de los textos sagrados y redactores de ciertos documentos de toda otra clase bajo la autoridad de superiores jerárquicos llamados *Promnemon*.

Así mismo, En Roma, hubo muchas personas encargadas de la redacción de instrumentos. Los *Scriba* conservaban los archivos judiciales y daban forma escrita a las resoluciones de los magistrados.

Los *Notarii*, también adscritos a la organización judicial, escuchaban a los litigantes y testigos y ponían por escrito, en forma ordenada y sintética, el contenido de sus exposiciones. Más que a los notarios actuales, se parecen por su función, a los taquígrafos de hoy.

Los *Chartularii*. Además de la redacción del instrumento, tenían a su cargo su conservación y custodia. Los *Tabularii* eran contadores del fisco y archiveros de documentos públicos.



Sin embargo, como complemento de sus funciones, fueron encargándose de la formalización de testamentos y contratos, que conservaban en sus archivos, hasta convertirse en los *Tabellio* que se dedicaron exclusivamente a estas actividades y en quienes se reunieron, en la etapa final de su evolución.

Algunos de los caracteres distintivos del notariado latino: el del hombre versado en derecho, el de consejero de las partes y el de redactor del instrumento, aunque su autenticidad, que le confería la condición de documento público, no se lograba sino mediante la *Insinuatio*.

Por lo tanto, es posible mencionar que consistía ésta, en la presentación del instrumento ante una Corte compuesta de un magistrado que la presidía, tres curiales y un canciller o exceptor que desempeñaba las funciones de actuario.

3.2. Función del notario en la Edad Media

Es claro mencionar que el desmembramiento y disolución del Imperio Romano ocasiona un retroceso en la evolución de la institución notarial. Los señores feudales se atribuyen el dominio directo de todas las tierras y todos sus vasallos les deben obediencia. Como en principio todo le pertenece, el señor interviene por medio de delegados suyos en todos los contratos y testamentos.



Este notariado feudal tiene como fin primordial preservar los derechos del señor y no el de servir los intereses de las partes contratantes u otorgantes. Carece de la independencia de los tabeliones de las postrimerías de Roma y del notario Latino actual. Pero tiene facultades fideifacentes, que imparte autenticidad a los actos en que interviene.

Esto se repite el ciclo evolutivo primitivo, de manera espontánea, surge un notariado eclesiástico que no se limita a los asuntos de la Iglesia, sino que interviene en forma creciente en asuntos temporales. El ejercicio del notariado fue prohibido por el Papa Inocencio III en 1213, a los Ordenados *In Sacris*, prohibición que confirmaron los reyes y extendieron luego a todos los sacerdotes, culminó en esta forma con dicha práctica, la cual retrotraía el notariado a los tiempos primitivos, en que tal función estaba reservada a la clase sacerdotal.

De este modo, se acude luego a la clase sacerdotal y a la organización judicial, como en Roma, para darles autenticidad y ejecutoriedad a los documentos. Finalmente, a partir del Siglo XII, se procede gradualmente a sustituir a los jueces por los *Iudice- Chartularii* o jueces-notarios, aliviando el trabajo de aquellos.

En una etapa posterior, los jueces cartularios se convierten en funcionarios privados, en lo cual influyen los intérpretes inspirados en el derecho romano, que lograron así resucitar una versión mejorada, de los tabeliones romanos.



3.3. Participación del notario en España

De acuerdo con la historia del notariado, se puede observar que, en España, los invasores godos conservaron, entre otras instituciones jurídicas romanas, la de los *tabeliones*, que existían desde el tiempo de la conquista romana.

El Código de las Leyes conocido como el Fuero Juzgo, alude a escribanos de dos clases: Los del Rey y los Comunes del pueblo. De modo que, el notariado español recibió la influencia de la Escuela Notarial fundada en 1228, en la Universidad de Bolonia (Italia) por Ranieri Di Perugia, y, sobre todo, de su máxima figura, Rolandino Passaggeri, o Rolandino Rodulfo, autor de un formulario notarial denominado *Summa Artis Notarise* o *Summa Ars Notariae*.

Las Leyes de Partida exigieron que los escribanos sean *sabidores de Escreuirbien*, e entendidos del arte de *la Escriuania*. Existen dos clases de notario: de la casa del Rey y Públicos, estos últimos son los que *escriben las cartas de las vendidas, de las compras de los pleytos e las posturas que los omes ponen entre sí en las Cibdades e en las Villas*.

Al final de la edad media, casi en los inicios del Renacimiento, se robustece la actuación notarial, considerándola como una función pública. Se produjeron reformas importantes, como la sustitución de una breve nota o minuta en el protocolo, por el instrumento matriz y la organización corporativa de los notarios.



Al lograrse la unificación de la función notarial, en los inicios del Siglo XIX, la institución del notariado se consolida plenamente. La famosa Ley Francesa promulgada en el mes Ventoso del año once influye decisivamente en las leyes notariales de España, y de la América española y establece en líneas generales el régimen notarial, latino de la actualidad.

Así mismo, es posible mencionar que al final de la Edad Media, casi en los inicios del renacimiento, se consolidó la función notarial. En las legislaciones de las diversas naciones se consagró la función del escribano, como un cargo público.

También se produjeron reformas importantes, como la adopción del instrumento matriz. Los años que van desde el Siglo XVIII o comienzos del XIX se caracterizan por constantes luchas entre diversas clases y categorías de funcionarios encargados de ejercer la función notarial, cada uno de los cuales intentaba monopolizar la función notarial y originadas por la enajenación de los puestos al mejor postor.

Finalmente se logra la unificación de la función notarial con la cual, en los inicios del Siglo XIX la institución del notariado se consolida plenamente. La famosa ley francesa promulgada en el mes ventoso del año once durante el Imperio Napoleónico establece el régimen notarial francés de la actualidad.



3.4. Desarrollo del notariado en América

De acuerdo con la historia del notariado, es posible entender que cuando Cristóbal Colón descubrió América, trajo en su tripulación a Rodrigo de Escobedo, quien era escribano. La venida de Escobedo personifica el trasplante del Instituto del Notariado de España a América.

De ese momento en adelante, habría de marchar unidos, formando una trinidad indisoluble, la espada del conquistador, la cruz de la religión y la pluma del escribano. Por lo tanto, los antecedentes de la legislación americana deben buscarse en las leyes castellanas de entonces. No obstante, se promulgó una legislación especial para América conocida como Leyes de Indias.

En la recopilación de estas últimas, el Libro quinto, Título octavo trata de los escribanos, a quienes se exigía el título académico de escribano y a pasar un examen ante la Real Audiencia. Si lo aprobaban debían obtener el nombramiento del Rey de Castilla, mediante el pago de una suma al Fisco Real.

“Los escribanos guardaban un registro de escrituras, autos e informaciones y demás instrumentos públicos. Estos registros pasaban a los escribanos sucesores, consagrándose el principio de que los protocolos son propiedad estatal y no de pertenencia privada de los escribanos. Se prohibía el uso de abreviaturas, la escritura de



cantidades se hacía en letras y se exigía redactar el documento con minuciosidad usando obligatoriamente papel sellado”.³¹

3.5. Notariado posterior a la revolución

Cuando se habla del notariado es importante tener en cuenta su evolución después de la Revolución de 1944. En cuanto a esto el autor Fernando José Quezada Toruño, afirma: “Con el advenimiento de la revolución del 20 de octubre de 1944, en la que tuvieron decidida participación los estudiantes universitarios, surge un acentuado espíritu renovador, se vislumbra mejores y más amplios horizontes y los órganos estatales, así como las autoridades y funcionarios, adoptan una actitud distinta ante lo universitario. Como primeros pasos de innegable trascendencia, cabe señalar que en la Constitución de la República se consagra como derecho Constitucional la Autonomía de la Universidad y se establece la Colegiación Oficial Obligatoria para el ejercicio de todas las profesiones universitarias”.³²

El Colegio de Abogados de Guatemala, integrado también por todos los notarios del país, queda constituido el 10 de noviembre de 1947. El nuevo Congreso de la República emprende una ardua labor legislativa y en un lapso relativamente corto decreta leyes de suma importancia para la vida nacional.

³¹ Salas, Oscar. **Derecho notarial de Centroamérica y Panamá**. Págs. 21-28.

³² Quezada Toruño, Fernando José. **Régimen del notariado en Guatemala**. Pág. 2.



Entre estas interesa destacar dos leyes que están indisolublemente unidas al trabajo: El Código de Notariado y la Ley de Colegiación Oficial Obligatoria para el ejercicio de las Profesiones Universitarias.

Indica el autor mencionado, que el notario antes de la promulgación del actual Código de Notariado se desenvolvía dentro de un marco jurídico confuso y desconcertante, debido a la proliferación de Leyes, Reglamentos, Acuerdos y Circulares Administrativas que conformaban la legislación notarial. Más de veinte disposiciones legales establecían los derechos y obligaciones de los notarios y regulaban su ejercicio profesional.

Como es obvio suponer, esta legislación no respondía a ningún principio científico uniforme ni era propicia para ordenar y sistematizar adecuadamente la función notarial. Por el contrario, el estudio de esa legislación pone de manifiesto que la inspiraba un arraigado sentimiento de desconfianza hacia el notario; pues buena parte de sus disposiciones establecían un sin número de obstáculos que restringían o dificultaban considerablemente el ejercicio de la profesión.

Este, en lugar de ser ágil y efectivo, como exige el mundo moderno, se tornaba lento y engorroso. La contratación, por lo tanto, sufría injustificadas demoras con el consiguiente perjuicio que esta situación producía en la economía del país.



Como se puede deducir, se pretendía con la nueva ley agilizar la contratación y unificar muchas disposiciones dispersas. Los dos considerandos que contiene el Código de Notariado, lo expresan: “que se hace necesaria la reforma de la actual Ley de Notariado, toda vez que contiene disposiciones que son rémora para la libre contratación”. Y “que es imperativo modernizar los preceptos de la referida ley, y unificar un solo cuerpo claro y congruente todas las disposiciones que se refiere a la actividad notarial”.

El Código de Notariado en vigencia es una buena ley, la prueba es que ha superado ya cuatro décadas desde su emisión y las reformas que ha sufrido responden a la necesidad de actualización y modernización. El Código en referencia fue emitido por el Congreso de la República el 30 de noviembre de 1946, sancionado el 10 de diciembre de 1946 y entró en vigencia el 1 de enero de 1947.

3.6. Actualidad del notariado

Actualmente la ley que rige es el Decreto número 314 del Congreso de la República que contiene el Código de Notariado emitido en 1946.

Como antes se mencionó, ha tenido algunas Reformas incorporadas al mismo texto en cumplimiento al Artículo 110 que establece: Toda disposición que se emita para crear, suprimir, o modificar los derechos y obligaciones de los Notarios que contiene esta ley, deberá hacerse como reforma expresa a la misma, a efecto de que conserve su unidad



de contexto. En este concepto, queda prohibido la creación, supresión o modificación de aquellos derechos y obligaciones por medio de circulares administrativas o acuerdos gubernativos.

De tal modo, es posible mencionar que entre las reformas más relevantes se pueden mencionar las siguientes: a) El Decreto Ley 172, relativa al ejercicio del Notariado, ya incorporada al Artículo 5 del Código; b) El Decreto 28-74 del Congreso, con respecto a las sanciones incorporadas en el Artículo 100 del Código de Notariado; c) El Decreto 29-75 del Congreso, relativa al Arancel, incorporada a los Artículos 107, 108 y 109 del Código de Notariado; d) El Decreto Ley 113-83, relativa a la Inspección de Protocolos, incorporada a los Artículos 84 y 86.

Así mismo, fueron reformados: e) El Decreto Ley 35-84, relativa a Testimonios Especiales, incorporada al Artículo 37 del Código; f) El Decreto número 62-86 del Congreso de la República que reguló lo relativo al depósito del protocolo del Notario que salga del país temporalmente, reforma introducida al Artículo 27 del Código; g) El Decreto 28-87 del Congreso, que se refiere a la legalización de fotocopias, fotostáticas y otros, introducida en los Artículos 54 y 55 del Código de Notariado; y h) El Artículo 38 fue reformado expresamente por el Artículo 47 de la Ley del Impuesto Único Sobre Inmuebles, Decreto 62-87 del Congreso de la República y el Artículo 39 del Código de Notariado fue derogado por el Artículo 48 de la Ley del Impuesto Único Sobre Inmuebles.



De este modo, en la actualidad el campo de actuación del Notario no se circunscribe al Código de Notariado; existen otras leyes de singular importancia que se debe mencionar, tal es el caso del Decreto número 54-77 que contiene la Ley Reguladora de la Tramitación Notarial en Asuntos de Jurisdicción Voluntaria, la cual amplió el campo de actuación del notario guatemalteco, ya que permite que en sus bufetes u oficinas profesionales se tramiten determinados asuntos que antes debían necesariamente conocer los jueces.

Así también el Decreto Ley número 125-83, que regula lo relativo al trámite de rectificación de área seguida ante notario. El mismo Código Procesal civil y Mercantil, que regula el trámite sucesorio Intestado y testamentario, cuando se sigue ante notario. Como también lo relativo al Registro de Procesos Sucesorios, regulado en el Decreto número 73-75 del Congreso de la República. También debe mencionarse la Ley del Organismo Judicial Decreto número 2-89 del Congreso de la República, que regula lo relativo al ejercicio del Notariado en el exterior y a los documentos que provienen del extranjero.

La Ley de Colegiación profesional obligatoria, Decreto número 72-2001 del Congreso de la República; la Ley del Timbre Forense y Timbre Notarial; Código Civil; Código de Comercio; Ley de Parcelamientos Urbanos; y las Leyes impositivas, entre otras: la Ley del Impuesto al Valor Agregado; la Ley del Impuesto Único Sobre Inmuebles; la Ley de Timbres Fiscales y Papel Sellado Especial Para Protocolos; la Ley del Impuesto de Herencias, Legados y Donaciones.



3.7. Requisitos habilitantes para ser notario en Guatemala

Para la investigación, es de mucha importancia como ya se ha mencionado el tener en cuenta aspectos importantes del notariado y principalmente los requisitos que permiten el ejercicio de este. Y de acuerdo con el doctor Mario Aguirre Godoy, en el trabajo sobre la Capacitación jurídica del Notario, que presentó al sexto encuentro internacional de notariado americano en 1960, cita al autor de la Cámara y Roan Martínez, expresa que la formación del Notario debe comprender una formación técnica y humana.

La formación técnica en dos sentidos: Un saber hacer, por repetición mecánica y un Saber hacer, en el que se conoce el porqué de esa actitud y sus causas inmediatas. “En la formación humana, se deben tomar en cuenta los aspectos de formación moral, formación intelectual, mediante el conocimiento de las disciplinas que dan significado a la vida de cualquier hombre”.³³

“El notariado es una profesión de servicio, que es lo que la ennoblece como a las demás profesiones que cobren necesidades de la comunidad. La actividad del notario está señalada por su carácter de depositario de la fe pública y por ello no admite desviaciones ni quebrantamientos que puedan turbar la confianza a que él debe ser acreedor. Es una profesión de vocación cimentada sobre las bases científicas y éticas”.³⁴

³³ Aguirre Godoy, Mario. **La capacitación jurídica del notario**. Pág. 2.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 3.



El notario y el abogado, como profesionales del Derecho que son ambos, deben tener básicamente, una formación jurídica común. Las dos son profesiones de servicio y su causa y dirección debe corresponder.

Reafirma que “el abogado no tiene fe pública y que la ley sí se la confiere al Notario, que también es obvio que el abogado actúa en interés de la parte, mientras que el Notario lo hace en interés de las partes, y, sobre todo, de la sociedad, caracterizando al notario por su mentalidad antilitigiosa”.³⁵

Por lo tanto, es posible entender que el notariado como una profesión de servicio y otorgando Fe Pública a quien la ejerce es una profesión delicada. La cual puede ser ejercida por aquellos que cumplan con lo estipulado por el Artículo 2 del Código De Notariado, tal y como se ha mencionado.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 4.



CAPÍTULO IV

4. Artículo 2 del Código de Notariado vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Al analizar cómo una norma llega a transgredir o vulnerar otra, es necesario tener en cuenta el contexto y la forma en que ambas normas han sido emitidas, y principalmente conocer elementos y características de cada una de ellas para emitir una conclusión objetiva.

Por lo tanto, es importante mencionar que el Artículo 2 del Código de Notariado menciona que para el ejercicio del notariado es requerido ser guatemalteco natural, por lo que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo en su Artículo 1 se ve vulnerado directamente ya que en el se especifica todo lo que concierne a la discriminación, el cual establece el Código de Notariado parte de ello. Derivado de esto es necesario conocer a profundidad los antecedentes y demás elementos que componen la Organización Internacional del Trabajo, y principalmente las obligaciones del Estado de Guatemala al ratificar sus Convenios.

4.1. Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada por el Tratado de Versalles en el



año 1919, cuando se creó la Sociedad de las Naciones.

Su creación respondió principalmente con el propósito de promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores implicados en la injusticia y en la miseria.

Adicionalmente, entre otras cosas también se consideró la toma de conciencia después de la Primera Guerra Mundial, puesto que ello contribuyó a llevar a cabo reformas sociales con el apoyo internacional.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo. Adoptó la Declaración de Filadelfia, acerca del propósito y las metas de la referida Organización, dentro de su Constitución de 1944, el mandato establecido para adoptar las Normas Internacionales del Trabajo fue ensanchado para incluir áreas relativas a las políticas sociales, a los derechos humanos y civiles.

Y con esto reafirmó sus principios fundamentales, ya que esta declaración anticipó al acceso a la independencia de numerosos países y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo, en 1946, se constituyó como el primer organismo especializado asociado a la reciente Organización de las



Naciones Unidas en 1969, por cumplirse cincuenta años de su fundación.

Es necesario mencionar que la Organización Internacional del Trabajo que fuera galardonada con el Premio Nobel de la Paz, como un reconocimiento a los esfuerzos conjuntos de los países que la integran. La Organización Internacional del Trabajo, fundamenta sus actividades en los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) Crear mayores oportunidades para las mujeres y hombres que aseguren un empleo digno;
- c) Aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos; y,
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Cabe mencionar que una de las funciones más antiguas e importantes de la Organización Internacional del Trabajo consiste en establecer normas internacionales bajo la forma de Convenios o recomendaciones. Estos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartito que reúne a los trabajadores, patronos y gobiernos.



Los Estados miembros que ratifican un Convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones que no requieren ratificación, les brindan orientaciones sobre las políticas, legislación y práctica que adoptan en el plano nacional.

4.2. Estructura

La Organización Internacional del Trabajo realiza su labor a través de tres órganos principales; los cuales se atienen a la característica singular de la Organización. Por lo tanto, es posible mencionar que su estructura tripartita, ya que está conformada por:

- a) Gobiernos;
- b) Empleadores; y,
- c) Trabajadores.

Así mismo, cabe mencionar que dentro de la Organización Internacional del Trabajo existen ciertos órganos que permiten su administración y funcionamiento, por lo tanto, es necesario mencionarlos con el fin de entender mejor el funcionamiento de esta entidad.

Dentro de estos órganos se encuentran los siguientes:

- a) Conferencia internacional del trabajo: Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, participan en la reunión anual de la Conferencia



Internacional, celebrada cada mes de junio. Cada miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores.

Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el ministro de trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Por lo tanto, la conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

- b) Consejo de administración: Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la Organización Internacional del Trabajo y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores. Los 10 Estados de mayor importancia industrial están



representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás Estados miembros.

- c) Oficina Internacional del Trabajo: Es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo la que tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un periodo renovable de 5 años.

El Director General es la autoridad máxima administrativa y tiene bajo su responsabilidad a unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades, en su sede de Ginebra. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

4.3. Normas

En cuanto a la elaboración de normas internacionales del trabajo es un proceso legislativo único en su género pues en él participan gobiernos, representantes de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo.

La Organización Internacional del Trabajo emite normas de trabajo que pueden ser:



Convenios o recomendaciones. Los Convenios son Tratados internacionales sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes, habitualmente versan sobre los mismos temas que los Convenios, recogen directrices que pueden orientar la política de acción de los Estados miembro sobre la aplicación de los Convenios.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado más de 180 Convenios sobre una amplia gama de temas laborales. El Consejo de Administración de la Oficina decidió que 8 Convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los Estados miembros de la Organización. De ahí que se les denomina Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

4.4. Convenios internacionales

Para los fines de la investigación, un Convenio Internacional de Trabajo es un instrumento, que permite a los trabajadores garantizarles sus derechos ante los patronos, en el entendido que, si se dieran violaciones a los relacionados Convenios, el trabajador está en su derecho para acudir a las instancias legales correspondientes, a efecto que se respeten los mismos.



Para ello se crearon procedimientos que las diversas organizaciones sindicales pueden hacer valer ante dicho Organismo Internacional. En la Constitución Política de la República en el Artículo 46 establece: “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general que, en materia de derechos humanos, los Tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Los Convenios internacionales en materia de derechos humanos, ingresaran al ordenamiento jurídico guatemalteco con carácter de norma constitucional, siempre que no contravengan lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Cabe mencionar que el Artículo 175 de la Constitución Política de la República establece: “Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

Este artículo se refiere al principio de supremacía constitucional, que significa que, en la cúspide del ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala.

Como ley suprema es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. Establece que las leyes que la



contravengan serán nulas de pleno derecho; es decir que no necesitan declaración de nulidad por un órgano judicial.

Referente al derecho laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 incisos t): El Estado participará en Convenios y Tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos Convenios y Tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Esta norma jurídica afirma que, cuando el Estado de Guatemala ratifica un Convenio internacional en materia laboral y siempre que este Convenio otorgue garantías superiores a las ya establecidas, se aplicarán a los trabajadores, de forma obligatoria y se considerarán como irrenunciables.

4.5. Elaboración de un convenio internacional en Guatemala

Es posible observar, que, en la Organización Internacional del Trabajo, se realizan varios procedimientos establecidos para la elaboración de un convenio internacional. Como esta investigación versa sobre convenios es necesario conocer de manera general esos procedimientos. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, integrado en forma tripartita, decide durante la reunión de la Conferencia



Internacional del Trabajo, que se discuta sobre determinado tema con miras a que el mismo pueda constituirse en un Convenio, revisión o recomendación sobre éste.

Del mismo modo, los Estados miembros de la Oficina Internacional del Trabajo, prepararán un informe sobre la legislación, normatividad o práctica relativa al tema y enviarán el mismo a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, adjuntándoles un cuestionario sobre el tema elegido. Cuando cada miembro, ha recibido el mencionado informe, tiene la obligación de consultar con las organizaciones de patronos o empleadores, y a los trabajadores más representativas, para que se preñuncien, se formulen propuestas, sugerencias u observaciones sobre el tema.

Por lo tanto, cada Estado miembro puede realizar observaciones a la Organización Internacional del Trabajo quien debe atenderlas y realizar un nuevo informe, que será discutido en la próxima reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

De este modo, se realizarán discusiones sobre el tema, en la primera discusión, los delegados participantes decidirán, si el tema que se está se aborda, deberá ser objeto de un convenio o de una recomendación. Si se trata de una revisión de un convenio, se decidirá si éste debe ser revisado y cuando.



Ahora bien, si los Estados, han realizado la consulta a los trabajadores y patronos, deben emitir sus comentarios a la Oficina Internacional del Trabajo, en base a dichos comentarios, se elaborará un proyecto de convenio, el que será la base de discusiones en la reunión de la conferencia.

En la última fase en la Organización Internacional del Trabajo, se realiza el debate, discusión y se expresan las opiniones sobre cada artículo del proyecto del convenio, y en forma continua se construyen los acuerdos sobre cada parte del texto que se pretende elaborar.

De esta manera, cada Estado miembro tiene la obligación de someter el convenio adoptado, a los órganos facultados para ratificar el instrumento o el convenio internacional. Deberá comunicar su decisión de ratificar.

Es decir, aceptar su validez en el país, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y si así se diere el caso, se obliga a cumplir con el contenido del convenio en su territorio. Se considera que un convenio entra en vigencia 12 meses después de la fecha en que hayan sido registradas las ratificaciones de dos Estados miembros.

A partir de la vigencia de un nuevo convenio que modifica uno ya existente, no existe la posibilidad de ratificar el anterior para los países que nunca lo hicieron; el Convenio que



haya sido ratificado seguirá vigente para los Estados miembros que lo hayan ratificado, mientras no lo hagan, respecto al nuevo Convenio aprobado.

4.6. Efectos de un convenio internacional ratificado

Es necesario mencionar que Guatemala como Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, tiene la libertad de decidir si se vincula legalmente a un Convenio mediante el procedimiento de la ratificación.

La Organización Internacional del Trabajo impone obligaciones que están reguladas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Como por ejemplo la obligación de sumisión a la autoridad competente: Guatemala al ratificar un convenio tiene la obligación de someterlo al conocimiento de autoridad competente, para que le dé forma de ley, el cual es Congreso de la República de Guatemala.

De esta manera, éste recibe el proyecto de ley, lo pone al conocimiento del Congreso en pleno, escucha a las partes que serán afectadas o beneficiadas, para que se entable un debate público a escala nacional y por último se discute en pleno hasta en tres sesiones su aprobación.

Cuando se ha cumplido con el procedimiento establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la ley del Organismo Legislativo, emite un Decreto. Así



mismo, se tiene la obligación de informar acerca de los Convenios no ratificados y las recomendaciones: en la Conferencia Internacional del Trabajo, se aplican procedimientos de presentación de memorias para renovar el debate nacional de determinada norma internacional del trabajo con miras a que se le dé forma de ley.

Por lo tanto, debido a lo anterior, es necesario mencionar que, al ratificar un Convenio, el Estado de Guatemala se obliga al cumplimiento del mismo, por lo tanto, el solicitar como parte de los requisitos para ejercer el notariado, el ser guatemalteco natural o de nacimiento de acuerdo con la Ley de Nacionalidad, se vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que esa acción o ese requisito vulnera el Artículo 1 del Convenio mencionado.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco se protege el derecho al trabajo; agregando a lo anterior, también la normativa internacional. El derecho al trabajo es eminentemente protector de los intereses de los trabajadores; sin hacer referencia a tipo de profesión. Pero resulta que, en Guatemala no se toma en cuenta lo anterior, al evidenciar que, el Artículo dos del Código de Notariado vulnera el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Discriminación (empleo y ocupación); en el sentido de que, los requisitos para ejercer el notariado se vuelven selectivos; con los cuales no pueden competir los extranjeros que estudian, conocen y se interesan en la normativa nacional; vedándoles el derecho a laborar en la materia de su dominio; con cuyo trabajo aportarían, conocimientos afines y comparativos a la materia.

Es necesario que los legisladores reformen el Artículo dos del Código de Notariado, en el sentido de que no se vulnere la oportunidad a los extranjeros, para que apliquen sus conocimientos notariales en el país. Asimismo, debe dársele la importancia necesaria al derecho al trabajo, especialmente al profesional; puesto que, los actuales requisitos para ejercer el notariado, pasan por encima de los preceptos nacionales e internacionales; los cuales carecen de brindar protección al principio de igualdad y demás referidos por las organizaciones internacionales y nacionales; una igualdad que no discrimine nacionalidades sino que, una en la que todos sean vistos como personas útiles; y, como tales, con derecho de ejercer un trabajo profesional, honrado y digno, al servicio de la comunidad.





BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **La capacitación jurídica del notario.** Publicación del Instituto Guatemalteco de derecho notarial. (s.e.), (s.v.), no. 8 (junio 1972).

BODENHEIMER, Edgar, **Teoría del derecho.** 11a. ed. Fondo de Cultura Económica, (S.E.). México. 1989.

CHACÓN DE MACHADO y Gutiérrez de Colmenares. **Introducción al derecho.** Editorial IDEA, Universidad Francisco Marroquín, (s.e.). Guatemala. 1990.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Editorial Porrúa, S. A., (s.e.). México. 1986.

DE LA CÁMARA Y Manuel Álvarez. **El notario latino y su función.** Revista semestral del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Editorial Serviprensa, S.A. (s.v.). no. 14 (junio 1973).

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Editorial Porrúa, S.A. México. 1966.

DU PASQUIER, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica.** 2a. ed. Librería Internacional de Perú, (S.E.). Lima, Perú. 1950.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 40a. ed. Editorial Porrúa, S. A. México. 1993.

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Et. Al. I **conferencia nacional sobre derechos humanos.** Centro de Impresiones Gráficas, (S.E.), (s.e.). Guatemala. 2002.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo.** Editorial Depalma, (s.e.). Buenos Aires, Argentina. 1988.



LÓPEZ GUÍZAR, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo (la Organización Internacional del Trabajo)**. Universidad de San Carlos de Guatemala, (S.E.), (s.e.). Guatemala. 2000.

MALEFAKIS, Edward. **Diccionario de historia y política del Siglo XX**. Editorial Grupo Tecnos, (s.e.). Madrid, España. 2001.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Cincuenta años de legislación laboral 1944-1994**. Guatemala. 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S. R. L., (s.e). Buenos Aires, Argentina. 1981.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. **Introducción al estudio del derecho**. 3a. ed. Editorial Harla, (S.E.). México. 1995.

QUEZADA TORUÑO, Bernardo José. **Régimen del notario en Guatemala**. (s.e.), Instituto Guatemalteco de derecho notarial. Guatemala, Guatemala: 1987.

RIBÓ DURÁN, Luis. **Diccionario de derecho**. Editorial Bosch, S. A., (s.e.). Barcelona, España. 1987.

SALAS, Oscar. **Derecho notarial de Centroamérica y Panamá**. Editorial Costa Rica. San José, Costa Rica. 1973.

VALTICOS, Nicolás. **Normes internacionales du travail et droits del homme**. <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> (S.E.), (s.e.), (s.l.i), (19 de junio de 2020).

Legislación:

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

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Código de Notariado. Decreto Numero 314, del Congreso de la República de Guatemala. 1946.

Código de Trabajo. Decreto 1414; Congreso de la República de Guatemala, 1961.