

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



**LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA  
DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA  
DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO  
OBTENCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO  
POR AFILIACIONES POLÍTICAS**

**CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006

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

**LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA  
PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN  
DE CONTRATOS DE TRABAJO POR AFILIACIONES POLÍTICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2006



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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. Cesar Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
**VOCAL V:** Br. Edgar Alfredo Valdez López  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos  
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional 6to. nivel oficina 612-A  
Tel. 23351617

Guatemala 2 de enero del 2008

Licenciado  
Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Señor decano:**

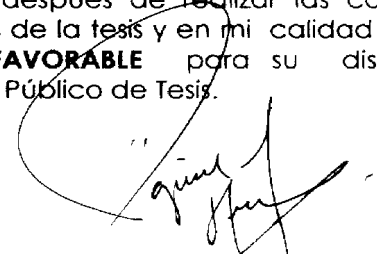
Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**, carné No. **9319543**, intitulado: **"LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN DE PLAZAS EN DIFERENTES PUESTOS POR AFILIACIONES POLÍTICAS"**, según resolución emanada por el decanato a su cargo.

En cuanto al tema investigado, leí detenidamente cada capítulo, y después de realizar las observaciones necesarias se modificó el título de la misma, quedando de la siguiente manera: **"LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR AFILIACIONES POLÍTICAS"**.

Dicha investigación puede ser motivo de amplia discusión para nuestra sociedad y constituye un aporte muy significativo en el campo del derecho laboral.

En virtud de lo expuesto, y después de realizar las correcciones necesarias al índice y a los capítulos de la tesis y en mi calidad de asesor de la misma, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para su discusión y aprobación en el Examen General Público de Tesis.

Atentamente,



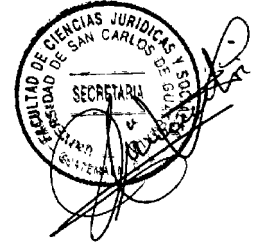
Licenciado. Carlos Enrique Aguirre Ramos  
**Asesor de Tesis**  
Col. 3426

**Carlos Enrique Aguirre Ramos**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



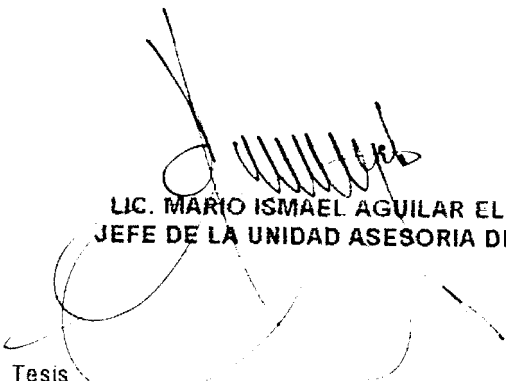
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

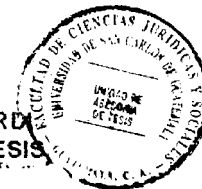


**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de enero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**, Intitulado: **"LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR AFILIACIONES POLÍTICAS"**.

Me permito hacer de su conocimiento que esta facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

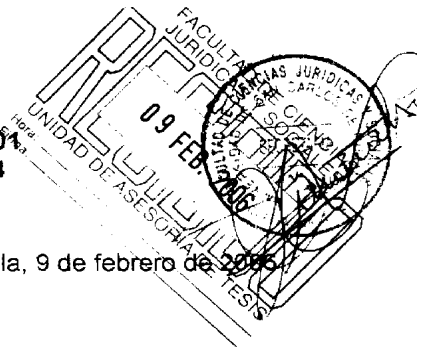
  
**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARD**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/slh

Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis  
7ave. 3-14 Zona 9 2do. nivel oficina 201  
Tels. 23340088 – 23319042- 23324494

Guatemala, 9 de febrero de 2016



Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.

Señor Decano:

Atentamente y respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento a la resolución emanada de ese Decanato, en la cual se me nombró REVISOR de tesis de la Bachiller **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**, intitulado, "LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR AFILIACIONES POLÍTICAS"; con el objeto de rendirle informe del trabajo realizado y para el efecto expongo:

1. - Con el propósito de darle respuesta al problema definido y verificar el enunciado hipotético, se orientó a la Bachiller **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**, en el proceso metodológico y técnico del trabajo de investigación realizado.
2. - Se elaboró el fundamento teórico, doctrinario y jurídico, de la problemática objeto de estudio de la presente investigación, la cual se encuentra descrita y analizada en base a la realidad guatemalteca.
3. - El presente trabajo de tesis contribuye en gran escala al desarrollo del Derecho Laboral, y considerando el análisis, la metodología y técnicas empleadas en el presente trabajo, se emite; *DICTAMEN FAVORABLE* al trabajo de tesis realizado por la bachiller; **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA** y se devuelve el expediente para que continúe la tramitación correspondiente.

Esperando haber cumplido con la designación efectuada por el señor decano, atentamente y respetuosamente;

Lic. EDDY GIOVANNI ORELLANA DONIS  
REVISOR  
Col. No. 4940

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



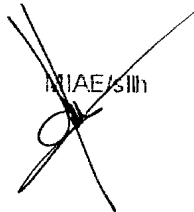
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



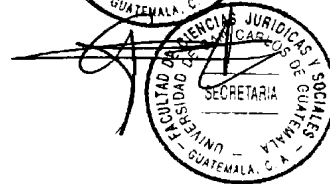
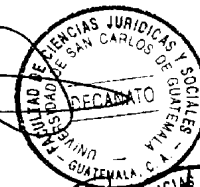
**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, once de mayo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**, titulado **LA EXISTENCIA DE UNA CARRERA DE GESTIÓN PÚBLICA PROFESIONALIZADORA DE EMPLEADOS ESTATALES PARA LA NO OBTENCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR AFILIACIONES POLÍTICAS**. Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

  
MIAE/sllh







## DEDICATORIA

- A DIOS:** Supremo creador, por ser mi fortaleza, y mi refugio.
- AL:** Padre eterno, Señor de Esquipulas y a la Santísima Virgen María por haber iluminado mi mente para poder alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Por darme la oportunidad de experimentar lo maravillosa que es la vida y por su amor.
- A MIS PADRINOS:** Por su apoyo incondicional amor y sabios consejos.
- A MI ESPOSO:** Por su amor, paciencia y ayuda incondicional para conseguir este triunfo.
- A MIS HIJOS:** César Armando y Anapaula por ser mi inspiración y fortaleza.
- A MI FAMILIA  
EN GENERAL:** Por ser parte de mi vida.





**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme sus aulas en donde adquirí los conocimientos que hoy plasmo en el presente trabajo y que me permitirá desenvolverme en el campo profesional.



## ÍNDICE

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i           |

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. Derecho del trabajo.....                                  | 01 |
| 1.1. Importancia del derecho del trabajo.....                | 01 |
| 1.2. Definición de derecho del trabajo.....                  | 01 |
| 1.3. Breve historia del derecho del trabajo.....             | 03 |
| 1.4. Contenido del derecho del trabajo.....                  | 07 |
| 1.5. Diversas denominaciones del derecho<br>del trabajo..... | 08 |
| 1.5.1. Derecho obrero.....                                   | 09 |
| 1.5.2. Derecho industrial.....                               | 09 |
| 1.5.3. Derecho social.....                                   | 09 |
| 1.5.4. Derecho económico.....                                | 10 |
| 1.5.5. Derecho nuevo.....                                    | 10 |
| 1.5.6. Derecho profesional.....                              | 10 |
| 1.5.7. Derecho de los trabajadores.....                      | 11 |
| 1.6. Importancia.....  | 11 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Diversos principios que rigen el derecho del<br>trabajo en Guatemala..... | 15 |
| 2.1. Características ideológicas del derecho del trabajo.....                | 15 |



|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 2.2. Irrenunciabilidad en los derechos de los trabajadores.....                     | 15          |
| 2.3. El derecho del trabajo es constitutivo de un mínimo de garantías sociales..... | 16          |
| 2.4. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....                          | 17          |
| 2.5. Es una rama del derecho público.....   | 19          |
| 2.6. Es realista y objetivo.....  | 19          |
| 2.7. El derecho del trabajo es hondamente democrático.....                          | 20          |
| 2.8. Es tutelar de los trabajadores.....  | 22          |
| 2.9. Estabilidad en el trabajo.....   | 23          |
| 2.9.1. Clases de estabilidad laboral.....   | 24          |
| 2.9.1.1. Estabilidad absoluta.....  | 24          |
| 2.9.1.2. Estabilidad relativa.....  | 25          |
| 1.10. Cuadro sinóptico de los principios que rigen el derecho del trabajo.....      | 25          |

### **CAPÍTULO III**

|  |    |
|--|----|
| 3. Contrato individual de trabajo.....                           | 27 |
| 3.1. Definición.....   | 27 |
| 3.2. Naturaleza jurídica del contrato Individual de trabajo..... | 28 |
| 3.3. Elementos característicos.....                              | 29 |
| 3.3.1. Subordinación.....  | 30 |
| 3.3.1.1. Definición.....   | 30 |



|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 3.3.1.2. Naturaleza de la subordinación.....  | 31          |
| 3.3.1.3. Breve reseña histórica de la subordinación.....  | 34          |
| 3.3.1.4. Importancia de la subordinación.....   | 34          |
| 3.3.1.5. Características de la subordinación.....   | 35          |
| 3.3.2. La estabilidad.....  | 36          |
| 3.3.2.1. Contenido de la estabilidad.....   | 38          |
| 3.3.2.2. Clases.....  | 38          |
| 3.3.2.2.1. Relativa.....  | 38          |
| 3.3.2.2.2. Absoluta.....  | 39          |
| 3.3.2.2.3. Estabilidad en el cargo.....   | 39          |
| 3.3.3. La ausencia de riesgo.....   | 39          |
| 3.3.4. Profesionalidad.....   | 40          |
| 3.3.4.1. Regulación legal de la profesionalidad.....  | 41          |
| 3.3.4.2. Interpretación de la profesionalidad.....  | 42          |
| 3.3.4.2.1. Sentido lato.....  | 42          |
| 3.3.4.2.2. Habitual.....  | 42          |
| 3.4. Cuadro sinóptico de los elementos característicos del contrato individual de trabajo en la legislación laboral de Guatemala..... | 43          |



## CAPÍTULO IV

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| 4. El contrato de trabajo y la importancia de la carrera de gestión pública .....                   | 45          |
| 4.1. Efectos del contrato individual de trabajo.....  | 45          |
| 4.2. Características del contrato individual de trabajo.....  | 47          |
| 4.2.1. Es personal.....   | 47          |
| 4.2.2. Continuidad.....   | 47          |
| 4.2.3. Los servicios prestados no son necesariamente exclusivos para un patrono.....                | 48          |
| 4.3. Derechos de los trabajadores.....  | 48          |
| 4.4. Obligaciones de los trabajadores.....  | 48          |
| 4.5. Prohibiciones de los trabajadores.....   | 49          |
| 4.6. Derechos de los patronos.....  | 50          |
| 4.7. Obligaciones de los patronos.....  | 50          |
| 4.8. Prohibiciones de los patronos.....   | 56          |
| 4.9. La nulidad de los contratos individuales de trabajo.....                                       | 58          |
| 4.10. Importancia de la existencia de la carrera de gestión pública en Guatemala .....              | 58          |
| 4.11. Problemática actual.....  | 59          |
| 4.12. La existencia de la carrera de gestión pública profesionalizadora de empleados estatales..... | 59          |
| 4.13. Objetivos.....  | 60          |
| CONCLUSIONES.....   | 63          |



|                      | <b>Pág.</b> |
|----------------------|-------------|
| RECOMENDACIONES..... | 65          |
| BIBLIOGRAFÍA.....    | 67          |



## INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala cuenta actualmente con numerosos empleados públicos, los cuales en su mayoría no se encuentran capacitados para el desempeño de la actividad que realizan debido a la obtención de sus plazas por alguna afiliación política que les permitió llegar a ocupar el cargo que se encuentran desempeñando.

Actualmente, una de las debilidades estructurales más alarmantes del Estado de Guatemala reside en la situación en que se encuentra el sistema de administración de justicia, en relación a los servidores públicos, ya que los mismos han obtenido su plaza por afiliaciones políticas.

Es necesaria la implementación de una carrera de gestión pública obligatoria para con ella profesionalizar al empleado estatal, de manera que al obtener las diversas plazas públicas en el Gobierno, sea por méritos profesionales y no por ningún tipo de afinidad política, ya que en la actualidad únicamente existe la carrera judicial, la cual abarca únicamente a jueces y magistrados y no a todos los empleados estatales.

El actual trabajo de investigación se dividió en cinco capítulos, de los cuales el primero nos habla acerca del Derecho del Trabajo, de su definición, historia, contenido, importancia y de las diversas denominaciones que se le dan



al mismo. El segundo capítulo nos da a conocer los diversos principios que rigen el Derecho del trabajo. El tercer capítulo se refiere al contrato individual, de trabajo, dándonos a conocer su definición, naturaleza jurídica y elementos característicos. El cuarto capítulo trata acerca de los efectos del contrato individual de trabajo y el quinto y último capítulo nos da a conocer la importancia de la carrera de gestión pública en Guatemala para la obtención de plazas a favor de empleados estatales por capacidad y no por afiliaciones políticas.

Los objetivos de la presente tesis fueron alcanzados, así como también se comprobó la hipótesis formulada, al determinar que la carrera de gestión pública garantiza la profesionalización de los empleados estatales en el otorgamiento de las distintas plazas para que en el momento de la obtención de los distintos cargos, sea por capacidad y una debida capacitación de los empleados públicos para que los mismos puedan de manera eficaz resolver la problemática del Estado, proyectando soluciones y llevándolas a la práctica.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

#### 1.1. Importancia del derecho del trabajo

Es aquel que permite el mejoramiento del nivel de vida de la clase trabajadora, mediante la negociación de las condiciones laborales, mediante las normas y principios aceptados de manera formal mediante un estatuto en beneficio de los trabajadores y al que el Estado le ha brindado categoría pública para asegurar que sea efectivo.

#### 1.2. Definición de derecho del trabajo

A continuación se dan a conocer distintas definiciones relativas al derecho del trabajo, para una mejor comprensión e interpretación del mismo:

El autor Guillermo Cabanellas nos señala que: “El Derecho del Trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las



consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>1</sup>

El autor antes mencionado también nos indica que: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>2</sup>

El autor guatemalteco Juan Alberto Pereira nos señala que Derecho del Trabajo es el: “Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones”.<sup>3</sup>

Juan Krotoschin define el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de los principios y de las normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Tratado de política laboral y social, pág. 576.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Introducción al estudio del derecho II, pág. 115.

<sup>4</sup> Instituciones del derecho del trabajo, pág. 4.



### 1.3. Breve historia del derecho del trabajo

Para poder concebir el Derecho del Trabajo en la actualidad se deben tomar en cuenta tres factores de suma importancia:

- En lo referente a la contratación del trabajo es de gran relevancia, tanto las obligaciones como las limitaciones que son impuestas a los trabajadores y patronos por las normas y principios laborales.
- Aquellas prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores mientras dure la relación laboral y aquellas condiciones que pudieren ocurrir al concluir dicha relación laboral.
- Los diversos criterios generadores del estudio del Derecho del Trabajo, ya que el mismo cobra vida mediante el reconocimiento de derechos que favorezcan a una determinada clase social que da su trabajo en aquel intercambio que ocurre en el sistema de producción, y en donde los derechos en mención van tomando forma en base a obligaciones de orden ineludible para los empleadores y de cumplimiento forzoso para el trabajador.

Las relaciones de trabajo son tan antiguas como la sociedad y por ello únicamente se puede hablar de lo relacionado al Derecho del Trabajo si se da



la existencia de una determinada persona o trabajador obligado al cumplimiento del derecho de trabajo mencionado.

El inicio del sistema capitalista es considerado como la etapa de la historia en la cual se da el nacimiento del derecho del trabajo, ya que en dicha etapa aquellas reglas que se encargan de normar las relaciones de producción adquieren una categoría de derecho; esto es derivado a que las distintas sociedades humanas durante el desarrollo y desenvolvimiento de su economía han pasado por distintas etapas de orden histórico y entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

- Sociedad esclavista
  
- Sociedad feudalista
  
- Sistema capitalista
  
- Sistema socialista

Durante cada una de estas etapas históricas existió un orden normativo en relación al trabajo y a las distintas relaciones que surgen del mismo, pero no fue, sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal cuando ocurre el surgimiento, concepto y normativas encargadas de la regulación



actual del derecho del trabajo por lo tanto se puede afirmar que con el sistema capitalista se da el surgimiento del derecho en mención.

En una Sociedad Esclavista no cabe en ningún momento el Derecho del Trabajo ya que en dicha sociedad el hombre que nacía esclavo, vivía en la esclavitud toda su vida, por lo que en la misma existía una relación de imposición de tipo incondicional.

Tampoco puede hablarse de un derecho del trabajo en la Sociedad feudalista ya que en ella el campesino tenía que compartir aquello que producía de su propio esfuerzo para obtener a cambio protección y en donde también aquellos trabajadores manuales se encontraban bajo las condiciones impuestas por normas corporativas.

En dichas sociedades feudales surgieron corporaciones de oficios, las cuales consistían en la organización de talleres de orden artesanal integrados por distintas categorías de personas, siendo las mismas las siguientes:

- Aprendices
  
- Compañeros
  
- Maestros



Dentro de la organización de talleres artesanales el grado de orden jerárquico mas alto que podía llegar a tener una persona era el de maestro. Los oficiales mediante ayuda prestada por parte de los aprendices se encargaban de confeccionar artículos de diversas índoles. Dicho proceso ocurría en todas las ramas de producción generando un tipo de producción personal que no favorecía el mercado en crecimiento de las sociedades desarrolladas.

Debido al crecimiento del comercio entre las ciudades respecto a lo difícil de continuar con la producción artesanal, a las diversas dificultades que tenían los oficiales y aprendices para poder tener el grado de maestro y a la tecnificación en el sistema productivo mediante la producción en serie nace la industrialización.

Los talleres artesanales quebraron al no poder competir con la industrialización generadora que se derivó de acontecimientos como: la Revolución Francesa y la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica, los cuales generaron cambios a nivel político, económico e ideológico creando una producción a mayor escala.

Actualmente, el sistema capitalista tiene un esquema de producción en el cual el ámbito de ocupación de la población se encuentra en las manos de una parte minoritaria, la cual tiene en su poder la riqueza y consecuentemente la prioridad de los medios de producir el capital y por otra parte también existe



una parte de la población mayoritaria que mediante la prestación de su trabajo hace que la producción sea posible.

Actualmente las normas que se relacionan con el Derecho del Trabajo y las relaciones del mismo deben de responder a que existan distintos oficios generadores de servicios para los trabajadores que se encargan de prestar servicios y también a que exista un determinado salario, el cual es una obligación sumamente importante del empleador. También la armonía de la relación existente entre el trabajador – patrono determina el desarrollo económico y social de cada país.

El derecho del trabajo es el encargado de una regulación que va más lejos de las consecuencias generadas por la relación laboral, ya que también tiene que ver con todas aquellas condiciones en las cuales participan los sujetos del Derecho Laboral.

#### 1.4. Contenido del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se divide en tres distintos cuerpos ilustrativos, siendo ellos los siguientes:

- Derecho individual del trabajo: se divide en la parte general constituida por garantías, principios, limitaciones y facultades en lo relativo a



contratos laborales, y la naturaleza y fuente de las normas laborales para analizar e interpretar adecuadamente el derecho laboral y por otra parte también se divide en la parte especial la cual se encuentra formada por obligaciones, derechos y prohibiciones para patronos y trabajadores que contienen las prestaciones, así como su validez y las distintas obligaciones para poder hacerse acreedor a ellas.

- Derecho colectivo del trabajo: el cual contiene el estudio y exposición de diferentes instituciones reconocidas por tradición, diferentes cuerpos de normas que tienen su nacimiento al aplicar el Derecho Colectivo del Trabajo, la voluntad de orden político por parte de los trabajadores y la previsión social.
  
- Derecho procesal del trabajo: el cual se encuentra conformado por normas de tipo procesal relacionadas con la resolución de problemas derivados de la prestación del trabajo y de las distintas instituciones.

#### 1.5. Diversas denominaciones del derecho del trabajo

A continuación se dan a conocer las distintas formas de denominación utilizadas para nombrar al derecho del trabajo en Guatemala:





### 1.5.1. Derecho obrero

Se basa en las diversas protestas existentes de la clase trabajadora, cuyo objetivo primordial fue en beneficio de las condiciones de trabajo que existían, pero se encuentra mal fundamentada debido a su unilateralidad al tomar en cuenta únicamente derechos en beneficio únicamente para la clase trabajadora y no así para los patronos.

### 1.5.2. Derecho industrial

Utilizado en Francia ya que en las industrias fue donde comenzaron las primeras leyes obreras existentes y las reivindicaciones.

### 1.5.3. Derecho social

Se basa en lo relativo a lo social, siendo esta rama jurídica de orden ideológico y político, la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones relacionadas con los trabajadores, teniendo el problema de ser una denominación muy amplia al involucrar a todo lo relativo en los aspectos de tipo social.



#### 1.5.4. Derecho económico

Es aquella denominación otorgada al derecho del trabajo muy amplia y nada precisa presentando el problema de que incluye las instituciones sindicales que no denotan vinculaciones económicas directas.

#### 1.5.5. Derecho nuevo

Es aquella denominación de bastante aceptación, que ocurre cuando no se da la existencia de otros campos de estudio que no tengan necesidad de ser regulados, pero actualmente han surgido situaciones que deben de ser normadas.

#### 1.5.6. Derecho profesional

Es una denominación no acorde debido a que el derecho se desarrolló y no siempre va a ser el mismo el progreso de una determinada profesión.



### 1.5.7. Derecho de los trabajadores

Es aquella denominación que aparenta ser apropiada, debido a que no solamente abarca aquellos derechos en beneficio de los trabajadores, sino que también incluye los derechos en beneficio de los patronos en la relación laboral.

La denominación actual de Derecho del Trabajo que es la utilizada en Guatemala y que la tenemos desde 1947, encuentra sus principios y normas en la ley ordinaria llamada Código de Trabajo.

### 1.6. Importancia

No existe discusión alguna en lo relativo a la importancia del derecho del trabajo, ya que el conocimiento de las soluciones para la problemática social y la búsqueda de los medios implementadores de justicia en aquellas relaciones, existentes entre patrono y trabajador, es uno de los estudios de suma importancia para nuestros tiempos.

Es muy importante el derecho del trabajo debido a que se diferencia de otras ramas de orden jurídico en que, no se da la existencia de alguna persona que pertenezca a la sociedad y que se pueda abstraer de aplicar normas laborales, debido que al convivir en sociedad nos vemos obligados en



la participación del proceso de producción, la cual puede ocurrir ya sea como dueño de los distintos medios de producción existentes como patronos, o bien como trabajadores para la obtención del sustento para poder ubicar como trabajadores, ya que las normas laborales obligadamente se aplican en aquella relación que ocurra mediante prestar un determinado servicio o ejecutar una obra de manera dependiente.

El Código de Trabajo vigente señala en su Artículo 2, primer párrafo indica que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El Código de Trabajo vigente en su Artículo 3 indica que trabajador es: “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Para una mejor comprensión de dicha importancia de las normas laborales se debe tener presente que:

- Mediante las normas de derecho del trabajo, ha sido posible promulgar leyes que determinen condiciones para que se respete a los distintos trabajadores sin importar su situación económica o la actividad que realicen.



- Que el derecho del trabajo se preocupa de que el trabajador o trabajadores puedan mejorar su situación económica producto de la labor que realicen.
  
- El desarrollo del derecho del trabajo ha formado una determinada estructura de orden tanto judicial como administrativo que da lugar a exigir que se cumpla con los derechos que existen derivados de dichas normas laborales.
  
- Debido a la existencia del derecho del trabajo se logra el efectivo combate del desempleo y normas adecuadas de respeto y armonía entre patrono y trabajador.
  
- Mediante la preocupación del derecho del trabajo ha sido posible el mejoramiento de la situación habitacional del trabajador para que pueda vivir en condiciones dignas del mismo.
  
- Con la creación de instituciones de previsión social por parte del derecho del trabajo a favor de los trabajadores se ha logrado una mejor situación económica para los mismos.





## CAPÍTULO II

### 2. Diversos principios que rigen el derecho del trabajo en Guatemala

#### 2.1. Características ideológicas del derecho del trabajo

A continuación se enumeran los distintos principios que inspiran y que son de suma importancia en cuanto a lo que al Derecho del Trabajo respecta:

#### 2.2. Irrenunciabilidad en los derechos de los trabajadores

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

Dicho principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores tienen dos características de sumo interés e importancia, siendo las mismas



las siguientes:

- El derecho del trabajo y sus normas laborales constituyen un mínimo de las garantías sociales, en el momento de que sean aplicadas las prestaciones que se encuentren tanto en normas ordinarias o en leyes especiales.
  
- Las normas de derecho del trabajo se encuentran llamadas a un desarrollo, aunque las mismas puedan justificarse mediante actos que sean realizados por el Estado de Guatemala como aportes de trabajadores y patronos mediante contrataciones individuales o colectivos o mediante el establecimiento de salarios mínimos, debido a que toda norma jurídica, incluyéndose la presente, debe avanzar conforme se va desarrollando la sociedad.

### 2.3. El derecho del trabajo es constitutivo de un mínimo de garantías sociales

El principio en mención es el límite mínimo que tienen obligación los patronos a otorgar a sus trabajadores como consecuencia de una relación laboral existente.

Nuestra legislación laboral actual en su inciso b, del cuarto considerando nos señala lo siguiente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable





únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Las principales características que rezan por el principio de que el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, tenemos las siguientes:

- Protegen al trabajador.
- Irrenunciabilidad para el trabajador.
- Las normas laborales a favor del trabajador se encuentran llamadas a que se desarrollen dinámicamente conforme a la posibilidad del patrono.

#### 2.4. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es de orden necesario ya que el mismo se separa de la generalidad concebida en el Derecho Común, el cual equivocadamente establece que las partes conformadoras de todo contrato de trabajo establecido tienen total y libre disposición para el



perfeccionamiento del contrato laboral, sin condicionar la voluntad por distintos factores y desigualdades económico – social que pudieren existir.

El derecho del trabajo es de orden imperativo debido a que su aplicación es obligatoria en lo que respecta a las garantías sociales mínimas concebidas mediante las normas laborales y de donde se puede determinar claramente la limitación existente a la autonomía de la voluntad, característica del Derecho Común.

La posición de patrono y la particularidad de competitividad inherente de los seres humanos que se ejerce sin ningún límite legal, puede llegar a ser inevitablemente perjudicial en las relaciones humanas existentes en las contrataciones laborales, por lo que es definitivamente necesario que dichos límites legales tengan como base diversos factores y desigualdades de orden tanto económico como social entre patronos y trabajadores.

El derecho del trabajo acoge el principio de imperativo al aplicar las garantías sociales mínimas que deben existir entre las partes de la relación jurídica laboral, o sea de patronos y trabajadores, fundamentándose en lograr un beneficio para la parte débil de dicha relación.

Se establece entonces que el Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo debido a que no solo se encarga de la justificación de



que existan normas que sean protectoras del trabajador, sino que también se encarga que la aplicación de dichas normas laborales sean obligatorias.

#### 2.5. Es una rama del derecho público

El derecho del trabajo pertenece al derecho público, teniendo el mismo como finalidad primordial el que aunque el Estado no intervenga de manera directa, deberá siempre darse una función en beneficio del interés de la colectividad, lo cual es el fin de toda rama de derecho público.

El Código de Trabajo que nos rige, señala en su inciso e, del cuarto considerando lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama el derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

#### 2.6. Es realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista debido a que se encarga del estudio de la realidad social del individuo y que para la debida resolución de un caso bajo normas de equidad, es importante dar a conocer el nivel económico en el cual se encuentran las partes, o sea el patrono y el trabajador.



El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a la resolución de problemas que aparezcan motivo de su aplicación, y los resuelve basándose en criterios sociales y en hechos tangibles y concretos.

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

Dicho principio nos da a conocer la objetividad con la que deben actuar las autoridades que se encargan de la resolución de aquellos asuntos sometidos a su conocimiento y toma de decisiones, acudiendo a lo establecido en las normas laborales

## 2.7. El derecho del trabajo es hondamente democrático

Debido a que el derecho del trabajo se encuentra orientado a la obtención de la dignificación tanto moral como Económica de todos los



trabajadores de la República de Guatemala, quienes constituyen la mayoría de los habitantes de la población dentro de nuestra sociedad.

Dicha dignificación económica mencionada anteriormente se encuentra relacionada directamente con la retribución de manera equitativa con la cual deben contar todos los trabajadores para poder alcanzar y tener una vida digna y acorde a una dignificación moral de respeto entre trabajadores y patronos.

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



## 2.8. Es tutelar de los trabajadores

Dicho principio trata de lograr una compensación ante la desigualdad económica en lo que los trabajadores se ven afectados y se relaciona directamente con el principio de garantías sociales mínimas.

El principio en mención se presenta en aquellos casos en los cuales se da la existencia de variados elementos de juicio para así poder considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, generalmente el trabajador se encuentra en una situación de desventaja para poder llevar a cabo el negocio o poder establecer procedimientos justos o determinar formas contractuales variadas, siendo para ello obligatoria la promulgación de distintas disposiciones de orden legal adecuadas para compensar la desigualdad entre patronos y trabajadores.

El Código de Trabajo vigente nos señala en su inciso a, del cuarto considerando que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

En lo relacionado a dicho principio, nuestra legislación laboral nos señala en su Artículo 30 que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de



alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

El principio mencionado nos da a conocer la desventaja en la cual generalmente se encuentra el trabajador, por lo que el legislador le ha brindado una consideración distinta y especial a consecuencia de dicha desventaja en relación al patrono, para así poder proporcionarle el pleno ejercicio de sus derechos en relación a su trabajo.

## 2.9. Estabilidad en el trabajo

La estabilidad en el Derecho del Trabajo es aquella que le brinda un carácter de permanencia a la relación de trabajo existente entre patronos y trabajadores y logra la dependencia de su disolución a través de la voluntad que tenga el trabajador y únicamente de manera excepcional de la voluntad del patrono, de la falta de cumplimiento de las diversas obligaciones que tiene el trabajador y de las circunstancias que sean ajenas a lo que persiguen los sujetos de la relación laboral y que impidan y limiten la continuación de la misma.

Dicha estabilidad en mención es un derecho que tiene el trabajador y no puede constituir nunca una obligación para los trabajadores pero si puede



ser constitutiva de obligaciones para los patronos.

Dicho principio de estabilidad en el trabajo, persigue la durabilidad en la relación laboral existente entre patrono y trabajador, y el cual comprende dos modalidades de suma importancia, siendo las mismas las siguientes:

- Permitirle al trabajador una subsistencia económica que sea digna de una calidad de vida adecuada mediante la persistencia, permanencia y tiempo indefinido de la relación laboral.
  
- La existencia de una causa que sea razonable para que pueda ser disuelta la relación de trabajo entre el patrono y trabajador.

#### 2.9.1. Clases de estabilidad laboral

A continuación se enumeran las dos distintas clases de estabilidad existentes en la legislación laboral guatemalteca:

##### 2.9.1.1. Estabilidad absoluta

Dicha estabilidad le niega completamente al patrono la posibilidad de la



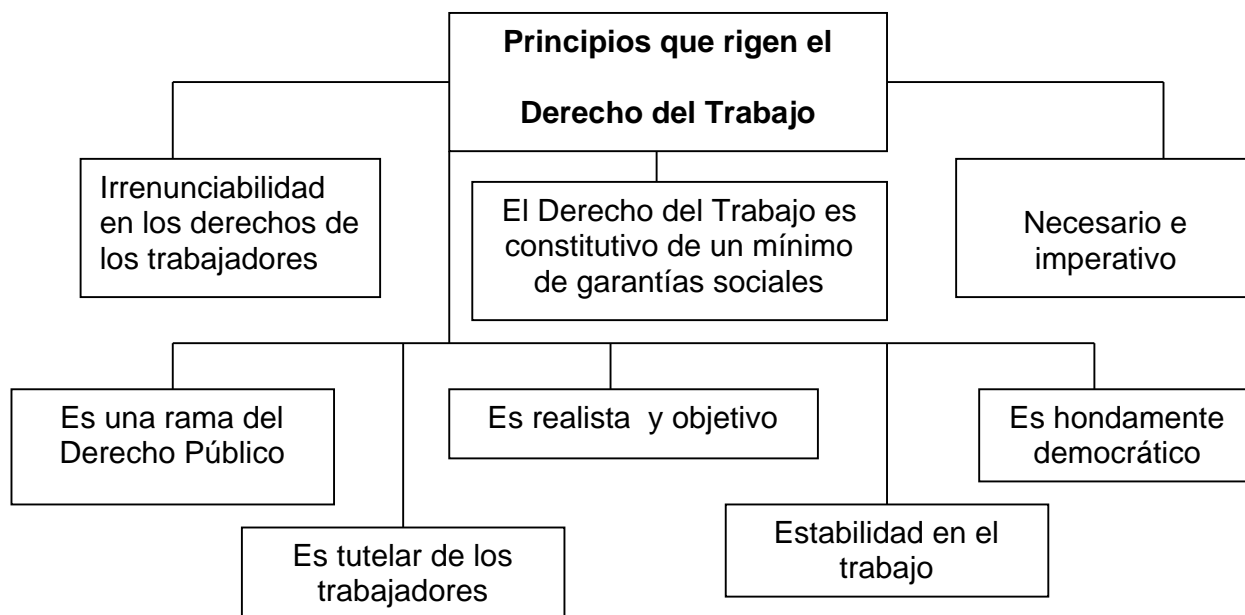
disolución de una relación laboral ya que únicamente puede realizarse mediante autorización judicial.

### 2.9.1.2. Estabilidad relativa

Dicha estabilidad ocurre cuando el patrono se encarga de la disolución unilateral de la relación laboral, corriendo el riesgo de que le sea impuesta una sanción, consistente en una indemnización en beneficio del trabajador.

## 2.10. Cuadro sinóptico de los principios que rigen el derecho del trabajo

A continuación se presentan los distintos principios que rigen el derecho del trabajo en la sociedad guatemalteca:







## CAPÍTULO III

### 3. Contrato individual de trabajo

#### 3.1. Definición

El contrato individual de trabajo, es aquel acuerdo existente entre quien se encarga de prestar un determinado servicio y quien lo recibe y que se encuentra dirigido hacia la construcción de un determinado vínculo jurídico, consistente para el trabajador en la obligación de trabajar y para el patrono en la obligación de hacer efectivo el pago de dicho trabajo mencionado.

El Código de Trabajo vigente en Guatemala define el contrato individual de trabajo en su Artículo 18, primer párrafo señalando que: “Es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.



### 3.2. Naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo

La denominación de contrato individual de trabajo en Guatemala apareció recientemente, a partir del año 1947 y el cual cobró su aceptación a partir de la segunda guerra mundial.

Entre los motivos causantes de la tardanza en la aceptación del contrato individual de trabajo, cabe hacer mención de los siguientes:

- Las características distintivas que nos muestra el contrato individual de trabajo.
- Las distintas legislaciones civiles europeas tomaban al contrato individual de trabajo como en contrato de locación de servicios o como un contrato de arrendamiento.

El problema para poder calificar la naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo es su nacimiento de forma espontánea, debido a la libertad de participación que tienen las partes en lo relativo a contrataciones.

El Doctor Mario de la Cueva en lo que respecta al Contrato Individual de Trabajo nos indica que. “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un



trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.<sup>5</sup>

La relación de trabajo existente o el Contrato Individual de Trabajo tiene su nacimiento a la vida jurídica dentro del Derecho Privado, pero al darse la celebración de dicho contrato laboral es revestida de diversos elementos de Derecho Público por lo que definitivamente es una institución permanente al Derecho Público.

### 3.3. Elementos característicos

Al analizar el contrato individual de trabajo se puede establecer la existencia de elementos esenciales en el mismo, los cuales constituyen su esencia, siendo dichos elementos los siguientes:

- Subordinación

---

<sup>5</sup> **El nuevo Derecho del Trabajo**, Pág. 187.



- Ausencia de riesgo
  
- Estabilidad
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Profesionalidad

### 3.3.1. Subordinación

El término subordinación deriva del latín sub que significa bajo y ordinare que quiere decir ordenar, con lo que se puede comprender claramente la autoridad de la cual depende una determinada persona debido al vínculo existente, que en el caso del actual trabajo de investigación es relacionado al derecho del trabajo y que se encuentra íntimamente vinculado con el contrato de trabajo.

#### 3.3.1.1. Definición

Es aquella dependencia disciplinaria y jerárquica que logra vincular la libertad del individuo en la actividad que realiza, poniéndola a la orden, iniciativa unilateral y limitación del empleador y en cuya organización administrativa y técnica es absorbida.



### 3.3.1.2. Naturaleza de la subordinación

Entre las teorías que se encargan de explicar la naturaleza de la subordinación, cabe mencionar las siguientes:

- Teoría Económica
  
- Teoría Técnica
  
- Teoría Jurídica
  
- Teoría Mixta

Para la determinación de la naturaleza jurídica de la subordinación se debe partir de la subordinación económica del trabajador, cuando como base de su sustento es la remuneración que recibe el trabajador como producto del trabajo que realiza, también se toma como punto de partida en la determinación de la subordinación, el hecho de que el trabajador se encuentra técnicamente subordinado al patrono en los servicios y ejecución del trabajo que lleva a cabo acorde a reglas por parte del patrono ya sea de manera directa o mediante delegación que lleva a cabo el patrono a persona distinta. También se toma como base el hecho del cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley al trabajador en el desarrollo de sus actividades.



Las potestades de orden patronal comprenden distintos poderes, que a continuación se mencionan:

- Poder de dirección o mando: el patrono tiene a su disposición la ejecución del trabajo producto del esfuerzo realizado por parte del trabajador mediante las indicaciones e instrucciones del patrono. El poder de dirección del patrono se puede traducir en las distintas órdenes que el empleador da acerca de la forma, tiempo, modo y lugar para que se lleve a cabo la ejecución del trabajo, y el poder de dirección que se encuentra dentro de el poder de mando, pero con limitaciones establecidas por normas de orden público reguladoras de todo contrato laboral.
  
- Poder de organización: es aquel que le permite al empleador, el poder tener a su disposición todos aquellos elementos materiales de la empresa; pero siempre acorde al objeto y a las finalidades de producción.
  
- Poder jerárquico: es aquel que se complementa con el poder de dirección y mando. Las potestades son ejercidas directamente por el empleador o mediante sus representantes en la empresa.

De manera correlativa el trabajador también tiene determinados deberes en el trabajo que realiza, siendo el primordial el efectivo cumplimiento de la prestación de servicios, de los cuales podrá abstenerse solamente en





aquellos casos calificados por la ley, siendo los mismos los que a continuación se mencionan:

- Suspensión del contrato de trabajo.
- Mora en la que incurre el patrono al no brindarle los instrumentos y materiales necesarios para poder producir.

Los trabajadores también se encuentran en la obligación de cumplir con determinados deberes, siendo los mismos los que a continuación se mencionan:

- Obediencia en el trabajo: es aquel consistente en el debido cumplimiento por parte del trabajador de las disposiciones y órdenes que le señale el patrono o a los representantes del mismo.
- Lealtad o fidelidad en el trabajo: es muy importante cuando el trabajador se encuentra en estado de convivencia con el patrono, o bien cuando se encargan del desempeño de cargos cuya conducta se encuentra en relación directa a la confianza y reputación de la empresa con el público.



- Diligencia en el trabajo: es aquella obligación del trabajador relacionada directamente con el rendimiento que debe tener el trabajador acorde a su profesionalidad y categoría.

#### 3.3.1.3. Breve reseña histórica de la subordinación

La subordinación en los contratos individuales de trabajo tiene su origen en el poder que tenían los señores feudales sobre los siervos.

En la actualidad la subordinación reconocida en la legislación laboral vigente, no encuentra sus bases en supuestos derivados del poder, sino en la relación existente entre el patrono y trabajador en el contrato laboral, reconociendo la dignidad y personalidad del trabajador, por lo que se establece una relación de no sometimiento.

#### 3.3.1.4. Importancia de la subordinación

Es de suma importancia para poder concebir el contrato individual de trabajo y su existencia se ha determinado mediante el estructurar el derecho laboral moderno.



Para establecer lo importante y significativo de la subordinación se ha tratado sustituir el término de Derecho del Trabajo por el de Derecho del Trabajo Subordinado, considerándose para tal objetivo que el Derecho del Trabajo es protector y tutelar al trabajo subordinado y no al trabajo generalizado y consecuentemente donde no hay trabajo con características de subordinación no puede existir un contrato de trabajo.

### 3.3.1.5. Características de la subordinación

Entre las principales características de la subordinación, cabe hacer mención de las siguientes:

- La fuerza de trabajo del trabajador se pone a la disposición y a la organización de la empresa.
- En la ejecución de las tareas realizadas por el trabajador es el patrono quien tiene el derecho de dirigir el trabajo y dar órdenes sustituyendo con ello la voluntad del trabajador.
- La obligación que tiene el trabajador de obedecer las órdenes e instrucciones establecidas por el patrono, las cuales dan lugar a que el patrono establezca el tiempo, lugar y los métodos que se utilizan en el trabajo.



- Control y supervisión por parte del patrono, para una debida y adecuada fiscalización de la manera en que realiza y desempeña el trabajador las labores que realiza.
- El surgimiento de la subordinación debe de surgir de una determinada relación jurídica de manera continua durante determinado tiempo.
- Los servicios prestados son por cuenta ajena y a favor del empleador con fines económicos que favorecen al patrono y por ello el trabajador es completamente ajeno a pérdidas o riesgos que pudiere llegar a tener la empresa.

### 3.3.2. La estabilidad

Es aquella seguridad que tiene el trabajador para la conservación de manera indefinida de la relación de trabajo. El contrato de trabajo tiene carácter de tracto sucesivo, siendo el mismo continuo, además de que las partes establecen su estabilidad en lo relacionado a la permanencia que debe presentarse.

En el contrato de trabajo se juega un papel de suma importancia que es la estabilidad, debido a que la misma persigue una finalidad que afecta al trabajador y que también debe ser de la misma importancia en relación al



patrono, ya con ella se puede alcanzar una tranquilidad con la estabilidad en el trabajo.

Dicha estabilidad en el trabajo le otorga seguridad al empleado, evitando que el mismo dependa de la voluntad del patrono, además de que asegura la protección y subsistencia del trabajador.

La estabilidad en el trabajo se puede manifestar de las siguientes dos formas:

- La persistencia, permanencia y duración indefinida de las relaciones laborales.
- Que exista una causa que sea razonable para la disolución del contrato de trabajo.

Para rescindir de manera unilateral el contrato de trabajo existen dos causas:

- El incumplimiento que exista por parte del patrono con una causa que sea legal.
- Aquella disolución unilateral realizada por el patrono al contrato de trabajo sin una justa causa, la que trae por consiguiente consecuencias que son



negativas tanto para el empleado como para el patrono, debido a que el trabajador se ve en la necesidad de buscar un nuevo empleo y el patrono en poner a prueba al nuevo empleado que llegue a contratar.

#### 3.3.2.1. Contenido de la estabilidad

El vínculo de trabajo es definitivamente el contenido de la estabilidad, lo importante en la estabilidad es que exista la relación de trabajo entre el patrono y trabajador.

#### 3.3.2.2. Clases

A continuación se enumeran las distintas clases existentes de estabilidad en la legislación laboral en Guatemala.

##### 3.3.2.2.1. Relativa

Es aquella clase de estabilidad que ocurre cuando el patrono tiene la potestad de terminar con el contrato de trabajo sin que exista una causa que sea justa, pagándole al trabajador su indemnización que va a ser en proporción al sueldo que el mismo devengue y a su tiempo de servicio.



#### 3.3.2.2.2. Absoluta

Es aquella clase de estabilidad que ocurre cuando el patrono sin causa legal no puede dejar de necesitar de los servicios que le presta el trabajador y no puede quitarle su cargo sin haber previamente llenado determinados requisitos legales.

#### 3.3.2.2.3. Estabilidad en el cargo

Es aquella clase de estabilidad que tiene como objetivo primordial el aseguramiento del grado jerárquico que tiene el empleado dentro de una determinada empresa y del sueldo que devenga.

#### 3.3.3. La ausencia de riesgo

Por riesgo se entiende a aquel peligro inminente que puede llegar a producir una determinada situación; es la posible pérdida o posibilidad de que se sufra un daño, debido a la protección y tutelaridad que el Derecho del Trabajo le proporciona a los trabajadores, no existe la posibilidad de la aplicación de los principios del Derecho común de compartir los riesgos existentes entre trabajadores y patronos, o en el caso de que el riesgo sea trasladado al trabajador.



Por lo general, la doctrina guatemalteca tiene aceptación en lo que respecta a la ausencia de riesgo, en aquella parte en la cual presta sus servicios de manera subordinada en la relación laboral. El patrono es caracterizado por la incidencia de inseguridad que el mismo manifiesta mientras que el trabajador es completamente ajeno del peligro.

#### 3.3.4. Profesionalidad

Es el elemento del contrato de trabajo, que por sí solo no logra una debida configuración del contrato individual de trabajo; pero si es típico del mismo, y al lado de los demás elementos le proporciona a dicha institución una individualidad específica.

El término profesar abarca el género de empleo, trabajo, actividad u oficio a la cual una determinada persona se dedica de manera pública, para con ello poder obtener una debida retribución que le permita obtener los medios económicos suficientes y necesarios para su subsistencia.

Con la división del trabajo tienen su surgimiento los profesionales, debido a las necesidades existentes en la sociedad, y de manera específica de aquellas necesidades derivadas de la producción, cada trabajador que labora en la empresa con un determinado título profesional, por muy modesto que sea el mismo viene y se incorpora a la misma con el objetivo de la





realización de determinadas funciones que son retribuidas. Así que la profesión viene a ser un medio por el cual se califica al trabajador y de ayuda para que el mismo pueda llevar a cabo un mejoramiento en su trabajo debido a los conocimientos que posee.

Dicha actividad de contratación debe estar acorde a la condición profesional del empleado, plenamente reconocida por el patrono en el tiempo de prueba establecido, y al pasar el período de prueba es incorporado de manera indefinida en la empresa y adquiere el carácter de una categoría distintiva de profesionalidad.

El profesionalismo adquirido por el empleado va íntimamente ligado a la estabilidad, en el puesto que obtiene el trabajador debido a la calidad del trabajo o actividad que realiza.

#### 3.3.4.1. Regulación legal de la profesionalidad

Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala nos indica en su Artículo 21 que: “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que



forman el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono”.

### 3.3.4.2. Interpretación de la profesionalidad

La profesionalidad puede interpretarse en dos formas, siendo las mismas las siguientes:

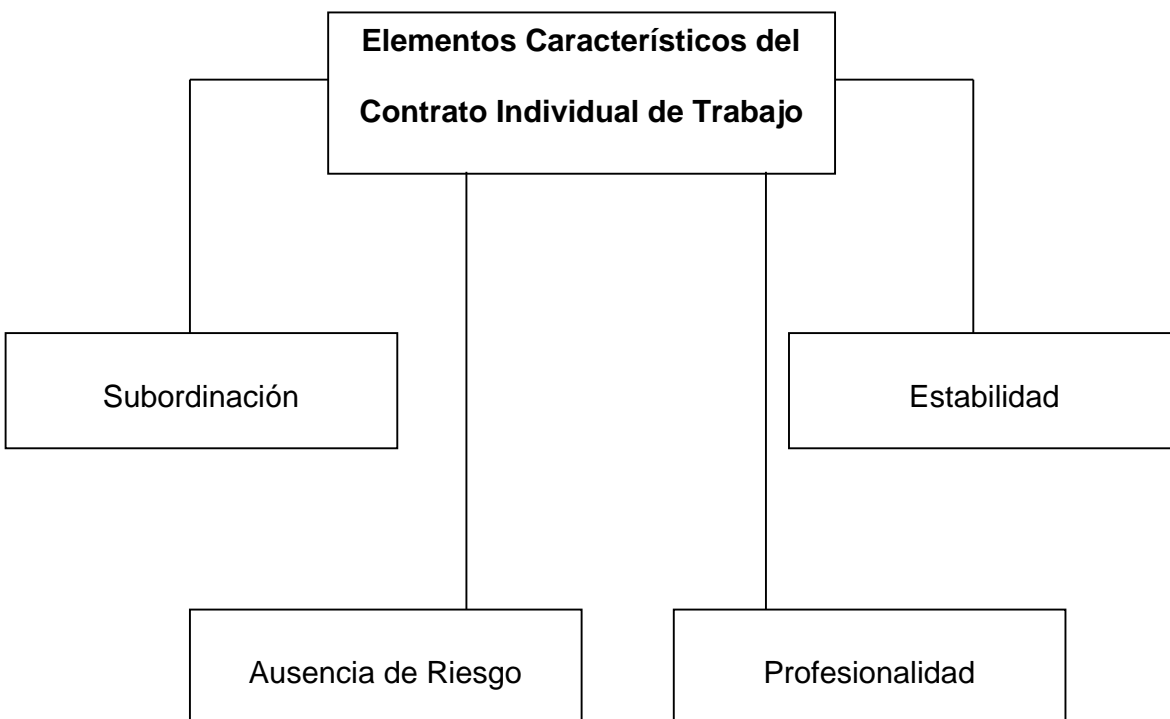
#### 3.3.4.2.1. Sentido lato

Es aquella interpretación de la profesionalidad consistente en aquella actividad que prevalece sobre otras actividades y que es realizada por el trabajador con el fin primordial de obtener ingresos para su subsistencia.

#### 3.3.4.2.2. Habitual

Es aquella interpretación de la profesionalidad consistente en la laboriosidad y dedicación que se utiliza en el trabajo que se realiza.

3.7. Cuadro sinóptico de los elementos característicos del contrato individual de trabajo en la legislación laboral de Guatemala







## CAPÍTULO IV

### 4. El contrato de trabajo y la importancia de la carrera de gestión pública

#### 4.1. Efectos del contrato individual de trabajo

A continuación se señalan los efectos del contrato individual de trabajo, siendo los mismos los siguientes:

- Las circunstancias o hechos que provoquen en el contrato individual de trabajo que se encuentre contenido concurrentemente con algún otro documento de distinta índole, no hace que pierda su naturaleza. Por ello indistintamente de la relación laboral de la que se este tratando, se aplican las normas establecidas en el Código de Trabajo vigente con el cual se protegen los intereses de los trabajadores.
- Para la existencia y perfeccionamiento del contrato individual de trabajo, basta únicamente con que la relación laboral de inicio, siendo el hecho mismo de la prestación de servicios al patrono o la ejecución de obra determinada.
- Cuando se celebra un contrato de trabajo y una de las partes, ya sea el trabajador o el patrono incumpla, antes de iniciar la relación, se resolverá en



base con principios civiles encargados de obligar a quien incumpla con su obligación a pagarle los daños y principios ocasionados a la otra parte.

El Código de Trabajo vigente, en su Artículo 19 segundo párrafo nos establece que: “En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador”.

- Los derechos y garantías a los trabajadores deben incluirse en todo contrato de trabajo debidamente reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, reglamentos de trabajo y previsión social y leyes ordinarias.
  
- Contrato individual de trabajo no obliga solamente a lo establecido en el mismo, sino que también obliga a lo determinado a las partes de la relación de trabajo en el Código de Trabajo y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, y a su vez obliga también aquellas consecuencias que se derive de buena fe, de costumbres, equidad o de la ley en el propio contrato de trabajo.
  
- Si no existe en el contrato de trabajo una determinación expresa del servicio que será prestado, el empleo queda únicamente obligado a realizar aquel



trabajo que sea de compatibilidad con sus aptitudes, fuerzas o condición física.

#### 4.2. Características del contrato individual de trabajo

Entre las características del contrato individual de trabajo, cabe mencionar las siguientes:

##### 4.1.1. Es personal

El servicio prestado en el contrato individual de trabajo tiene carácter personal, ya que de esa forma el empleado tiene la posibilidad de contratar sus propios servicios no pudiendo prestar servicios de un equipo laboral, ya que se caería en la prestación de un servicio empresarial.

##### 4.2.2. Continuidad

Es aquella característica del Contrato Individual de trabajo de suma importancia debido a que la prestación del servicio laboral demanda una continuidad para que nazcan a la vida jurídica derechos y obligaciones que no podrían existir, si hay una ruptura constante de la relación laboral.



#### 4.2.3. Los servicios prestados no son necesariamente exclusivos para un patrono

Es aquella característica del contrato individual de trabajo en la cual si el contrato laboral no limita expresamente la relación de trabajo existente, siempre y cuando exista compatibilidad.

#### 4.3. Derechos de los trabajadores

El ejercicio de los derechos de los trabajadores es imperioso. Los derechos de los empleados al ser facultades que se les confieren a los trabajadores y que en la mayoría de los casos tienen como contraprestación una obligación del patrono, deben encontrarse de manera expresa regulados en las diversas leyes de trabajo y previsión social.

#### 4.4. Obligaciones de los trabajadores

Se clasifican en general cuando ocurre el caso que no se derivan de forma taxativa de una determinada norma jurídica sino que de la aplicación de los principios que rigen el Derecho del Trabajo o de la aplicación de la lógica jurídica. También se clasifican en específicas en aquellos casos en los cuales si se encuentran de manera expresada regulados por leyes.





#### 4.5. Prohibiciones de los trabajadores

Son aquellas que tienen como objetivo evitar que los trabajadores actúen de forma inadecuada en el trabajo.

La legislación laboral vigente nos indica en su Artículo 64 que: “Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;



- Portar arma de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales debidamente por las leyes, o cuando se trata de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa”.

#### 4.6. Derechos de los patronos

Son aquellas facultades que pueden ser ejercitadas por los mismos patronos para así darle una completa aplicación al contrato individual de trabajo o para continuar con un orden en la empresa, diferenciándose que por ser el Derecho del Trabajo responsable de la existencia de garantías mínimas que favorecen al empleado, es de notoriedad que para el patrono dichos derechos no tienen carácter de ser renunciables, como ocurre con el empleado.

#### 4.7. Obligaciones de los patronos

Generalmente el Derecho del Trabajo se inclina en brindarle una protección al trabajador y generalmente se inclina a favor del mismo, y las obligaciones que tiene el patrono se encuentran bien establecidas y



determinadas, por que se puede considerar que no existen obligaciones que no se encuentren en la ley.

Nuestra legislación laboral vigente nos indica en su Artículo 61 que: "Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
  - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
  - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.



Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico:

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar



donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando al



propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
  
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
  
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
  
- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de



los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, animales y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
  1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
  2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
  3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.



4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
  5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
  6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
  7. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.
- 4.8. Prohibiciones de los patronos

El establecimiento de la paz laboral es el objetivo primordial de las prohibiciones tanto para los trabajadores como para los patronos, diferenciándose que no se pretende evitar el desorden que pueda surgir producto de relaciones de trabajo.





Nuestra legislación laboral vigente nos señala en su Artículo 62 que: “Se prohíbe a los patronos:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;



- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

#### 4.9. La nulidad de los contratos individuales de trabajo

En lo que respecta al Derecho del Trabajo la nulidad puede proceder en toda negociación en la cual al momento de ser realizada no hayan sido aplicados los principios fundamentales del derecho laboral y fundamentalmente si ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad.

#### 4.10. Importancia de la existencia de la carrera de gestión pública en Guatemala

La existencia de una carrera de gestión pública en nuestra sociedad guatemalteca es de suma importancia ya que con ella podemos garantizar que las diversas plazas que otorgue el Estado de Guatemala a funcionarios o



empleados estatales sean por méritos profesionales a los cuales se hayan hecho merecedores y no por afiliaciones políticas como generalmente ocurre en nuestra actual administración en Guatemala.

#### 4.11. Problemática actual

Actualmente nuestra sociedad guatemalteca cuenta con un gran número de empleados públicos, y los cuales generalmente no se encuentran capacitados para desempeñar adecuadamente las tareas que llevan a cabo, debido a que dichas plazas las han obtenido por afiliaciones políticas que les permitieron llegar a ocupar los cargos que se encuentran desempeñando y no por capacidad como debiera de ser ya que los distintos puestos en Guatemala son otorgados por afiliaciones políticas, lo cual es una de las debilidades que alarma nuestro Estado guatemalteco, ya que el sistema de administración de justicia en lo relativo al trabajo que desempeñan los servidores públicos cuentan con muchísimos problemas al no contar con personas que realmente se encuentren capacitadas para el adecuado desempeño de sus labores.

#### 4.12. La existencia de la carrera de gestión pública profesionalizadora de empleados estatales

Es sumamente importante la carrera de gestión pública obligatoria que



se encargue de la profesionalización de los empleados estatales para la obtención de plazas públicas y de contratos de trabajo por méritos profesionales y no por afinidades políticas y así mejorar la administración pública de justicia y poder garantizarle a nuestra sociedad guatemalteca, un desarrollo económico y social efectivo para el beneficio de nuestra sociedad guatemalteca, al tener en las distintas plazas a personas capaces para realizar las labores que les han asignado a los servidores públicos.

La Ley de Servicio Civil vigente nos señala en su Artículo 4 que: “Servidor público es la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o ejecutarle una obra personalmente a cambio de un sueldo, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”.

#### 4.13. Objetivos

A continuación se señalan los objetivos de la implementación de la Carrera de Gestión Pública como obligatoria en la obtención de plazas y contratos de trabajo por afinidades políticas y no por capacidad y profesionalización de los distintos servidores públicos en la sociedad guatemalteca:



- Implementar la Carrera de Gestión Pública como obligatoria para los funcionarios y empleados estatales para el efectivo cumplimiento de las funciones de los servidores públicos mediante el otorgamiento de contratos laborales por méritos profesionales.
  
- Modernizar el sistema de administración de justicia con una adecuada capacitación de los empelados estatales mediante la Carrera de Gestión Pública para así darle solución eficazmente a problemas del Estado de Guatemala.
  
- La Escuela de Gestión Pública deberá encargarse de la adecuada y correcta capacitación para la formulación y profesionalización de los empleados estatales.
  
- Rescatar la vida pacífica en sociedad para la consolidación de un Estado Democrático Constitucional de Derecho, para la aplicación de la justicia en Guatemala mediante servidores públicos confiables que nos den certeza y seguridad jurídica a la sociedad guatemalteca.





## CONCLUSIONES

1. La implementación de la carrera de gestión pública es el medio para que todos los servidores públicos tengan acceso a recibir la debida capacitación y profesionalización, que les permita desempeñar sus cargos adecuadamente y en beneficio de la sociedad guatemalteca.
2. El Estado de Guatemala ha carecido de una debida y adecuada voluntad política en el otorgamiento de plazas, al conceder las mismas no por capacidad, sino que por afiliaciones políticas.
3. La existencia de la carrera de gestión pública garantiza la profesionalización de los distintos empleados estatales, en el otorgamiento de las distintas plazas para que el mismo sea basado en la capacidad del trabajador.
4. La debida capacitación de los empleados públicos es sumamente relevante para que los mismos puedan eficazmente resolver las problemáticas del Estado existentes, proyectando soluciones y llevándolas posteriormente a la práctica.







## RECOMENDACIONES

1. Combatir la violencia existente en la administración de justicia en Guatemala mediante la carrera de gestión pública profesionalizadora de los empleados del Estado guatemalteco, para la obtención de las plazas por profesionales especializados en el desempeño de sus labores.
2. Establecer las funciones y atribuciones a las cuales están obligados los trabajadores estatales, así como el área de autoridad y el derecho basado en normas legales que exijan el debido cumplimiento de el trabajo que realizan.
3. Remunerar con un salario adecuado a los trabajadores estatales, para evitar que el funcionario o empleado reciba dinero o recompensas por parte de terceras personas, al no contar con un salario justo y que le alcance para la satisfacción de sus necesidades.
4. Seleccionar a los funcionarios y empleados estatales para la obtención de plazas en base a rigurosos procesos basados en méritos personales y no por afiliaciones políticas.
5. La selección de los empleados estatales y funcionarios debe basarse en méritos, llevando a cabo rigurosos procesos basados en méritos



personales que permitan comprobar la capacidad de los mismos para desempeñar el trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA

- BARNARD, Chester. **Las funciones de los elementos dirigentes**, España: Ed. Gráficas BENZAL. (s.f.).
- BERCAITZ, Miguel Angel. **Teoría general de los contratos**, Buenos Aires: Ed. De Palma, 1990.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires: Ed. Editorires, S.A. (s.f.).
- DUGUIT, León. **Manual de derecho constitucional**, España: Ed. Príncipe, (s.f.).
- DURAN, Francisco. **Los costos de la transición en un régimen de beneficio definido**, Chile: Ed. Gráfico, 2000.
- ECHEVERRÍA, Buenaventura. **Derecho constitucional guatemalteco**, Guatemala: Ed. Tipografía Nacional, 1984.
- GARCÍA PELAYO, Manuel. **Derecho constitucional**, España: Ed. Talleres Gráficos, de ediciones Castilla, S.A., (s.f.).
- GARRONE, José Alberto. **Diccionario jurídico**, Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot, 1987.
- GOMÉZ DE SILBA, Guido. **Breve diccionario etimológico de la lengua española**, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1988.
- KROTOSCHIN, Juan. **Instituciones del derecho del trabajo**. España: (s.e.), (s.f.).
- MARQUEZ, Hernáinz. **Tratado elemental de derecho del trabajo**, (s.l.i.): (s.e.), (s.f.).
- MULVANEL, Juan. **Técnica simplificada de programación y control por el camino crítico**. Buenos Aires: Ed. Interamericano, 1985.



PEREIRA, Juan Alberto. **Instituciones del derecho del trabajo**. España: (s.e.), (s.f.).

SARRIA, Eustorgio. **Esquema del derecho constitucional e instituciones políticas**, Bogota: Ed. Derecho Colombiano, 1980.

### **Legislación:**

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

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

**Código de Ética Profesional**.

**Ley de Servicio Civil**. Decreto número 1748

**Ley Electoral y de Partidos Políticos**

**Ley de Contrataciones del Estado**. Decreto número 57-92.

**Ley de la Carrera Judicial**. Decreto número 41-99