

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated man in a crown, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and a cross. The Latin motto "CETERIS URBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO PARA LA
TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES**

OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO PARA LA
TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR
EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Vocal: Lic. Rubén Alonso Flores Monroy
Secretario: Lic. Mario Rene Monzón Vásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Luis Guerrero de la Cruz
Vocal: Lic. Ronald David Ortiz Orantes
Secretario: Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval Amado

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

LIC. CARLOS URBINA MEJÍA
ABOGADO Y NOTARIO
1ª CALLE "C" 0-61 ZONA 1, CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONO: 22530791



Guatemala, 11 de abril de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria.

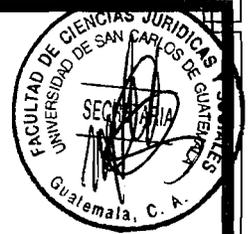


Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la designación recaída en mi persona, preste asesoría al Bachiller OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA en la elaboración de su trabajo de tesis, titulado "EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCION DE TRABAJO PARA LA TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES", y al respecto me permito manifestar lo siguiente:

1. En cuanto a contenido se refiere se realizó una investigación que abarca el aspecto histórico del derecho laboral, la importancia de su estudio, los principios ilustradores del mismo; de igual manera las instituciones jurídicas que se relacionaban con el tema tanto en el campo del derecho administrativo como el laboral propiamente, así también se realizó un análisis comparado y por último se realizó el desarrollo de las dos instituciones objeto de la investigación y el análisis jurídico de la resolución que da vida al reglamento interior del Instituto Nacional de Bosques.
2. En relación a la metodología empleada se hizo a través de tres diferentes métodos, siendo el primero el método jurídico utilizado para comparar la normativa nacional y extranjera; así también se utilizó el método deductivo y analítico los cuales contienen la base de sustentación teórica del trabajo de investigación.

LIC. CARLOS URBINA MEJÍA
ABOGADO Y NOTARIO
1ª CALLE "C" 0-61 ZONA 1, CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONO: 22530791



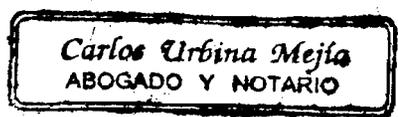
3. La redacción fue corregida y se desarrolló de conformidad a entregas parciales que una vez examinadas eran devueltas al sustentante con las sugerencias y opiniones del caso, por lo que la misma fue realizada toda en tercera persona como corresponde.
4. El plan de trabajo referido fue modificado a instancias del suscrito, excluyéndose del mismo, algunos aspectos que carecían de vinculación con el tema investigado y de la misma forma fueran sugeridas nuevas fuentes de consulta por lo que la bibliografía consultada resultó ampliada considerablemente coadyuvando al enriquecimiento de la investigación.
5. Fueron sugeridas al sustentante enmiendas y correcciones de forma y fondo que al ser plenamente atendidas por el Bachiller Oscar Alexander Gaitán Rivera, no incidieron en su exposición, por lo que las conclusiones alcanzadas demuestran la hipótesis planteada y en concordancia con las mismas se realizaron importantes recomendaciones que de alguna manera se espera sean utilizadas por la clase trabajadora.

CONCLUSIÓN:

En virtud de lo anterior me permito dictaminar que el trabajo en alusión fue desarrollado en forma conveniente ya que se consultó la bibliografía detallada en el plan de trabajo respectivo y el contenido de la investigación es congruente con los objetivos que se fijó el sustentante, consecuentemente considero que la tesis del Bachiller Oscar Alexander Gaitán Rivera puede aceptarse para su discusión en el examen público de rigor ya que la misma cumple con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Respetuosamente:

Lic. CARLOS URBINA MEJÍA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado: 2,994



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

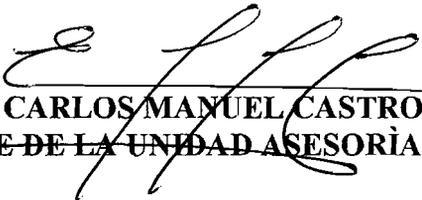
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiséis de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **ROBERTO MEDINA HERRERA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA**, Intitulado: **“EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO PARA LA TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) 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 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

LIC. ROBERTO MEDINA HERRERA
ABOGADO Y NOTARIO
6ª AVENIDA "A" 18-70 ZONA 1
OFICINA NO. 10, CIUDAD DE GUATEMALA
TEL. 22516397



Guatemala, 16 de mayo de 2011

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Licenciado:

Respetuosamente le informo que en cumplimiento al nombramiento de revisor recaído en mi persona, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA intitulado "EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO PARA LA TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES" y al respecto me permito manifestar lo siguiente:

- 1.) El trabajo de tesis desarrollado por el Bachiller Oscar Alexander Gaitán Rivera cumple con los requisitos y exigencias contenidas en la legislación universitaria, ello como parte de la forma y el contenido del mismo, el tema tratado es de mucha importancia, puesto que en él se manifiesta el análisis jurídico pero también se analiza el aspecto social, tomándose en cuenta una situación que afecta a un sector de trabajadores del Estado que están siendo afectados por la no aplicación de la legislación de trabajo.
- 2.) El contenido de la tesis fue enmendado a sugerencia del señor Asesor de Tesis con lo cual estoy de acuerdo, ya que las mismas no inciden en su exposición y en virtud de que el trabajo fue desarrollado satisfactoriamente consultando para el efecto la bibliografía detallada y además es congruente con los objetivos que se fijó el sustentante.

LIC. ROBERTO MEDINA HERRERA
ABOGADO Y NOTARIO
6ª AVENIDA "A" 18-70 ZONA 1
OFICINA NO. 10, CIUDAD DE GUATEMALA
TEL. 22516397



- 3.) Considero que el tema es de suma importancia ya que del análisis del mismo se observa que en la actualidad existe una antinomia en la Ley de Servicio Civil, Ley de Contrataciones del Estado y el reglamento interno de Instituto Nacional de Bosques, toda vez que en las tres normativas se regula lo relacionado al tema objeto de investigación, sin embargo el sustentante hace un estudio importante y concluye haciendo uso de la lógica jurídica así como de la integración de la norma y de la exegesis misma, proponiendo que se realice un proyecto de ley que supla el aparente vacío legal; elevar a categoría de norma de orden público el manual de ejecución presupuestaria utilizado por el Ministerio de Finanzas Públicas; y en tanto ello sucede regirse en cuanto a procedimiento para la contratación de personal por la Ley de Contrataciones del Estado toda vez que se contraten personas para prestar servicios remunerados con honorarios.
- 4.) En relación a la bibliografía utilizada se observó que la misma corresponde a autores nacionales como extranjeros, lo cual demuestra por parte del sustentante que tuvo la iniciativa de procurar que la doctrina fuera lo más apegada a las necesidades de la investigación y enfocada a la realidad.
- 5.) Con relación a las conclusiones planteadas las mismas reflejan que el problema en si tiene tres causas principales y que como consecuencia de las mismas un grupo de trabajadores del sector público se ve excluido de la aplicación de la jurisdicción de trabajo, no obstante tal y como se explica en el trabajo de investigación y de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral guatemalteco una vez se vean vulnerados los derechos de los trabajadores y sea probada la relación de trabajo, será competencia de la jurisdicción privativa de trabajo.

CONCLUSIÓN:

Por lo expuesto considero que debido al análisis, la metodología y técnicas empleadas en el trabajo de tesis, la investigación cumple con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razones por las cuales emito DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis realizado, por lo que el mismo debe someterse a discusión en el examen público de tesis correspondiente.

Sin otro particular, atentamente.

ROBERTO MEDINA HERRERA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3546

Lic. ROBERTO MEDINA HERRERA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 3,546

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

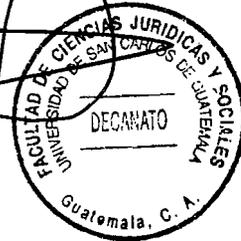
Guatemala, uno de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante OSCAR ALEXANDER GAITÁN RIVERA, Titulado EXCLUSIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE TRABAJO PARA LA TUTELA DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

effe

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS: Por haberme marcado e iluminado el camino a seguir y por permitirme llegar a este trascendental momento.
- A MIS PADRES: Oscar Edmundo Gaitán Monroy (+) y Leticia Betsey Rivera Villegas como una pequeña recompensa a su sacrificio, inmenso amor y consejos.
- A MIS HERMANOS: Lenny Virginia y Jorge Romeo.
- A MI HIJO: David André, mi gran orgullo y mi razón de ser.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala que me acogió en sus aulas y en general a todos los que aportan para que podamos asistir a esta casa de estudios.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme brindado la oportunidad de obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.
- A: Mi novia Pucca por su apoyo y ánimo constante.
- A: Mis grandes maestros Licdos. Welmer Gómez y Giovanni Orellana Donis.
- A MI ASESOR Y REVISOR: Licdos. Carlos Urbina Mejía y Roberto Medina Herrera.

ÍNDICE



	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Historia del derecho de trabajo.....	1
1.1. Nacimiento del derecho de trabajo.....	1
1.2. Diversas denominaciones del derecho de trabajo.....	10
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	12
1.4. Definición del derecho de trabajo.....	13
1.5. Principios ilustradores del derecho de trabajo.....	14
1.6. Fundamento constitucional del derecho de trabajo.....	19
1.7. La función jurisdiccional del Estado.....	23
1.7.1. Concepto.....	23
1.7.2. Garantía jurisdiccional.....	24
1.7.3. El derecho procesal.....	25
1.7.4. El derecho procesal del trabajo desde el punto de vista jurisdiccional.....	26
1.8. La ley procesal.....	28
1.8.1. Generalidades.....	28
1.8.2. Aplicación de la ley procesal.....	29
1.8.3. Interpretación de la ley procesal.....	29
1.8.4. Interpretación de la ley procesal laboral.....	31
1.8.5. Interpretación de la ley procesal laboral en Guatemala.....	34



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Administración pública.....	37
2.1. Generalidades.....	37
2.2. Concepto.....	39
2.3. Definición.....	39
2.4. Caracteres.....	40
2.5. Autoridad nominadora.....	41
2.6. Trabajadores del Estado.....	42
2.7. Clases de trabajadores del Estado.....	43
2.8. Clasificación del servicio público.....	44

CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo.....	46
3.1. Antecedente histórico.....	46
3.2. Definición.....	48
3.3. Naturaleza jurídica.....	50
3.4. Contenido.....	51
3.5. Características y elementos.....	53
3.6. Contrato de trabajo en la administración pública.....	59
3.7. Contratación de los trabajadores en la administración pública.....	60
3.8. Requisitos de la contratación.....	60
3.9. Elementos de la relación de trabajo en la administración pública.....	61
3.10. Definición de relación de trabajo en la administración pública.....	62
3.11. Similitudes y diferencias de las relaciones de trabajo entre particulares y relaciones de trabajo entre la administración pública.....	63



Pág.

3.12. Formas de contratación de trabajadores en la administración pública.....	63
3.13. Terminación de las relaciones individuales de trabajo en la administración pública.....	64

CAPÍTULO IV

4. Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de Colombia.....	67
4.1. Finalidad.....	68
4.2. Función reglada.....	68
4.3. Características del contrato de prestación de servicios.....	69
4.4. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios.....	70
4.5. Ley 80 de 1993 del Congreso de Colombia.....	72
4.6. Caso concreto.....	75
4.7. Principios generadores de la norma.....	77
4.8. Similitudes y características de la legislación Colombiana con el ordenamiento jurídico Guatemalteco.....	78
4.9. Ley constitucional y ley ordinaria.....	83

CAPÍTULO V

5. Contratación administrativa.....	87
5.1. Teorías.....	88
5.2. Contrato de prestación de servicios independientes.....	95
5.3. Naturaleza jurídica.....	96
5.4. Características y elementos.....	96



Pág.

99

5.5. Relación laboral y medios de prueba.....

CAPÍTULO VI

6.	Reglamento interior de trabajo.....	101
6.1.	Origen del reglamento.....	101
6.2.	Distintas denominaciones del reglamento.....	104
6.3.	Definición del reglamento.....	105
6.4.	Naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo.....	109
6.5.	Teoría que acepta nuestro ordenamiento jurídico.....	118

CAPÍTULO VII

7.	Regulación normativa del reglamento de personal.....	121
7.1.	Procedimiento de emisión, sumisión, aprobación, publicación y vigencia.....	121
7.2.	Análisis jurídico de la resolución número 01.42.2005 de Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques que contiene "El Reglamento Interno de carácter civil del INAB" que regula las relaciones laborales del personal.....	125

CAPÍTULO VIII

8.	Inexistencia de regulación en los reglamentos internos de trabajo no sujetos a la Ley de Servicio Civil.....	137
8.1.	Exclusión de la jurisdicción de trabajo.....	143
8.2.	Inobservancia de garantías constitucionales en materia laboral...	144



CONCLUSIONES.....	147
RECOMENDACIONES.....	149
BIBLIOGRAFÍA.....	151



INTRODUCCIÓN

Como razón sustancial que motiva el presente trabajo de investigación, es haber formado parte del personal que presta sus servicios al Instituto Nacional de Bosques, en donde a los trabajadores se les limita el derecho a ser remunerados conforme los beneficios y garantías que el derecho de trabajo garantiza, y porque se les conmina a prestar sus servicios al amparo de un contrato que lo único que persigue es evadir la configuración de una relación de trabajo; es por ello que con la presente investigación se persigue contribuir aunque sea en mínima parte, a erradicar la impunidad laboral y a promover así el efectivo respeto de normativa aplicable a los trabajadores del Instituto Nacional de Bosques, que por su condición de asalariados gozan, al menos en el plano jurídico-formal, de una protección legal preferente.

El objetivo de la investigación es evidenciar que la entidad autónoma y descentralizada del Estado "INAB" no cumple con garantizar, ni con aplicar en sus relaciones de trabajo, los derechos sociales constitucionales que en materia laboral se establecen para el trabajador; así mismo determinar el fundamento legal para la elaboración de los reglamentos de carácter interno o propio de las entidades autónomas o descentralizadas no sujetas a la Ley de Servicio Civil. La hipótesis formulada es que la exclusión de la jurisdicción de trabajo para la tutela del derecho laboral del trabajador en una entidad autónoma y descentralizada que norma sus relaciones de trabajo por medio de ley o reglamento interno propio, se debe a la falta de regulación legal.



Otro aspecto importante que se considera es que el personal del Instituto Nacional de Bosques, al ser contratado queda excluido de la tutela del derecho laboral, por cuanto que la normativa reglamentaria laboral dispuesta por la Junta Directiva de ese instituto, conspira contra los principios informadores del derecho del trabajo, transgrede preceptos laborales de orden público y, en atención a ello, resulta nula *ipso jure*.

Para alcanzar el objetivo trazado, se ha dividido el presente trabajo de investigación en ocho capítulos. El primero aborda brevemente la historia del derecho de trabajo, su nacimiento, la importancia de su estudio, los principios ilustradores del derecho de trabajo y su fundamento constitucional; en el capítulo dos abarca lo concerniente con la administración pública sus generalidades y lo referente a trabajadores del Estado; el capítulo tres es puntual y contempla lo relativo al contrato de trabajo y relación de trabajo, ambos en el plano de la administración pública; en el capítulo cuatro se hace una breve comparación con lo que la legislación colombiana regula en materia de contratación administrativa; los capítulos cinco, seis y siete, contienen la base de sustentación teórica del presente trabajo de investigación, los cuales comprenden la contratación administrativa, el estudio doctrinal del reglamento interior de trabajo, su origen y consolidación como instituto laboral y su naturaleza jurídica; en la parte final del capítulo siete y capítulo ocho se realiza la exégesis legal de la preceptiva aplicable para concluir con la argumentación jurídica.

En el presente trabajo de investigación se harán uso de los métodos dialéctico, jurídico, analítico y deductivo; se utilizará la técnica de entrevistas y las técnicas bibliográficas, de análisis y de contenido.

CAPÍTULO I



1. Historia del derecho de trabajo

1.1. Nacimiento del derecho de trabajo

En forma breve se expondrán los antecedentes del derecho laboral y cómo han evolucionado a lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo es tan antiguo como el hombre. Sin embargo al hablar de la historia del derecho laboral es preciso mencionar las causas de aparición del derecho del trabajo y por ende de los sistemas individualista y liberales “Individualismo corresponde a los teóricos del derecho natural y es aquella actitud filosófico-social que piensa que la sociedad es un agregado humano constituido para la realización de los valores individuales; en tanto el liberalismo es la tesis económica sustentada por los fisiócratas y los clásicos ingleses”¹, el derecho del trabajo, es resultado de la división que en el siglo pasado produjo entre los hombres dichos regímenes, es decir que con ello la nobleza pierde privilegios y por el contrario se obtuvo la liberación teórica de los campesinos, además se destruyeron una serie de obstáculos sobre la libertad de trabajo y con ello quedaron abiertas las puertas a nuevas formas económicas.

De tal manera, de acuerdo con la doctrina se debe de partir de la idea de que para estudiar la historia del derecho laboral hay que abordarla de acuerdo a dos etapas o épocas:

¹ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª. ed.; México; Editorial Porrúa, S.A., 1954 Tomo I. Páginas 13, 14 y 15.



La época anterior a la formación del derecho laboral, quiere decir que no existe un derecho laboral propiamente dicho, el cual tome en consideración el aspecto humanitario y tutelar, sin embargo el estudio de estas etapas anteriores son las que permiten tener una idea de cómo se regulaba la prestación de servicios en las diferentes culturas que han existido a través de la historia de la humanidad. Siendo la esclavitud el factor que dominó el esquema de trabajo subordinado de las antiguas civilizaciones, sin embargo no se puede decir que tal esquema encuadraría con el actual derecho de trabajo y menos considerarlo como una fuente.

La siguiente época comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta llegar a la configuración que actualmente tiene, de tal manera que se puede decir que en la Edad Media prevalecía el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por artesanos; como resultado del sistema feudal se dio la proliferación de pequeñas ciudades, cada una de ellas tenía sus artesanos y su clientela, quienes se agrupaban en asociaciones denominadas guildas, corporaciones o gremios, formadas por jefes de taller que a su vez tenían las siguientes categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Tales asociaciones tenían una tendencia monopolista y mutualista; es decir que eran monopolios que dominaban por imperio de la ley, ya que ningún artesano sin importar su oficio o arte, podía ejercer su oficio libremente, sino que debía someterse al sistema gremial vigente y era mutualista por el hecho de brindar asistencia mutua a los agremiados, para los casos de accidentes y enfermedades. De tal manera se puede establecer que este fue el origen de lo que hoy conocemos como las



instituciones de los colegios y gremios profesionales, tendientes a la protección de sus miembros como a sus actividades y la previsión social por el otro.

Conforme fueron creciendo las intercomunicaciones entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral, lo que a su vez incidió en que la jerarquía del gremio se hiciera más rígida, es decir que una serie de obstáculos fueron puestos para los ascensos de aprendices y compañeros. Este fenómeno a su vez provocó que los aprendices y compañeros formaran sus propias asociaciones o fraternidades, por lo tanto se puede decir que son el antecedente más cercano a los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

La expansión del comercio y el surgimiento del maquinismo fueron creando nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron a luz nuevas ideas o doctrinas económicas en las que predominó la escuela del derecho natural cuyo fundamento era “una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas (y laborales), derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.”² De igual manera surgieron los llamados fisiócratas (*fisios = naturaleza*) quienes argumentaban que “las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta

² FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª ed.; ampliada y actualizada; (s.l.i.); IUS ediciones., Agosto 2008. Página 35.



y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de la oferta y la demanda.”³

El debilitamiento del sistema gremial comienza a sentirse en los años previos al estallido de la Revolución Francesa, ya que la economía se veía cada vez más deteriorada como consecuencia del sistema de producción dominado en su mayoría por los gremios, situación a la que puso fin Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI en el año de 1766 mediante la emisión del llamado Edicto de Turgot, con el cual se abolía a los gremios; sin embargo no causó mayores efectos y no fue sino hasta la Revolución Francesa que quedó completamente abolido el viejo régimen, siendo una de las primeras leyes, la eliminación total de cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita.

La “Ley de Chapellier de 1791”⁴ es el instrumento mediante el cual se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico, sin embargo es la misma ley la que tiempo después frena la línea liberal de pensamiento, ya que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, poniendo un alto a los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Las Coaliciones obreras embrión de los sindicatos surgían con el afán de lograr mejoras en los salarios y las condiciones de vida; así como de ejercer influencia en el libre juego que fijaba los montos de los salarios.

³ FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª ed.; ampliada y actualizada; (s.l.i.); IUS ediciones., Agosto 2008. Página 35.

⁴ Ley “Le Chapellier”, debe su nombre al diputado que la promovió, y es la que aprobó la Asamblea Nacional Francesa en el año 1791, que al igual que el edicto de Turgot del año 1776, prohibió el restablecimiento de las corporaciones de oficios.



El Licenciado Luís Fernández Molina, en el desarrollo del Derecho de Trabajo, indica que se reconocen tres etapas:

“1. Etapa de la Represión o primera etapa, se le llama así a todo intento de presión por parte de los trabajadores, así como cualquier intento de huelga y de organización era considerado como una conspiración o sedición; de igual manera se persiguió a los líderes obreros que intentaron cualquier clase de movimiento.

2. En la Etapa de la Tolerancia ya no fueron perseguidos los movimientos obreros pero tampoco se legislo a favor de los mismos, es decir que seguía sin existir legislación que regulase su creación y funcionamiento, ya que simplemente no les interesaba o no se les tomaba en cuenta, sin embargo si eran considerados si su actuar afectaba el orden público, así mismo se empezó a aceptar del derecho a la libre asociación siempre y cuando sus actividades no fueran contrarias al orden público.

3. Por último llegamos a la Etapa de Legalización la cual se lleva a cabo a principios del siglo XX mediante el reconocimiento por parte de los gobiernos del movimiento colectivo laboral, sin embargo este reconocimiento tuvo a su vez dos fases; siendo la primera fase a nivel ordinario es decir mediante la creación de leyes ordinarias y aisladas; y por otra parte la fase de reconocimiento a nivel superior mediante la llamada constitucionalización de los derechos laborales o sea a nivel Constitucional, se consagraron dentro de los textos constitucionales los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Siendo la Constitución Mexicana de Querétaro de 1917 la primera en contener derechos laborales, luego fue la de Weimar Alemania de



1919 y así cada uno de los países latinoamericanos hasta llegar a Guatemala que fue hasta en 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos”.⁵

En cuanto a lo que atañe a Guatemala se pueden distinguir tres etapas que están relacionadas con la época independiente, la primera es la época del predominio liberal, período que comprende desde la independencia política de septiembre de 1821 hasta la Revolución del 20 de octubre de 1944; durante este lapso no se dictan leyes sociales justas y tampoco se hizo nada por cumplir con las pocas normas laborales existentes, sin embargo se puede decir que durante el período de Gobierno del General Justo Rufino Barrios (1871) se inicia el movimiento de codificación lo cual dio como resultado los códigos civil, penal, de procedimientos entre otros, éstos fueron insignificantes para la clase trabajadora y campesina, ya que se regían por leyes y reglamentos con tendencia esclavista y lo único que aseguraban era la mano de obra gratuita o parcialmente pagada.

Sin embargo, se puede señalar como un antecedente importante en materia de trabajo y previsión social durante este período, la Ley Protectora del Obrero (Decreto Gubernativo No. 669 de 1906) la cual trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales. Como consecuencia del derrocamiento del Presidente Manuel Estrada Cabrera en 1920 y la corriente laboralista recogida en el Tratado de Versalles⁶, se logra por vez primera en la historia constitucional de Guatemala (Constitución Política

⁵ FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª ed.; ampliada y actualizada; (s.l.i.); IUS ediciones., Agosto 2008. Página 35.

⁶ Tratado de Versalles, firmado en el palacio de Versalles el 28 de junio de 1919, después de finalizada la primera guerra mundial, sus signatarios fueron, por una parte los representantes de los países aliados y por otra los de Alemania. Entró en vigencia el 10 de junio de 1920. Del tratado de Versalles sólo subsiste la parte que se refiere a la Organización Internacional del Trabajo.



de Centro América) el que se contemplen disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social, ya que se estableció la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, además se admite legalmente por primera vez el derecho de huelga, así como la disposición de que el trabajo de la mujer y el menor de edad debía ser objeto de regulación específica.

Otro antecedente importante de esta época para el derecho laboral fue la suscripción de la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores suscrita el 7 de febrero de 1923 en Washington, cuya orientación fue crear una serie de ventajas para los trabajadores, así también prohibiciones para trabajos forzados, pero fundamentalmente se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, sin impedir su ampliación por tratados o leyes particulares.

Dicha convención es aprobada durante el Gobierno del General José María Orellana quién un año más tarde emite la Ley del Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), que es el antecedente más serio e importante del Código de Trabajo, ya que regulaba el contrato individual de trabajo; el salario; la jornada de trabajo; el descanso semanal; el trabajo de la mujer y de los menores de edad; se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos ya que remitía las controversias individuales sobre contratos de trabajo a la jurisdicción común, así mismo se crearon los comités de conciliación y los tribunales de arbitraje para los conflictos colectivos, y



por último se reconoció y reguló de nuevo el derecho de huelga que había sido prohibido mediante el Decreto Gubernativo 443 del 5 de noviembre de 1925.

Con la llegada a la presidencia del General Jorge Ubico en 1931, el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, con lo cual se sumaba a la escasa aplicación de las leyes laborales el fin de la Ley del Trabajo.

La segunda etapa comprende un período corto de la década de 1944 a 1954, razón por la cual se le conoce como la Etapa de la Revolución de Octubre, ésta inicia con el derrocamiento de la dictadura del General Jorge Ubico; como antecedentes importantes del gobierno revolucionario está el régimen de seguridad social obligatorio, la Constitución de la República de 1945, el Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República) de 1947, promulgado durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo y la Ley de Reforma Agraria.

Merece especial importancia la Constitución de 1945 ya que en la parte dogmática se incluyó un capítulo dedicado a las Garantías Sociales, en la primera sección trataba los principios matrices sobre los cuales debía desarrollarse el derecho laboral Guatemalteco; y en la segunda sección las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Por último la llamada época de la Contrarrevolución que inicia con el derrocamiento del Gobierno del Coronel Jacobo Árbenz Guzmán y la llegada al poder del Coronel Castillo Armas, período caracterizado por la cancelación de los sindicatos, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional



Campesina. Así mismo se derogan la Constitución de 1945 y las Reformas al Código de Trabajo.

Se emite la Constitución de 1956 y aunque conserva el capítulo de garantías sociales, se desmejora la posición de los trabajadores; en ella se prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; sin embargo al sector burocrático se le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; se les veda el derecho a sindicalizarse, el derecho de huelga y se niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo al Estatuto especial "Decreto 584 del Presidente de la República".

En conclusión se puede decir que durante esta época los burócratas se encontraron desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y sus entidades, sin embargo también se dieron acontecimientos importantes como la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril 1961 que contiene el actual Código de Trabajo, mismo que fuera reformado mediante el Decreto 1448 mediante el cual se logra la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570, así como la adecuación del Código de Trabajo a convenios de la OIT ratificados por Guatemala. Así mismo se regula el aguinaldo obligatorio para los trabajadores del Estado y los particulares (Decretos 1633 y 1634 respectivamente); y por último se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748) que entró en vigor el 1 de enero de 1969.

1.2. Diversas denominaciones del derecho de trabajo

Durante la historia misma el derecho de trabajo ha recibido varias denominaciones, sin embargo algunas de ellas han sido de acuerdo a la época; por ejemplo durante los años posteriores a la primera guerra mundial los tratadistas franceses lo llamaban “Legislación Industrial” aunque se sabe que esta nació como una legislación protectora del obrero industrial, del hombre que trabajaba en fábricas al lado de máquinas, en España se usaba el término derecho social, en Sudamérica se hizo uso general de derecho del trabajo y derecho social, fu después de la segunda guerra mundial que se generalizó el término de Derecho de Trabajo; el tratadista y profesor español Eugenio Pérez Botija⁷ recomendó hacer el uso posible de la frase Derecho Laboral.

El mexicano Jesús Castorena⁸ se inclina por el uso del término derecho obrero, sin embargo como lo indica el profesor Mario De la Cueva⁹, los términos derecho obrero y legislación industrial tienen un valor histórico, pero son incompatibles con la evolución actual del derecho de trabajo, ya que éste aparece como un derecho de excepción, por ser el derecho civil quien regulaba las relaciones de trabajo y se constituía éste como el derecho común; luego de la guerra de 1914 la situación cambia y el problema se invierte, por lo que el derecho común en materia de relaciones de prestación de servicios viene a ser el derecho de trabajo y

⁷ PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Derecho del Trabajo*. 4ª edición; Madrid; Editorial Tecnos, S.A., Octubre de 1955. Página 04.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4ª edición revisada y puesta al día con la doctrina y la jurisprudencia; México; Editorial Porrúa, S.A., 1954. Página 3.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Página 4.



consecuentemente el derecho de excepción lo fue el derecho civil al regular de manera aislada la prestación de los servicios profesionales.

Otro término importante fue el llamado derecho o legislación social, el cual fue utilizado en España, Chile, Brasil, Colombia, Bolivia y otros países. El tratadista y profesor Carlos García Oviedo en su tratado Elemental de Derecho Social expresa que históricamente el derecho de trabajo, nace para resolver la cuestión social y que por ello debe ser un derecho social: "Histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y, con él, del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es, la lucha social. Social es, pues, el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución".¹⁰

En la legislación guatemalteca, la Carta Magna de Guatemala lo contempla como un derecho de la persona y como una obligación social, al igual que el Código de Trabajo en su tercer considerando indica que el derecho de trabajo se basa en características o principios ideológicos; por lo tanto el término adecuado es derecho de trabajo, ya que por medio de éste que se regulan los derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores, y se resuelven los conflictos derivados del trabajo, sin hacer acepción de personas.

¹⁰ GARCIA OVIEDO, Carlos. Citado por Mario De La Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed.; México Editorial Porrúa, S.A. 1954. Página 5.



1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo

Como toda disciplina jurídica es importante su estudio, el derecho de trabajo ha sido producto de una constante lucha de clases, es decir un derecho protector que ha tratado de frenar los excesos, abusos y de compensar la desigualdad económica que existe entre los dos grandes ejes de la producción, el capital y el trabajo; como ya se ha mencionado con anterioridad, las primeras regulaciones laborales específicas eran de corte civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprendía dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que "en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra". Por otra parte el Decreto 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su artículo 1º señalaba que: "El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley".

Como se puede observar, el trabajador casi siempre ha estado desprotegido y por eso es importante ver a través del estudio, como en la actualidad se ha ido ganando un espacio al grado de ser considerado un derecho que no sólo pasó de lo civilista al campo laboral, sino que también es un derecho autónomo, porque tiene su propio campo de aplicación que es el de las relaciones laborales, tiene autonomía legislativa, goza de autonomía jurisdiccional (Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social) y administrativa (Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo, Comisión Nacional del Salario entre otras); como fines propios procura



mejorar las condiciones de los trabajadores y vela por mantener un equilibrio en la situación laboral, para obtener una armonía social.

1.4. Definición del derecho del trabajo

Se define como el derecho del hombre frente al capital y a los poderes del empresario, así también como el límite a la ambición del capital y a los poderes del empresario; sin embargo se debe considerar que el derecho individual de trabajo, postula la idea que el hombre que trabaja en beneficio de otro o de la sociedad, tiene derecho a una existencia digna y que sus necesidades humanas deben ser satisfechas, cualesquiera que sean los sacrificios que esto implique para el capital.

Por lo tanto se puede decir que “El Derecho individual del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de los servicios”¹¹.

Una segunda definición es la que nos da el tratadista Guillermo Cabanellas¹², quien nos dice que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de

¹¹ LÓPEZ LARRAVE, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (s.l.i.); IUS ediciones., (s.f.)
Página 33.

¹² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina; 11ª edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1933. Páginas 121, 122.



prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”

Por último se cita la definición proporcionada por el tratadista Krotoschin¹³, quien indica que el derecho del trabajo es el “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”

1.5. Principios ilustradores del derecho de trabajo

Se entiende por principios a las líneas directrices o matrices que sirven para interpretar algo, por lo tanto al hablar de principios laborales se refiere a las normas fundamentales de interpretación o a la suplencia de la ley en el derecho laboral. Al respecto existen varios criterios, entre ellos están: a) Los considerados como características ideológicas o políticos, éstos se encuentran en los considerandos del Código de Trabajo y corresponden a declaraciones de voluntad del Estado (legislador) o bien ideas que en el momento de la emisión de las normas laborales regían; b) Los considerados como principios técnicos o dogmáticos, éstos responden a la ciencia del derecho porque deben establecerse en la norma jurídica; y c) Los considerados como principios de justicia social, según lo establece la Carta Magna

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires; Editorial Desalma, 1948. Tomo I. Página 137.



de Guatemala en su artículo 101, donde indica que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

A continuación se presentan los principios en los que se inspira el derecho del trabajo, para establecer que los mismos deben desarrollarse tomando en cuenta la doctrina, las características ideológicas y por consiguiente la norma jurídica que los sustenta.

1. Principio de tutelaridad, según la doctrina se debe a la protección jurídica preferente del trabajador, frente al patrono o al Estado mismo; en cuanto a la característica ideológica está encuentra su base en el cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual indica que la tutelaridad radica en la forma de compensar la desigualdad económica de los trabajadores; como fundamento legal las existen las siguientes instituciones jurídicas que tienen su origen en los artículos del Código de Trabajo como: Irrenunciabilidad (artículo 12); Impulso de oficio (artículo 321); Inversión de la carga de la prueba (artículo 78, 322 e); y la Declaración de confeso (artículo 358); el cual está también en la Carta Magna de Guatemala en el artículo 103.

2. El principio de garantías mínimas, según la doctrina, el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República son derechos mínimos, con la particularidad que éstos pueden ser superados mediante otros instrumentos, sin embargo se prefiere que sea mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, además al hablar de mínimos se debe entender que el cumplimiento es independiente a la voluntad de las partes, lo cual significa que las condiciones de



trabajo nunca podrán ser inferiores a las establecidas en ley. Según la característica ideológica constituye un mínimo susceptible de ser superado en forma dinámica y en conformidad con las posibilidades de cada empresa, esto se fundamenta en los artículos 20 del Código de Trabajo y en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3. El principio de Irrenunciabilidad, radica en la imperatividad de las normas laborales o bien en la característica de ser normas de orden público, lo cual las hace prevalecer no solo frente a la voluntad del patrono sino que también frente al mismo trabajador ya que son irrenunciables para éste, aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, tal renuncia deviene nula. El fundamento legal se encuentra en los artículos 12 y 14 del Código de Trabajo y en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4. El principio de conciliación, radica según la doctrina en su vocación conciliadora al propiciar una armonía entre el capital y el trabajo para así lograr la convivencia social y por ende la paz social. El fundamento de este principio está en el sexto considerando del Código de Trabajo y en el artículo 103 de la Carta Magna de Guatemala, ambos establecen que las normas o bien leyes que regulen relaciones entre empleadores y el trabajo deberán ser conciliatorias.

5. El Principio de estabilidad se encuentra inmerso en la institución jurídica del contrato de trabajo y lo referente a la sustitución patronal, es decir que por un lado en todo contrato de trabajo se considera y debe incluirse por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social, esto



con el fin de ser presentando al momento que haya un despido injustificado, ya que el Código de Trabajo obliga a todo patrono que violente el principio de estabilidad laboral, a pagar una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos (artículos 22 y 82 del Código de Trabajo). De igual manera se ve reflejado dicho principio en la figura de la sustitución patronal, ya que nuestro ordenamiento jurídico garantiza la estabilidad al establecer que los contratos de trabajo existentes no serán afectados.

6. El principio de imperatividad y necesidad, imperativo porque las normas que conforman al Derecho Laboral son de carácter público y por ello de aplicación forzosa, por esta razón se dice que limita el principio de autonomía de la voluntad que rige para el Derecho Civil, esto se fundamenta en el artículo 14 del Código de Trabajo y los artículos 101 y 118 de la Carta Magna de Guatemala.

7. El principio de la realidad y la objetividad, es realista porque parte de la objetividad en conjunto, y es realista como lo indica la doctrina, “porque estudia al individuo en su realidad social y porque los casos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica”¹⁴ y es objetivo “no entendido en la acepción contrapuesta a “derecho subjetivo”, si no más bien por su tendencia a resolver los problemas que surjan con motivo de su aplicación con base en hechos concretos y tangibles, descartando las ficciones jurídicas tan usadas en el derecho común.”¹⁵

¹⁴ LÓPEZ LARRAVE, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (s.l.i); IUS Ediciones., (s.f.)
Página 23.

¹⁵ Ibid. página 23.

8. El principio evolutivo, equivale a un desarrollo o mejora de las condiciones de los trabajadores, es decir que en vez de hablar de mínimos se habla de máximos. Y de conformidad con las características ideológicas este desarrollo va de la mano con las posibilidades de cada empresa patronal, se fundamenta en el artículo 20 del Código de Trabajo.

9. El principio de sencillez, es considerado así por el hecho de ser una disciplina poco formal o bien como lo indica el Licenciado Luís Fernández Molina “este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. No se trata de una disciplina “anti-formalista” como algunos dicen; en todo caso es “no formalista”, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.”¹⁶

10. Y por último el principio que establece que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población (Inciso f) considerando IV del Código de Trabajo).

¹⁶ FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª. ed.; ampliada y actualizada; (s.l.i); IUS ediciones., Agosto 2008. Página 26 y 27.



1.6. Fundamento constitucional del derecho del trabajo

a) Derechos Sociales Mínimos: al hablar de estos derechos se dice que el trabajo es uno de ellos y como tal es deber del Estado garantizarlo a los habitantes de la República de Guatemala. Además La Carta Magna de Guatemala, considera el trabajo como un derecho inherente a la persona y también como una obligación social; por otra parte se dice también que los principios de irrenunciabilidad y de derechos mínimos del Código de Trabajo sustentados en el artículo 102 de la Carta Magna de Guatemala, se encuentran en estrecha relación con dicha carta; sin embargo es importante aclarar que aunque la Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo, éstos son susceptibles a ser superados o mejorados y en todo caso a ser aplicados al principio que en doctrina se conoce como “in dubio pro operario”, relativo a los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales en materia laboral y según el cual deben resolverse e interpretarse en el sentido más favorable para los trabajadores, mismo que se fundamenta en el artículo 106 último párrafo de la Carta Magna de Guatemala.

Son entonces derechos sociales mínimos de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala los siguientes: a) Libre elección de trabajo; b) El trabajo equitativamente remunerado; c) La igualdad de salario para igual trabajo prestado; d) La remuneración en moneda de curso legal y el pago en especie hasta cierto límite; e) La inembargabilidad del salario; f) La fijación del salario mínimo; g) La jornada ordinaria de trabajo y el trabajo efectivo; h) Derecho a un día de descanso



remunerado(séptimo día); i) Vacaciones anuales; j) Aguinaldo; k) Protección a la mujer trabajadora, pre y post natal; l) El trabajo de los menores de edad; m) Protección y fomento al trabajo de ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas; n) Preferencia a trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros; ñ) Fijación de normas de cumplimiento obligatorio; o) Indemnización por cada año de servicios continuos por despido injustificadamente; p) Indemnización post mortem; q) Libre sindicalización; r) La previsión social; s) Pago de daños y perjuicios por despido injustificado, t) Convenios y tratados internacionales relacionados con el trabajo.

b) Tutelaridad de las leyes de trabajo: se refiere a los principios que ilustran el Derecho del Trabajo, por ello la legislación establece que la tutelaridad “trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente”, también la Carta Magna de Guatemala (artículo 103) pone especial énfasis en establecer que las leyes que regulen relaciones entre empleadores y el trabajo deberán ser esencialmente tutelares para los trabajadores, así también agrega que para ello se deben de tomar en cuenta todos los factores económicos y sociales pertinentes, es decir que agrega además el principio de objetividad, procurando con ello la paz social que es la función del Derecho del Trabajo.

c) Irrenunciabilidad de los derechos laborales: la Carta Magna de Guatemala establece en el artículo 106, que son irrenunciables para los trabajadores los derechos establecidos en la sección octava del capítulo II, dentro de los cuales se encuentran contemplados todos los derechos mínimos que establece el artículo 102,



además abre las puertas para la superación de los mismos ya sea a través de la contratación individual o colectiva, motivando además al fomento de la negociación colectiva. Por otra parte declara que serán nulas *ipso jure* todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala y a lo contenido en cualquier ley, tratado internacional, reglamento u otras disposiciones relativa al trabajo.

d) Regulación constitucional de los trabajadores del Estado: de conformidad con la Carta Magna de Guatemala (artículo 108 Constitución Política de la República de Guatemala) las relaciones del Estado y las entidades descentralizadas o autónomas se deben regir por la Ley de Servicio Civil, aunque a veces hay excepción con aquellas que se rigen por “leyes” o disposiciones propias, precisamente es éste el punto medular de la presente investigación, puesto que ha sido el fundamento utilizado en el caso concreto por el Instituto Nacional de Bosque “INAB” para crear un “reglamento”, que pretende normar internamente disposiciones que son propias de la ley; se afirma lo anterior de acuerdo al amparo que la propia Constitución Política de la República de Guatemala establece que al llevarse a cabo dicha excepción de aplicación de la Ley de Servicio Civil, quedan exentas aquellas que se rijan por “**ley o disposición**” propia; por otra parte se fundamenta integralmente lo que para el efecto establece la misma Ley de Servicio Civil en el artículo VI del capítulo único del título XII, que las entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, en la que sus **leyes especiales** tengan contempladas las relaciones de trabajo con sus servidores, con iguales o mayores prestaciones que las establecidas en la Ley de



Servicio Civil, deben seguir rigiendo por dichas leyes, además establece que las entidades u organismos que no las tengan, deben formular los proyectos y por el conducto respectivo elevarlos al Congreso de la República de Guatemala; para no caer en dudas o malas interpretaciones como las del caso concreto presentado, se establece en la parte final del mismo artículo que en cuanto entran en vigor estas leyes, los servidores que trabajan en estos organismos y/o entidades, se registrarán por la Ley de Servicio Civil.

Por otra parte la Carta Magna de Guatemala, al referirse a los trabajadores del Estado y sus instituciones autónomas y descentralizadas, establece que tienen derecho al ser despedidos sin causa justificada, a recibir su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario; además tienen derecho los trabajadores a jubilación y por ende a la cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Es un reconocimiento importante a nivel constitucional el derecho a la huelga y el que cada trabajador tenga la opción para acogerse al régimen de clases pasivas. Todo guatemalteco puede optar a empleos o cargos públicos de acuerdo a su capacidad, idoneidad y honradez.



1.7. La función jurisdiccional del Estado

1.7.1. Concepto

La función jurisdiccional consiste en todas aquellas actividades que se realizan en la jerarquía de los tribunales, con el ánimo de que el Estado pueda cumplir con la finalidad primordial del bien común. Es decir, que la función jurisdiccional se relaciona con la función judicial, esto se da debido a que en lo procesal intervienen funcionarios encargados de realizar la función jurisdiccional que pertenece al Estado.

Se dice también que la función jurisdiccional es la "función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud del cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa Juzgada, eventualmente factibles de ejecución"¹⁷. Al Estado le corresponde la función de administrar justicia para evitar que las personas realicen por su propia mano. Conocemos como potestad del Estado la jurisdicción o la facultad de administrar justicia, sobre la decisión del proceso y la ejecución de sentencias.

Etimológicamente la palabra Jurisdicción proviene del latín *iurisdictio* que significa "acción de decidir el derecho", también es considerada como "la facultad de administrar justicia", no está demás mencionar que en la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado, se incluyen todas las llamadas potestades de la jurisdicción (notio,

¹⁷ COUTURE, J Eduardo. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (s.l.i.); Editora Nacional. 1984. Página 40.

vocatio, coertio, iudicium, executio), y como tal la está conformada por los siguientes elementos: a) Objetivos: que lo integran los sujetos que permiten indicar la presencia de la jurisdicción, siendo ellos el juez, las partes y los terceros; b) Formal: en lo que se refiere al procedimiento, que el método de debate que opera la jurisdicción; y c) Material: que lo conforman a su vez el contenido y fines de la jurisdicción, éstos son: El principal: interés público del Estado en la realización del derecho en los casos concretos en bienestar de la paz social, El secundario: interés privado de la composición de los litigios.

Es de suma importancia la jurisdicción, pues ésta a través de su elemento material pretende no solo la solución del conflicto entre los particulares, sino el mantenimiento de la paz social.

1.7.2. Garantía jurisdiccional

Se sabe que la función jurisdiccional es la facultad de administrar justicia, que la ley encomienda ésta a un órgano del Estado, el cual por medio de un procedimiento determinado dirime controversias de carácter particular, cuya resolución definitiva adquiere efectos de cosa juzgada, siendo su fin primordial el mantener la paz social.

Es entonces garantía jurisdiccional, “la certeza de que por ley la función jurisdiccional será ejercida con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los tribunales que la misma ley establezca y de que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”, según lo establecido en la Constitución



Política de la República de Guatemala en el artículo 203 y en el artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, donde además la jerarquía de los tribunales la regula el artículo 58 de la misma ley.

1.7.3. El derecho procesal

Se define como el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso o como el conjunto de normas que ordenan el proceso, éstas regulan la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, los requisitos y eficacia de los actos procesales, las condiciones para la ejecución de las sentencias, entre otros.

El contenido del derecho procesal es “la organización de la función jurisdiccional y la competencia de sus órganos; el derecho que tiene todo individuo de acudir a poner en movimiento al órgano jurisdiccional a través de la acción procesal, así como la actitud de los sujetos procesales”.¹⁸

En cuanto a la determinación de su naturaleza jurídica, se debe tomar en cuenta el aspecto subjetivo y objetivo, con el fin de concluir que la naturaleza jurídica del derecho procesal es de carácter pública, por la inevitable intervención del Estado en resolver los conflictos, por medio de los tribunales de justicia.

Como se ha mencionado con anterioridad, pertenece al derecho público; dentro de sus características está lo formal, ya que según la materia que sea, así será la

¹⁸ ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. Teoría General del Proceso. Guatemala; 1ª edición. Editorial Orellana, Alonso & Asociados. (s.f.) Página 42.



actividad jurisdiccional que desarrolle; también depende de esto la organización, la forma de los tribunales de justicia y el proceso.

Otra de las propiedades del derecho procesal es lo instrumental, las leyes procesales se utilizan como instrumentos para la realización del derecho y como medios de aplicación de las normas del derecho objetivo y subjetivo. Éste derecho es autónomo, posee sus propios principios, instituciones y contenido doctrinario.

1.7.4. El derecho procesal del trabajo desde el punto de vista jurisdiccional

Según el maestro Mario López Larrave la definición del derecho procesal del trabajo es “el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos de toda clase surgidos con ocasión del trabajo, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando sus diversos tipos de proceso.”¹⁹

Aunque se sabe que la función judicial es una, consecuentemente también la jurisdicción es una. En efecto todos los órganos encargados de realizar la función judicial del Estado, están investidos con igual facultad de administrar justicia, sin embargo cuando se habla de derecho procesal del trabajo desde el punto de vista jurisdiccional, se debe entender que existe una jurisdicción ordinaria o común, ya que según José de Vicente y Caravantes “es la que se ejerce en general sobre todos los

¹⁹ LÓPEZ LARRAVE, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (s.l.i.); IUS Ediciones., (s.f.)
Página 97.

negocios comunes y que ordinariamente se presenta, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales”²⁰; y una jurisdicción especial, privativa o privilegiada éste mismo autor dice que “es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado, o profesión están sujetas a ella”.²¹

Es decir, que la judicatura de trabajo y previsión social formal y materialmente hablando, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes de tal calidad (notio, vocatio, coertio, iudicium y executio), a excepción de los tribunales de arbitraje y conciliación, cuyas facultades son más limitadas. Por lo tanto, al ventilar lo conflictos laborales la legislación escogió el sistema de la judicatura privativa de trabajo, ya que así lo indica la Carta Magna de Guatemala en el último párrafo del artículo 103 donde establece que “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.” Ya sean estos conflictos de trabajo individual y jurídicos como colectivos o de intereses; de igual manera lo regula el Código de Trabajo en su artículo 283 que dice “los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Los tribunales de trabajo y previsión social son: a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

²⁰ CHICAS HERNANDEZ, Raúl. *Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo*. (s.l.i.); Editorial Universitaria, (s.f.)
Página 17.

²¹ CHICAS HERNANDEZ, Raúl. Obra citada. Página 18.

1.8. La ley procesal

1.8.1. Generalidades

Cuando se hable de la ley procesal debe entenderse que “se trata de una norma jurídica que tiene como objetivo primordial, procurar la realización de la función jurisdiccional, De tal manera que la ley procesal es la que regula toda actividad jurisdiccional; vela por el debido proceso y protege todo un procedimiento.”²²

A contrario sensu cuando se habla de leyes no procesales, se refiere a las normas sustantivas, que tan solo crean derechos que están en letra muerta, y para darle vida a esa letra existe este tipo de leyes.

Es entonces ésta ley la que encontramos en normas adjetivas, la cual viene a poner en actividad la ley sustantiva al momento de hacer valer un derecho, es de orden público porque es el Estado el ente encargado de tutelar los derechos de los particulares. Además es la que prepara todo un ordenamiento jurídico para el juez, dicho ordenamiento se refiere a las normas de conducta para la actuación del titular de la judicatura.

Esta ley se divide: “por su aplicación en imperativa, dispositiva; por la materia que regulan en formales, materiales, orgánicas; y por su fijación en estáticas y dinámicas”.²³

²² ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. Obra citada. Página 70.

²³ ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. Obra citada. Página 71.

Se define como ley procesal la “norma legal adjetiva y de orden público que regula la actividad jurisdiccional y protege el debido proceso”.²⁴

1.8.2. Aplicación de la ley procesal

Se le llama adjetiva o de forma, es aquella que al aplicarse establece las normas del procedimiento judicial en cualquiera de sus ramas, para resolver los conflictos entre partes o para el juzgamiento de los delitos y contravenciones.

1.8.3. Interpretación de la ley procesal

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, interpretar significa: “Explicar o declarar el sentido de una cosa, y principalmente el de textos carentes de claridad”. El Doctor Fernando Cruz²⁵ menciona que la interpretación de la ley consiste en “La declaración de los conceptos de una ley que aparezcan dudosos, oscuros o presentan varios sentidos, o están en oposición con otras leyes”. Al interpretar la ley no se debe basar únicamente en el sentido literal ni en la intención original del legislador, como única manera de conocer el derecho; por el contrario lo que se debe perseguir es el conocimiento del contenido jurídico que se encierra en la ley, de acuerdo con las circunstancias de toda índole que existen en el momento de aplicarla

²⁴ ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. Obra citada. Página 70.

²⁵ CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. Obra citada. Página 26.



en el respectivo medio social; desentrañando su verdadera finalidad, que es la realización del derecho material en el caso concreto.

Lo importante es obtener en la interpretación de la ley el fin que ella persigue, lo cual puede darle un alcance muy distinto del contemplado por el legislador al emitirla, debido a las transformaciones del medio y de la necesidad a que corresponde. De igual manera se debe considerar que los principios generales que conforman a cada clase del derecho varían sustancialmente, y por tanto, también el criterio que con fundamento en ellos debe guiar al intérprete y al juzgador.

Es importante también hacer la observación de que lo que va a variar entonces es el criterio que se aplica en la interpretación, esto se refiere al resultado y a la conclusión, no así las normas de interpretación, que son las mismas. De tal manera que aplicando los principios propios de cada clase de derecho (civil, laboral, entre otras) tiene que variar la conclusión al interpretar la misma ley.

Se puede decir entonces que en las obras de derecho procesal no se encuentra una teoría especial de interpretación de esta especie de leyes; sin embargo deben de existir normas propias, basadas en un criterio diferente para cada clase de leyes, según su contenido, naturaleza y fines. De acuerdo con la doctrina existen varias clasificaciones de la interpretación, pero únicamente se hará referencia a las más aceptadas: a) Por su fondo: declarativa, extensiva y restrictiva; b) Por la persona que la realiza: pública que a su vez se divide en auténtica, judicial, y privada; c) Por su elementos: gramatical, lógica, histórica, sistemática y lógica sistemática.



1.8.4. Interpretación de la ley procesal laboral

De conformidad con el texto del artículo 17 del Código de Trabajo para los efectos de interpretar el mismo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tener en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. De igual forma el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula tal interpretación. Son los principios rectores que inspiran a la ley procesal laboral los siguientes:

De oralidad, ya que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión será oral. (artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo)

De gratuidad, puesto que no es necesaria la asesoría de un abogado y todos los actos y diligencias están libres de impuestos. (artículos 11 y 321 2º párrafo del Código de Trabajo)

De iniciativa procesal a cargo de las partes, que opera en toda clase de procedimientos. (artículos 322, 335, 378 del Código de Trabajo)

De impulso procesal de oficio, por lo que se concluye que en los procesos de trabajo no tiene lugar la perención o caducidad de la instancia. (artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352, 353, 382, 385, 387, 388, 394, 399, 400, 401, 402 y 403 del Código de Trabajo)

De sencillez, porque los juicios rápidos tienen que ser despojados de los formalismos del proceso común. (Considerando V del Código de Trabajo)



De rapidez, expresado a través de la concentración de sus actos, de lo corto de sus plazos y limitación de recursos. (Considerando V del Código de Trabajo)

De flexibilidad en la apreciación de la prueba, por su repudio al sistema de valoración tasada, que en el juicio ordinario de trabajo se le llama "apreciación de conciencia" que se acerca a la sana crítica; y en los procesos colectivos se le denomina "al leal saber y entender" de los miembros del tribunal que se aproxima más a la libre convicción. (artículos 361 y 412 del Código de Trabajo)

De concentración, si se parte del hecho de que en la práctica un juicio ordinario podría quedar sustanciado totalmente en el primer comparendo, en donde por ejemplo ocurriría la ratificación de la demanda, modificación de la misma; interposición, trámite y resolución de las excepciones perentorias, reconvención, contestación de la reconvención, fase conciliatoria y recepción de todas las pruebas. Entonces debería reconocerse que sí existe concentración procesal.

De inmediación, ante la exigencia de que el juez esté presente durante las diligencias de prueba. (artículos 308, 321 y 322 del Código de Trabajo)

De incongruencia, en los procesos colectivos de huelga y arbitraje en donde las sentencias colectivas pueden ser ultra o extra petitas. (artículo 403 del Código de Trabajo)

De congruencia, porque dentro del juicio ordinario la sentencia no puede ser ultra o extra petita parte. (artículo 364 del Código de Trabajo)



De aportación de prueba en forma oficial o inquisitiva, en los procesos colectivos que conocen de los conflictos de carácter económico-sociales y en los procedimientos por faltas de trabajo y previsión social. (artículos 345, 346, 402, 410 y 420 del Código de Trabajo)

De aportación de pruebas a cargo de las partes, en el juicio ordinario, con la salvedad de algunas diligencias ordenadas oficialmente en auto para mejor proveer. (artículos 335 y 357 del Código de Trabajo)

También el Código de Trabajo acepta la aplicación supletoria de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, siempre y cuando no sean contrarias al texto de las normas laborales y a sus principios procesales, y cuando exista omisión de procedimiento y serán aplicables solo si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del Código de Trabajo.

Se deben integrar entonces los efectos de la interpretación de la Ley Procesal Laboral lo que para el efecto nos preceptúa el Código de Trabajo en el artículo 15, en el sentido que para aquellos casos no previstos por el Código, reglamentos o leyes de trabajo estos se deben resolver en primer lugar atendiendo a los principios propios del Derecho del Trabajo, luego de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local pero siempre en armonía con sus principios, y como última alternativa acudir al derecho común.



1.8.5. Interpretación de la ley procesal laboral en Guatemala

En Guatemala se conocen dos sistemas para interpretar la ley Procesal Laboral, uno que se denomina general y es el que establece la Ley del Organismo Judicial; y el otro que es el específico el cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo.

El sistema que establece la Ley del Organismo Judicial, es aplicable a todo procedimiento, ya sea penal, civil, administrativos, laboral, etcétera, mientras que no exista una norma especial específica que nos establezca, cuál es el sistema y cuál es la forma de interpretar la ley.

En cuanto al sistema específico que contempla el Código de Trabajo se encuentra en el artículo 17 que establece: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

En relación al tema se transcribe lo manifestado por el Licenciado Mario López Larrave²⁶ : "Al respecto no puedo menos que transcribir el criterio sostenido por los autores Alfredo Gaete B. "Encuentra amplia acogida en la doctrina la opinión que el Derecho Procesal del Trabajo el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al SISTEMA DE LA FINALIDAD DE LA NORMA Y DE LA CONVENIENCIA SOCIAL como así mismo a la interpretación por equidad. Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus

²⁶ CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. *Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo*. República de Guatemala; Editorial Universitaria., (s.f.) Página 29.



preceptos se manifiesten como el medio más útil, en el momento actual, para la consecución de un estado social, justo y sano”.

Se finaliza este tema indicando que el Derecho Procesal del Trabajo se divide en dos ramas que son el Derecho Procesal Individual y el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo. El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social.





CAPITULO II

2. Administración pública

2.1. Generalidades

Se considera pertinente iniciar el presente capítulo indicando la descripción del derecho administrativo, al cual compete el estudio de la administración del Estado y/o la administración pública. Dicho estudio comprende “las funciones administrativas”, referentes a la planificación, organización, liderazgo y al control administrativo; “la legislación”, se refiere a toda clase de normas jurídicas que tengan relación con dicha administración, ya sean decretos, acuerdos, reglamentos o incluso la Constitución Política de la República de Guatemala; y “el derecho”, que comprende el derecho general encabezado por el derecho civil y los derechos especializados encabezados por el derecho administrativo.

Las personas físicas o individuales que trabajan en la administración pública son conocidas como empleados o funcionarios públicos, ellas ejecutan funciones administrativas basándose en el derecho y en la legislación. La administración requiere de cierta organización siendo ésta, la ordenación sistemática de las personas físicas o individuales que, a través de la ejecución de las funciones administrativas, alcanzan objetivos, metas y resultados, que deben estar ajustados a la ley y al derecho.

Así mismo dichas funciones deben ser ejecutadas con “eficiencia”, contando con los medios, recursos e insumos que los funcionarios y empleados públicos deben utilizar

en el trabajo; “eficacia” corresponde a los resultados, es decir que la eficacia produce el resultado previsto y más de lo previsto; y “efectividad” que consiste en realizar el trabajo con puntualidad, respetando horarios y tomando en cuenta adversidades y cualquier imprevisto.

Las funciones administrativas tendrán plena incidencia en el éxito o no de la administración pública, por lo tanto, para lograrlo se deben basar en lo que la doctrina llama pasos de la Administración Pública, ²⁷ “estos consisten en:

- “La planificación” significa hacer un estudio sobre las necesidades y que estas a futuro puedan realizar acciones satisfactorias.
- “La organización” implica la estructuración, es decir como se van a ejercer las funciones de la administración, los niveles de jerarquía y las actividades que se han de realizar dentro de la administración.
- “La coordinación” es la armonización de toda la organización y sus componentes, en los que se puede involucrar a órganos centralizados, descentralizados e incluso organismos del Estado.
- “La Dirección” significa conducir las actividades de los subordinados, delegadas por el administrador.
- “El Control” Es la medición de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, es también el monitoreo del desempeño de la organización lo cual sirve para evitar errores, corregir deficiencias, detectar problemas y enderezar el rumbo hacia las metas.”

²⁷ CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. 18ª edición actualizada. Guatemala. Editorial Impresiones Gráficas. Julio 2006. Tomo I. Páginas 1, 2.



2.2. Concepto

Como concepto general de administración, se puede decir que es toda actividad humana planificada para alcanzar determinados fines. También es vista como un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa (Estado), para lograr un propósito dado. Ésta como tal y en una forma muy general y amplia se divide en administración privada y pública, es decir que administración es el género y administración pública la especie.

2.3. Definición

La administración pública, desde el punto de vista dualista se estudia como formal y material.

- Formal: es considerada como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales.
- Material: es la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes, como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión.



Con base a lo mencionado anteriormente, se adopta la definición dada por el Licenciado Hugo Calderón²⁸ quien establece que la administración pública es “El conjunto de órganos administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (bienestar general), a través de los servicios públicos (medio de que dispone la administración pública para lograr el bienestar general), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo”.

También se puede decir que la Administración Pública “es la actividad al servicio de los guatemaltecos, que basada en las funciones administrativas, procura con efectividad, la realización del bien común o interés público.”²⁹

2.4. Caracteres

De la misma definición se establecen los siguientes caracteres: Que la Administración Pública se encuentra compuesta de órganos o bien del “Órgano Administrativo”, que equivale a todos aquellos entes que pertenecen a dicha administración y que son el medio o conducto por el cual se manifiesta la personalidad del Estado.

Tales órganos desempeñan una “actividad”, siendo entonces ésta otro carácter que equivale a la prestación de los servicios públicos. Se entiende entonces como

²⁸ CALDERON, Hugo. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. 2ª edición actualizada. Guatemala. Editorial Impresiones Gráficas. 2007. Tomo II. Página 34.

²⁹ CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. 1t.; 18ª edición, actualizada; Guatemala; Editorial Impresiones Gráficas, 2008. Página 37.

servicio público al instrumento o medio del que dispone la administración para el logro de fines o propósitos propuestos.

Como bien es sabido, el Estado a través de esta administración persigue una “finalidad”, que bien puede ser general cuando busca al bien común o específica, cuando se rige por una ley determinada.

Además existe otro carácter que es “el medio”, que es el servicio público con el que dispone la administración pública para el logro de sus fines.

2.5. Autoridad nominadora

De conformidad con La Carta Magna de Guatemala, se establece que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, es por ello que con base a dicha ley se establece que los nombramientos de servidores públicos, se deben realizar a través de una autoridad nominadora.

De acuerdo con el artículo 29 de la Ley de Servicio Civil se establecen como autoridades nominadoras las siguientes:

- Al Presidente de la República, el de todos los funcionarios y servidores públicos señalados por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes, y el



de todos aquellos cuyo nombramiento no sea asignado a otras autoridades nominadoras.

- A los Ministros de Estado, de acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala, compete el de los servidores públicos para puestos en sus respectivas dependencias, que se encuentren comprendidos en el servicio por oposición que establece esta ley y sus reglamentos.
- A funcionarios y otros servidores públicos, los que señala la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes.

2.6. Trabajadores del Estado

Como definición legal, “trabajador del estado” según lo establece el artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, servidor público (o trabajador del estado) es “la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.



2.7. Clases de trabajadores del Estado

De conformidad con el artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil como trabajadores del estado o servidores públicos, se consideran las siguientes clases:

a) **Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario.

b) **Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.

Es importante señalar que no son considerados funcionarios o empleados públicos aquellos que son retribuidos por el sistema de dietas, ni aquellos que reciben honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme a la Ley de Contrataciones del Estado.



2.8. Clasificación del servicio público

De conformidad con la Ley de Servicio Civil, los puestos para el servicio del Estado se componen de varios tipos de servicios:

- El “servicio exento” comprende aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción, además de no estar sujeto a la Ley de Servicio Civil y que comprende los puestos de: - funcionarios nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado; - Ministros y Viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales; - funcionarios y empleados en la carrera diplomática de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala; - tesorero general de la nación; - escribano del gobierno; - gerente de la lotería nacional; - funcionarios del consejo de estado; - registradores de la propiedad y personal correspondiente; - inspector general de trabajo; - funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del presidente; - miembros de los cuerpos de seguridad (que comprenden: dirección general de la PNC y sus dependencias; dirección general del sistema penitenciario y sus dependencias; secretaría de asuntos administrativos y de seguridad de la Presidencia de la República y sus dependencias; y dirección general de inteligencia civil); - Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales por tiempo limitado por contrato especial; - empleados de la Secretaría de la Presidencia de la República; - No más de diez funcionarios o servidores públicos en



cada ministerio de estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes; -personas que desempeñen cargos ad honorem.

- El “servicio sin oposición” o puesto del servicio sin oposición es aquel para el cual no se requiere que los candidatos para ocupar el puesto se sometan al proceso de selección que establecen los capítulos I y II del Título V de la Ley de Servicio Civil; y comprende los puestos de: -asesores técnicos, -asesores jurídicos y -directores de hospitales. Los miembros de este servicio se encuentran sujetos a todas las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, excepto en lo que a nombramientos y despidos se refiere.
- El “servicio por oposición” o puesto del servicio por oposición es aquel que está compuesto por todos aquellos puestos que para su nombramiento, deben satisfacerse las calidades y requisitos que establece la Ley de Servicio Civil, incluye los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición y que además aparezcan específicamente en el sistema de clasificación de puestos del servicio por oposición que establece la Ley de Servicio Civil.

CAPITULO III



3. Contrato de trabajo

3.1. Antecedente histórico

De acuerdo con la doctrina “es después de la segunda guerra mundial que las Constituciones europeas principalmente la Constitución Alemana de Weimar de 1919, elevó a la categoría de derechos del trabajador y de la clase trabajadora las normas fundamentales del derecho del trabajo, con dicho acto quedó rota la pertenencia del derecho del trabajo al derecho privado. De tal manera que la teoría del contrato individual de trabajo tuvo que ser revisada y las meditaciones de algunos profesores arrojaron multitud de dudas acerca de la naturaleza contractual de la relación de trabajo, con el estudio realizado hubo una notoria dificultad para explicar la relación de trabajo por la figura del contrato.

Por su parte en América Latina se debe decir que en el período comprendido entre las dos guerras mundiales se gestó el derecho del trabajo; y nace con sello propio el anhelo de justicia social que lo ha caracterizado, ya que se preocupa por respetar la dignidad de la persona humana y elevar el nivel de vida de los trabajadores, basados en el postulado de que el trabajo no es una mercancía y que en consecuencia, la protección que le otorgan el derecho laboral y el Estado se inspira en el más alto interés social.

Es así como a principios del siglo XX emerge el concepto de derechos sociales y los gobiernos de América Latina comienzan a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral, mismos que serían reconocidos por la ley a través de dos fases:



a) El de reconocimiento a nivel ordinario o sea a través de las leyes ordinarias que reconocían derechos de los trabajadores de manera aislada.

b) Constitucionalización de los derechos laborales, es decir que éstos se reconocían en su más alta expresión, la primera legislación que contenía los derechos laborales fue la Constitución Mexicana de Querétaro en 1917 después de su revolución; en Guatemala fue hasta en 1945 cuando se plasmaron en la Constitución Política de la República esos derechos.”³⁰

Antes de presentar la definición del contrato de trabajo, es importante señalar que el derecho del trabajo es una disciplina que cuenta con sus propios perfiles, los cuales definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir como parte del ordenamiento jurídico a la par del derecho administrativo, del derecho civil, entre otros.

Por lo tanto, al hablar de autonomía se debe indicar que el derecho laboral es autónomo porque cuenta con:

a) Fines propios: ya que procura mejores condiciones para los trabajadores y vela por mantener un equilibrio en la situación laboral, procurando así una armonía social.

b) Instituciones propias tales como: huelga, paro, limitaciones a la jornada de trabajo; por ejemplo podemos señalar en el caso de muerte de un trabajador, las prestaciones laborales no se distribuyen conforme a las normas civiles de la herencia, sino que, a la normativa proteccionista que es propia de esta disciplina.

c) Autonomía de principios: es decir que el derecho del trabajo además de estar inspirado en principios que infunden a las demás disciplinas jurídicas, también cuenta

³⁰ FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª edición, ampliada y actualizada. (s.l.i); IUS ediciones, Agosto 2008. Páginas 38, 39, 40, 41, 42, 43.



con los principios que le son propios y característicos, como el de la tutelaridad al trabajador.

d) Propio campo de aplicación: por medio del cual regula las relaciones laborales o sea las relaciones de trabajo subordinado.

e) Es independiente del derecho civil, del cual formaba parte, pero en la actualidad existe una brecha que separa ambas disciplinas jurídicas.

f) Autonomía jurisdiccional y administrativa: los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado, y los cuales son: los juzgados de trabajo y previsión social; los tribunales de conciliación de arbitraje, y las salas de apelaciones de trabajo y previsión social (artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 284 del Código de Trabajo). Así mismo existen dependencias administrativas tales como la Dirección General de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, entre otras.

g) Además goza de autonomía legislativa por la enunciación de derechos de orden laboral en un texto constitucional.

3.2. Definición

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado. Sin embargo si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece, es por ello que para definir lo que es el contrato individual de trabajo se utilizará la definición legal del artículo 18 y parte del



19 del Código de Trabajo.

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” (Primer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo)

“La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código” (último párrafo del mismo artículo)

Tal definición resta importancia a los detalles técnicos al establecer “sea cual fuere su denominación”; de igual forma el último párrafo del mismo artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato “no le hacer perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”. Es decir que lo importante es la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Por su parte las disposiciones del artículo 19 primer párrafo resume la posición del código respecto a este punto, al establecer que “Para que el contrato de trabajo



exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...” resaltando con ello la importancia de la relación sobre el contrato, esto se refiere a que se puede celebrar un contrato sin que la relación laboral se dé por iniciada (obligación civil hasta ese punto), y si alguna de las partes incumple los términos del contrato antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo (por ser un asunto laboral de fondo), aplicando principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios.

Sin embargo, aun cuando a lo largo del articulado le concede mayor importancia a la relación laboral que al contrato, no se desconoce que la fuente normal de las relaciones laborales en nuestro medio sea a través del contrato escrito o verbal.

3.3. Naturaleza jurídica

Dentro de sus definiciones están: esencia de un ser, propiedad peculiar de una cosa, conjunto de todo lo existente, propiedad, virtud y calidad.

El contrato es una institución típicamente contractual y por lo mismo de derecho privado y de innegable raigambre civil, sin embargo es por ser el derecho laboral una rama del derecho público, que se ve en la manera de lo posible su intervención fuerza coactiva, limitando en medida la autonomía de la voluntad.

Por otra parte se dice que si bien en un contrato laboral el acuerdo inicial de



voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Es por ello que el contrato de trabajo, sí cuenta con características propias que deben regirse por normas generales aplicables a todo contrato y por elementos especiales del mismo; además es parte de una institución propia del Derecho Laboral y por ende del Derecho Público.

En resumen el contrato de trabajo sí es formal, ya que cuenta con características propias y se rige por normas generales aplicables a todo contrato; tal y como lo afirma la doctrina del profesor Mario De La Cueva³¹ “el contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado entre el trabajador y el patrono, con la limitación de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios o ventajas adquiridos por la Ley o por los contratos colectivos de trabajo; Además de ser un contrato dinámico susceptible de ser mejorado puesto que esta sujeto a todos los cambios del derecho del trabajo.”

3.4. Contenido

Los contratos sea cual fuere su naturaleza tienen componentes propios que le hacen reflejar su esencia y diferenciarse de los otros.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Página 521.



Antes de hablar sobre el contenido de un contrato de trabajo se debe establecer que éste por su forma, debe de ser en principio escrito y excepcionalmente verbal, de forma tal como lo establece el Código de Trabajo, se pueden celebrar contratos verbales únicamente cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y cuando se refiera a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de la misma no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, cuando éste no sea mayor de sesenta días.

Se debe extender en tres ejemplares el contrato de trabajo escrito, uno para cada parte de la relación laboral y el tercero como obligación del patrono se debe llevar a la Dirección General de Trabajo dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación.

El contenido de todo contrato escrito de trabajo debe tener los siguientes datos:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posibles las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido



o para la ejecución de obra determinada; g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago; i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, así como el número de sus cédulas de vecindad.(artículo 29 del Código de Trabajo)

Es importante señalar que gracias a la tutelaridad, la falta de contrato o la omisión de alguno de los requisitos se deben imputar siempre al patrono, y deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

3.5. Características y elementos

Las principales características del Contrato de Trabajo se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) Que tiene carácter sinalagmático, o sea que es bilateral pues genera derechos y obligaciones recíprocas, ya que empleador y trabajador se obligan recíprocamente el uno hacia el otro. (artículos 18, 61 y 63 del Código de Trabajo).
- b) Es a título oneroso, pues su finalidad es lucrativa y porque cada parte de la relación laboral recibe algo de la otra, ya sea prestación del servicio o ejecución de la



obra a cambio de un salario, además de las prestaciones obligatorias. (artículo 18 del Código de Trabajo).

c) Es consensual porque se perfecciona por el mero consentimiento a diferencia de los que requieren de alguna formalidad para su existencia o validez. (artículo 19 del Código de Trabajo).

d) Es principal, porque no depende de otro contrato para su validez y subsistencia. (artículo 18 4º párrafo del Código de Trabajo).

e) Es conmutativo porque las partes conocen anticipadamente al menos las obligaciones principales; definiendo al contrato conmutativo como “aquellos en los cuales las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas pueda apreciar, desde luego, el beneficio o la pérdida que le causa el contrato”³². (artículos 21 y 22 del Código de Trabajo).

f) Es de tracto sucesivo porque sus efectos se prolongan en el tiempo, es decir que el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas; Esta característica es de suma importancia puesto que nos permite resolver diversas situaciones, como por ejemplo la vigencia del derecho de trabajo por todo el tiempo que dure la prestación del servicio o ejecución de la obra. (artículos 24 y 78 del Código de Trabajo).

g) Es nominado porque la misma Ley le designa nombre, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico es contrato individual de trabajo. (artículo 18 del Código de Trabajo).

h) No es solemne ya que no debe constar en escritura pública para su validez,

³² DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Página 499.



sin embargo por regla general la forma debe de ser escrita y excepcionalmente puede ser verbal, contener ciertos requisitos y realizar determinados trámites administrativos, pero ninguno es requisito esencial para su validez. (artículos 27, 28, 29 y 30 del Código de Trabajo)

En cuanto a sus elementos se sabe que todo contrato está sujeto a las disposiciones propias del derecho civil y por consiguiente sujeto a requisitos o elementos generales los cuales son:

- Capacidad, que puede ser de goce o de ejercicio y que podemos definir como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. (artículo 8 del Código Civil y artículos 31, 32, 148 “e” y 150 del Código de Trabajo).
- Consentimiento, basado en la libertad de trabajar puesto que ninguna persona puede impedir a otra que se dedique a la profesión o actividad lícita que desea. (artículos 19 y 29 del Código de Trabajo).
- Objeto, que puede ser la prestación de servicios personales a cambio de una remuneración, o sea que debe de ser una actividad idónea y que no sea prohibida. (artículo 20 del Código de Trabajo).

En relación a los elementos especiales o constitutivos del Contrato Individual de Trabajo, de acuerdo con la definición legal del artículo 18 del Código de Trabajo se establecen los siguientes:

- Vínculo Económico Jurídico: es económico porque representa un incremento en el patrimonio de empleador y trabajador, esto quiere decir que los beneficios son para



ambas partes de la relación laboral; y es jurídico porque genera derechos y obligaciones de igual forma para ambos.

- Prestación personal del servicio: es considerado como el elemento personal del contrato individual de trabajo, ya que por una parte la ejecución de los servicios u obra puede únicamente llevarse acabo por una persona individual; y por la otra parte el beneficiario del servicio puede ser indistintamente una persona individual o jurídica.
- Dependencia continuada o subordinación: la subordinación es el elemento que le da el sello característico al contrato laboral y es el que lo distingue de cualquier otro, ya que implica que una persona subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa (entiéndase por empresa el sinónimo de organización de los factores de la producción, capital y trabajo en manos del empresario); de igual forma dicha fuerza está a disposición del empleador y el trabajador está obligado jurídicamente a obedecer al empleador. Así mismo está dentro la estructura o competencia de aplicación de la empresa; el empleador se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus trabajadores, según convenga a los fines de su empresa.

Sin embargo la sujeción del trabajador o deber de obedecer y la facultad de mandar están delimitados por la finalidad que persigue la relación de subordinación, lo que produce una doble consecuencia, ya que, por una parte no puede extender el patrono su facultad de mando más allá del campo del trabajo y de los limites que se hubieren

marcado en el contrato, y por otra parte que la facultad del patrono sólo se ejerza durante las horas de trabajo.

De acuerdo con la doctrina la subordinación se divide en clases: “a) Subordinación técnica: Se refiere a la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo;... b) Subordinación económica: Hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que cobra mayor relieve en la medida de que la gran mayoría de la población depende del salario para su sobrevivencia. c) Subordinación legal: Es la que más interesa para un estudio jurídico como el presente y que conlleva ese compromiso del trabajador de brindar sus servicios a y en beneficio de un empleador, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido.”³³

- Salario: todo lo que el trabajador recibe de su patrono es en intercambio de su trabajo, es decir que cualquier prestación que obtiene el trabajador es a cambio de su trabajo; de conformidad con el artículo 1 del Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Salario “OIT” el término salario significa: “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”³⁴

³³ FERNANDEZ MOLINA, Luis. Obra citada. Pág. 95.

³⁴ Artículo 1º Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Salario “OIT”.



Es pues el salario la retribución directa y la razón por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada de trabajo, de ahí deviene que si lo que se paga son honorarios y no un salario, no estamos frente a un vínculo jurídico laboral sino de otro tipo, de igual manera aplica si la prestación es ocasional y no habitual, la misma no constituye salario.

El salario cumple varias funciones, desde el punto de vista contractual es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor; para el trabajador en cambio el salario cumple una función esencial pues constituye su único medio de subsistencia, en cambio para los empresarios únicamente representa costos adicionales.

De suma importancia es señalar que el salario básico como comúnmente se le denomina, está conformado por otros pagos o beneficios que figuran en la integración del mismo, entre ellos están: "a) El Salario Ordinario: que es la cantidad mensual que en moneda recibe el trabajador, suma que está sujeta a los descuentos de ley; b) El Aguinaldo y el Bono 14: los cuales se pagan en los meses de diciembre y julio de cada año respectivamente, estas dos prestaciones son parte del salario, sólo que pagaderos cada año; c) Las Comisiones: así se le denomina cuando el trabajador pacta su remuneración de acuerdo a las ventas, rendimientos o realización de ciertas labores; d) Las prestaciones adicionales en especie: conocidas en nuestro ordenamiento jurídico como las ventajas económicas, mismas que en la práctica



representan de hecho un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales; e)
La participación en utilidades: aplica en aquellas empresas que hayan implementado este tipo de salario adicional en forma voluntaria o través de la negociación colectiva;
f) Gratificaciones: del orden que sean, ya que no es posible determinar cuando el pago es a cambio del servicio y cuando obedece a un pago hecho libremente por el patrono”.³⁵

3.6. Contrato de trabajo en la administración pública

Como se mencionó con anterioridad el contrato de trabajo como tal sin importar cual sea su denominación, o si se ajustare con otro contrato de índole diferente no le hace perder su naturaleza y como tal le son aplicable las disposiciones laborales vigentes en el ordenamiento jurídico, con la peculiaridad de que el contrato de trabajo en la administración pública está enfocado en garantizar la prestación de los servicios públicos, en afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; en remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; en establecer que exista igualdad de condiciones en el trabajo desempeñado, así mismo que por eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; a estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; a propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con

³⁵ FERNANDEZ MOLINA, Luis. Obra citada. Páginas 213, 214



las necesidades del país; y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

3.7. Contratación de los trabajadores en la administración pública

Como ya se ha mencionado la Carta Magna de Guatemala, establece que las relaciones laborales entre el Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, la cual regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con la finalidad de garantizar la eficiencia de los servicios, asegurar justicia y estímulo en su trabajo, y establecer normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

En la Carta Magna de Guatemala, está la excepción de que no se rigen por la Ley de Servicio Civil aquellas entidades que tienen su propia “ley” o disposición; pero tal enunciado debe complementarse con lo que para el efecto se reguló por la propia Ley de Servicio Civil o Ley Específica, y es que tales disposiciones únicamente pueden ser reguladas por una “Ley” y no por disposiciones reglamentarias; por otra parte las entidades que no tengan ley especial deben formular un proyecto y por la vía respectiva elevarlo al Congreso de la República para su aprobación.

3.8. Requisitos de la contratación

Según lo establecido con anterioridad, están sujetos a los requisitos y condiciones para ingresar a prestar sus servicios en la administración pública, aquellos puestos

del servicio por oposición, los cuales deben contar para su ingreso con los siguientes requisitos: a) Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto; b) Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate; c) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la Ley de Servicio Civil y sus reglamentos; d) Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil; e) Finalizar satisfactoriamente el período de prueba; y f) Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de la Ley de Servicio Civil. (artículo 42 de la Ley de Servicio Civil)

Son además requisitos adicionales para ingresar a ocupar puestos o cargos públicos:

a) Ser mayor de edad, guatemalteco de origen de los comprendidos en el artículo 144 de la Constitución Política de la República, salvo lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley de Servicio Civil; b) Ser colegiado activo, si para el desempeño del puesto se requiere el ejercicio de una actividad profesional universitaria; y c) En caso de reingreso, si el retiro fue por destitución por causa justificada, deberá presentarse resolución de su rehabilitación emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

3.9. Elementos de la relación de trabajo en la administración pública

Partiendo de la definición legal que establece el Código de Trabajo, la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo.

Por consiguiente puede decirse que relación de trabajo en la administración pública

es: el hecho de la prestación de servicios personales o ejecución de una obra personalmente a favor del representante de la dependencia o entidad estatal correspondiente, en las condiciones pactadas en el contrato o nombramiento legalmente expedido.

Son entonces elementos especiales de la relación de trabajo en la Administración Pública los siguientes: a) La prestación personal del servicio o ejecución de una obra: implica que una parte de la ejecución de los compromisos laborales, la lleve a cabo una sola personal individual, pero que por otra parte el beneficiario del servicio puede ser únicamente el Estado y/o sus dependencias; b) La subordinación, que implica la disposición del trabajador de respetar y cumplir con las órdenes que le imparta el funcionario o su representante o bien la propia administración pública; y c) El salario, elemento necesario para configurar un contrato de trabajo, ya que conlleva la obligación del trabajador de brindar sus servicios en beneficio de la administración pública, quien a su vez adquiere el compromiso de pagarle puntualmente el salario o precio convenido, ya que si lo que pagamos son honorarios y no un salario, no estaríamos frente a una relación jurídico laboral sino de otra índole.

3.10. Definición de relación de trabajo en la administración pública

Es el hecho mismo de la prestación de servicios personales o ejecución de una obra personalmente, a favor del representante de la dependencia o entidad estatal correspondiente, realizada bajo las condiciones pactadas en el contrato o nombramiento legalmente expedido.



3.11. Similitudes y diferencias de las relaciones de trabajo entre particulares y relaciones de trabajo en la administración pública

Básicamente las similitudes son que en ambas relaciones se configuran los tres elementos especiales de la relación de trabajo o contrato de trabajo que son: a) La prestación personal del servicio o ejecución de una obra; b) La Subordinación, y c) El Salario.

En cuanto a las diferencias encontramos: I) Que en la relación de trabajo en la administración pública el beneficiario del servicio puede ser únicamente el Estado y o sus dependencias, mientras que entre particulares podrá ser cualquier persona individual o jurídica; II) Que las condiciones en la prestación del servicio o ejecución de la obra en la administración pública pueden devenir de un contrato individual de trabajo o bien de un nombramiento, y en ambos casos legalmente expedidos, mientras que entre particulares únicamente de un contrato individual de trabajo; III) Que a la relación de trabajo entre particulares le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, en cambio en la administración pública le son aplicables además las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y sus reglamentos o las leyes propias de cada entidad estatal.

3.12. Formas de contratación de trabajadores en la administración pública

De acuerdo con la definición anotada referente a empleados y funcionarios públicos, se puede decir que las formas de contratación de los trabajadores en la administración pública son: a) Mediante elección popular o nombramiento y/o b)



Mediante contrato.

Es de suma importancia el hecho que de conformidad con la Ley de Servicio Civil, las personas que son retribuidas con honorarios no tienen la calidad de servidores públicos o trabajadores del Estado, y además deben regirse por la Ley de Contrataciones del Estado.

3.13. Terminación de las relaciones individuales de trabajo en la administración pública

Existe terminación de los contratos individuales de trabajo según lo establece el Código de Trabajo en el artículo 76 “cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a está, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra los mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

En la administración pública de Guatemala, existen diversas causas por las cuales se da el cese definitivo de las funciones o termina una relación de trabajo; en el artículo 84 de la Ley de Servicio Civil se da la cesación definitiva de funciones en los siguientes casos:

- a) Por renuncia del servidor público.
- b) Por destitución o remoción.
- c) Por invalidez, cuando fuere absoluta.
- d) Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia.



También es importante mencionar que los servidores públicos del servicio por o sin oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobadas y corresponde aplicarlo a la autoridad nominadora de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 79 de la Ley de Servicio Civil.-





CAPITULO IV

4. Estatuto general de contratación de la administración pública de Colombia

Como propósitos del presente capítulo de investigación está el de aportar al ordenamiento jurídico de Guatemala, soluciones por medio de la legislación comparada, es decir que la Legislación Colombiana norma la contratación en la administración pública a través de un Estatuto de Gobierno. Por lo que se aclara que dicho ordenamiento jurídico al momento de hablar de Estatuto se refiere a las normas internas de organización y funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas, además de darles vida jurídica, las que se encargan de la gestión administrativa en el campo de los servicios públicos y gremiales, o en cualquier otro; los dictan las propias organizaciones y legalmente son aprobadas por el Ministerio de Gobernación o el Ministerio de Trabajo.

Ahora bien el diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales lo define como:

“1. Establecimiento, regla con fuerza de ley para el gobierno de un cuerpo. 2. Por extensión, cualquier ordenamiento eficaz para obligar: contrato, disposición testamentaria, etc.”³⁶

Partiendo de ello la contratación en la administración pública Colombiana se rige por una ley específica que regula lo concerniente a los principios y reglas que debe cumplir la contratación estatal de conformidad con su artículo 1 el cual establece: “2.

³⁶ OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires República de Argentina; Editorial Heliasta., (s.f.). Página 404.



Artículo 1º. Del Objeto. La presente ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales.”³⁷ De dicha normativa queda claro que la misma no excluye de su ámbito de aplicación a las entidades autónomas o descentralizadas como es el caso de Guatemala; así mismo contempla la figura del control de la gestión contractual mediante el cual se pretende velar por el cumplimiento de los principios y fines de la contratación estatal, involucrando en la referida actividad a la Procuraduría General de la Nación.

Además se persigue evidenciar que el artículo siete de la Ley Forestal (Decreto 101-96) contraviene los principios y garantías que inspiran al Derecho Laboral así como las garantías, que al respecto establece la Constitución Política de Guatemala al pretender encuadrar las relaciones laborales a un reglamento de carácter civil.

4.1. Finalidad

La legislación en materia contractual pretende armonizar las exigencias de la dinámica propia del funcionamiento del Estado en su nueva concepción, con los instrumentos legales apropiados para el mismo, partiendo de parámetros generales para su interpretación y aplicación en la contratación estatal.

4.2. Función reglada

Dentro de la autonomía de la voluntad que tiene la administración para contratar, es necesario precisar que como función administrativa que ejerce, constituye una función reglada, lo que significa que debe someterse estrictamente a las

³⁷ , Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de Colombia. Ley 80 del Congreso de Colombia, 1993.



estipulaciones legales sobre el particular, para la búsqueda del logro de las finalidades estatales. Por consiguiente, el grado de autonomía que tiene la autoridad administrativa se ve limitado frente a las reglas del derecho público, en materia de contratación.

La decisión de contratar o de no hacerlo no es una opción absolutamente libre, sino que depende de las necesidades del servicio; de igual modo, la decisión de con quién se contrata debe corresponder a un proceso de selección objetiva del contratista, en todos los eventos previstos en la ley; tampoco se puede comprender el ejercicio de funciones públicas de carácter permanente, de manera que, la relación jurídica con quien se contrata es totalmente distinta a la que surge de la prestación de servicios derivada de la relación laboral y de los elementos propios del contrato de trabajo.

4.3. Características del contrato de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos donde la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad estatal contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

- a) La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.
- b) La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y



científico, constituye el elemento esencial de este contrato.

c) La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y es indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.

No es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la relación de dependencia, la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales a favor del contratista, en aplicación de los principios que inspiran la legislación laboral.

4.4. Diferencias entre contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios.

El contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. Para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia, sino en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Sus elementos son muy diferentes, de manera que cada uno de ellos



reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

Es el elemento de subordinación o dependencia el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente. La entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, tampoco debe pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo.

Los principios constitucionales de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el de superación de garantías mínimas y ante todo el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, tienen plena operancia en el asunto, (artículos 106, 107 y 108 de la Carta



Magna de Guatemala y artículo 18 del Código de Trabajo), ya que en los casos que se haya optado por los contratos de prestación de servicios para esconder una relación laboral; de manera que, configurada esa relación dentro de un contrato de esa modalidad el efecto normativo y garantizador de los referidos principios se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales, sin reparar en la calificación o denominación que haya adoptado el vínculo que la encuadra, desde el punto de vista formal; y por consiguiente de resultar vulnerados con ese comportamiento derechos de los particulares, se estará frente a un litigio ordinario cuya resolución corresponderá a la jurisdicción privativa de trabajo con la debida protección y prevalencia de los derechos y garantías mas favorables del contratista convertido en trabajador en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

4.5. Ley 80 de 1993 del Congreso de Colombia

La legislación Colombiana posee una Ley especifica para regular lo concerniente a la contratación de la administración pública, por lo que se considera importante transcribir únicamente los artículos de mayor interés y ayuda para comparar y poder establecer lo que se puede llegar a normar en la legislación guatemalteca.

“3. Artículo 1o. DEL OBJETO. La presente ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales.



ARTÍCULO 3o. DE LOS FINES DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines.

ARTÍCULO 28. DE LA INTERPRETACIÓN DE LAS REGLAS CONTRACTUALES. En la interpretación de las normas sobre contratos estatales, relativas a procedimientos de selección y escogencia de contratistas y en la de las cláusulas y estipulaciones de los contratos, se tendrá en consideración los fines y los principios de que trata esta ley, los mandatos de la buena fe y la igualdad y equilibrio entre prestaciones y derechos que caracteriza a los contratos conmutativos.

ARTÍCULO 32. DE LOS CONTRATOS ESTATALES. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación:

...3o. Contrato de prestación de servicios

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de



la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

ARTÍCULO 62. DE LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO. La Procuraduría General de la Nación y los demás agentes del Ministerio Público, de oficio o a petición de cualquier persona, adelantarán las investigaciones sobre la observancia de los principios y fines de la contratación estatal y promoverán las acciones pertinentes tendientes a obtener las sanciones pecuniarias y disciplinarias para quienes quebranten tal normatividad.

ARTÍCULO 63. DE LAS VISITAS E INFORMES. La Procuraduría adelantará visitas a las entidades estatales oficiosamente y con la periodicidad que demande la protección de los recursos públicos y el imperio de la moralidad, legalidad y honestidad en la administración pública.

Durante las visitas, cuya realización se divulgará ampliamente, se oirá a las asociaciones gremiales y comunitarias del lugar y se dará oportunidad a los administrados para que hagan las denuncias y presenten las quejas que a bien consideren.



ARTÍCULO 64. DE LA PARTICIPACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN. La Fiscalía General de la Nación, de oficio o por denuncia, investigará las conductas constitutivas de hechos punibles en la actividad contractual y acusará a los presuntos infractores ante los jueces competentes.

La Fiscalía General de la Nación creará unidades especializadas para la investigación y acusación de los hechos punibles que se cometan con ocasión de las actividades contractuales de que trata esta ley.”³⁸

Es evidente que la legislación comparada establece desde el inicio las reglas y principios que regirán a los contratos estatales, sin dar lugar a dudas sobre la mala interpretación de la normas, establece también que la interpretación de los contratos deberá basarse en la igualdad y equilibrio entre prestaciones y derechos. También se regulan específicamente la figura del contrato de prestación de servicios, el uso y aplicación; además faculta la intervención del Ministerio Público para la observancia de los principios y fines de la contratación en la administración pública.

4.6. Caso concreto

La Constitución Política de la República Guatemala, establece en el artículo 102 los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y también abarca la actividad propia de los tribunales y autoridades, mismos que tienen el carácter de irrenunciables para los trabajadores y susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva; de igual forma establece que serán

³⁸. Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de Colombia. Ley 80 del Congreso de Colombia, 1993.



nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativa al trabajo.

Así mismo establece en el artículo 103 que las leyes que regulan relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores, sin embargo dicha norma es *numerus apertus* puesto que no hace ninguna clase de exclusión y por el contrario abarca a todas las leyes en general. Así mismo se debe tomar en cuenta que establece un límite a la regulación de relaciones laborales, ya que las mismas únicamente pueden ser reguladas por leyes y no por reglamentos.

En el artículo 108 está el régimen de los trabajadores del Estado, de allí se desprende el fundamento del trabajo de investigación, puesto que el referido artículo establece que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, haciendo una excepción en aquellas que se rigen por sus propias leyes o disposiciones.

Dicho fundamento es utilizado por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques, para regular las relaciones laborales a través de un reglamento interno de carácter civil, contraviniendo con ello no solo los principios que inspiran al Derecho



Laboral, sino que todo el artículo es contradictorio toda vez que habla de relaciones laborales, de empleados, funcionarios y de la figura del reglamento interno, todas ellas son instituciones propias de la jurisdicción privativa del trabajo, por lo que es contraproducente e inconstitucional el texto de la norma por contravenir a las disposiciones Constitucionales y normas ordinarias.

Se señala como esencia del problema en el presente caso, el hecho de que al ocurrir la contratación de personal en el Instituto Nacional de Bosques, se excluye a la Jurisdicción de Trabajo, ya que los trabajadores al ser contratados para prestar sus servicios se les retribuye por medio de honorarios con el único fin de evadir la configuración de una relación de trabajo y el pago de prestaciones.

4.7. Principios generadores de la norma

Son aquellas disposiciones contenidas en la Constitución Política de Guatemala, las cuales gozan de jerarquía normativa y de supremacía ante cualquier ley o tratado, de tal manera que carecen de validez las disposiciones que contradigan una norma jerárquicamente superior, así como aquellas leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas *ipso jure*. En tal sentido es claro y preciso el ordenamiento jurídico en garantizar la supremacía de la Carta Magna de Guatemala ante cualquier ley, por consiguiente se debe considerar al crear leyes que contengan normas de carácter laboral, los principios que inspiran al mismo.



4.8. Similitudes y características de la legislación Colombiana con el ordenamiento jurídico Guatemalteco

La legislación Colombiana establece en principio a través de su Constitución Política instituciones jurídicas tales como la función pública; servidores y funcionarios públicos; Comisión Nacional del Servicio Civil; función administrativa así como lo relativo a la entidades descentralizadas y las leyes que regirán para el efecto, es allí donde se origina el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública el cual ya ha sido abordado con anterioridad, y se le conoce como la Ley 80 de 1993 del Congreso de Colombia misma que estipula los principios y reglas que deben regir los contratos de la entidades estatales desarrollando una serie de instituciones jurídicas pero ante todo estableciendo entre otros el caso en que el Estado puede llevar acabo contratos por prestación de servicios.

Con relación al ordenamiento jurídico guatemalteco la Constitución Política de la República de Guatemala (artículos 44 y 175) garantiza los derechos y garantías que otorga y no excluye otros que aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana; de igual manera declara que son nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que garantiza, por lo tanto ninguna ley podrá contrariar lo estipulado por la Constitución.

Así también, la Constitución Política de Guatemala contempla una sección específica donde se establece que la relación de los Trabajadores del Estado y sus entidades



descentralizadas o autónomas se regirán por la Ley del Servicio Civil, sin embargo hace una excepción al indicar que no le serán aplicables las disposiciones de dicha ley, cuando las entidades se rijan por sus propias leyes o disposiciones, dejándoles en libertad la creación de sus propias disposiciones, no obstante tal libertad se ve sujeta a una premisa y es que las disposiciones que contiene ésta ley son consideradas como las mínimas y en todo caso son susceptibles de ser superadas a través de una “Ley”, ya que así lo establece el artículo 108 de la misma Constitución Política al indicar que los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, por ley o costumbre perciban prestaciones superiores a las establecidas, conservarán ese trato.

También la Constitución crea instituciones jurídicas como la figura de la indemnización para los trabajadores del Estado; el régimen de entidades descentralizadas; la jubilación; el seguro social; la huelga y la opción al régimen de clases pasivas, aún para aquellos trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas que no podrán ser excluidos de los mínimos derechos que las leyes laborales garantizan.

Por otra parte esta la Ley de Contrataciones del Estado “Decreto No. 57-92” sin embargo al hacer un análisis de dicha normativa es notorio que aunque el nombre de la referida ley presupone que en ella se encontrara el origen o la fuente de las llamadas contrataciones de personal bajo el reglón presupuestario 029 entre otros, no es así pues dicha ley únicamente contempla y como excepción a los procesos de



licitación y cotización: la contratación de servicios profesionales individuales en general, así como estudios, diseños, supervisión de obras y de servicios técnicos. “Ley de Contrataciones del Estado” artículo 44. Casos de Excepción. Se establecen los siguientes casos de excepción: 1. No será obligatoria la licitación ni la cotización en las contrataciones en las dependencias y entidades públicas, conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta ley y en los casos siguientes:1.9 La contratación de servicios profesionales individuales en general. ...2. No será obligatoria la licitación, pero se sujetan a cotización o al procedimiento determinado en esta ley o en su reglamento, los casos siguientes: ...2.2 La contratación de estudios, diseños, supervisión de obras y la contratación de servicios técnicos, conforme el procedimiento establecidos en el reglamento de esta ley.

Por lo anterior, se establece que no obstante existe en el ordenamiento jurídico una normativa relativa a las contrataciones del Estado denominada “Ley de Contrataciones del Estado” la misma no regula todo lo relativo a lo que contempla la Ley del Servicio Civil para su efecto, es por ello que las autoridades de las instituciones descentralizadas o autónomas actúen con total discrecionalidad en cuanto a la forma y condiciones de contratar al personal a su servicio, tergiversando así la finalidad y el espíritu de la norma Constitucional, ya que si bien la propia Constitución Política establece una excepción a la regla cuando indica que las entidades descentralizadas y autónomas no se regirán por la Ley del Servicio Civil, también añade que si los trabajadores de dichas entidades reciben prestaciones que superen a las establecidas en la ley mencionada, deben conservar ese trato, por lo



tanto se evidencia la concordancia que existe con los principios del Derecho Laboral, de donde deviene que los derechos y garantías sociales mínimas son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superadas pero en ningún momento implicarán disminución, renuncia, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución.

Es importante señalar lo que establece el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en relación a los servidores públicos o trabajadores del Estado.

a) Funcionario Público: es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y

b) Empleado Público: es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.(Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil)

También es importante establecer lo que la legislación de Trabajo regula con relación



a la figura del trabajador ante el trabajo y el contrato individual del mismo; así pues se debe entender que trabajador: es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (artículo 2 del Código de Trabajo), de esta definición se establecen tres características esenciales siendo ellas: 1. Que la ley sólo admite como trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; 2. Que no se hace distinción entre trabajadores materiales y empleados; y 3. Que sigue la teoría objetiva para calificar al sujeto trabajador, puesto que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación de trabajo.

Por relación de trabajo: es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra (artículo 19 Código de Trabajo); según la definición doctrinaria dada por el profesor Mario de la Cueva la relación laboral es “el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”.³⁹

Contrato individual de trabajo: sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (artículo 18

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed.; Tomo I. México; Editorial Porrúa, S.A., 1954. Páginas 473 y 495.



Código de Trabajo) Esta definición legal está señalada en el último párrafo del mismo artículo donde indica que: “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

4.9. Ley constitucional y ley ordinaria

La Constitución Política es la ley fundamental del Estado de Guatemala revestida de supremacía lo cual la ubica sobre todas las demás leyes, siendo este además el fundamento a la prevalencia de la Constitución Política, por lo que ninguna ley podrá contradecir, tergiversar, disminuir o desconocer sus normas. Así mismo da fundamento de validez a las normas jurídicas de inferior grado tales como: leyes, reglamentos y acuerdos.

En conclusión se puede decir que la supremacía está basada en cuatro postulados que de acuerdo con la doctrina son: “PRIMERO. Imposibilidad de declarar la inconstitucionalidad de la Constitución Política.; SEGUNDO. La Constitución es derogada exclusivamente por otra Constitución.; TERCERO. La Constitución deroga todo lo que contradiga sus normas y principios.; CUARTO. La Constitución, por su condición de norma jurídica, prevalece sobre toda otra norma jurídica, emitida antes o después de su vigencia.”⁴⁰

Por la relación con el tema en desarrollo únicamente se comentaran dos de los

⁴⁰ CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. Tomo I, 18ª ed. Actualizada; Guatemala, C.A.; Editorial Impresiones Gráficas, Julio 2006. Páginas 62-65.



postulados que sirven como fundamento, siendo uno de ellos el que consolida la defensa de la Constitución y a su vez impide la contradicción y tergiversación de sus normas, por lo que si no armoniza con sus normas y principios constitucionales, será declarada nula *ipso jure*, de conformidad con el artículo 175 de la Constitución Política, norma que se debe relacionar e integrar con el artículo 106 del mismo cuerpo legal ya que esta norma es específica y se refiere a los derechos laborales, de donde deviene que también serán declaradas nulos *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo colectivo o individual, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Por su parte el postulado que establece que la Constitución prevalece sobre toda norma jurídica, emitida antes o después de su vigencia la exime del problema de la retroactividad a lo que las leyes emitidas por el Congreso de la República y demás normas reglamentarias están sujetas.

Al respecto de las leyes que emanan del Congreso de la República, se puede decir que estas se ubican en el grado superior legal pero siempre subordinadas a la Constitución Política y leyes constitucionales, por tal razón la Constitución goza de preeminencia, privilegio, exención y preferencia reconocida sobre las leyes en general, dichas leyes son conocidas con distintos nombres tales como: leyes



ordinarias, leyes civiles o comunes y leyes administrativas según sea su contenido y finalidad.

Los Decretos del Congreso de la República son identificados como leyes formales, porque deben sujetarse a determinado procedimiento formal y específico, basado en etapas preestablecidas en la Constitución Política, por lo que la inobservancia de dicho procedimiento impacta la constitucionalidad de la ley y su acatamiento. Es por ello que el proceso legislativo de acuerdo con los artículos 174 al 181 de la Constitución Política consiste en decretar, reformar y derogar leyes.

Al respecto, “el reglamento” desde la perspectiva de la administración pública se considera como un instrumento de trabajo que se utiliza para crear normas, procedimientos e instrucciones sobre la ejecución de la ley, el funcionamiento de la organización pública, y la manera de ejecutar los trabajos.

Doctrinariamente también puede definirse “el reglamento” como: “las disposiciones dictadas por el poder Ejecutivo destinadas a regular la ejecución de las leyes, el ejercicio de facultades propias y la organización y funcionamiento administrativo”⁴¹. Los reglamentos pueden ser dictados no solo en forma exclusiva por acuerdo, sino que también por medio de una “resolución”, por ejemplo la resolución no. 01.42.2005 dictada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques a través de la cual se creó “El Reglamento Interno de carácter civil del Instituto Nacional de Bosques”

⁴¹ GARCÍA VIZCAÍNO, citado por Castillo González, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. Tomo I 18ª ed. Actualizada; Guatemala, C.A.; Editorial Impresiones Gráficas, Julio 2006. Página 126.



mismo que será objeto de análisis.

Es pues el reglamento el instrumento que hace real la operatividad de la ley, la cual es reglamentaria y se considera inherente a la administración en general.

Los reglamentos tienen ciertos límites de conformidad con la doctrina y la ley, y se describen así: “1. El Reglamento, no reglamenta materias o asuntos reservados a la ley. Tal reserva se establece en los artículos de la Constitución Política, que contienen la obligación y el mandato de dictar una ley. 2. El reglamento no debe contener violaciones a los principios jurídicos incorporados a la Constitución Política. Por ejemplo, el principio de petición, el principio de defensa o el principio de igualdad ante la ley. 3. El reglamento debe ajustarse a los límites de su propia competencia. Cada reglamento, reglamenta determinada competencia, no reglamenta varias competencias. El reglamento de salud pública, reglamenta el tema de la “salud pública” y el reglamento del impuesto sobre la renta, reglamenta el tema del “impuesto sobre la renta”. 4. El reglamento dictado por un funcionario subordinado, gracias a la jerarquía, no debe contradecir el reglamento dictado por el funcionario superior. El reglamento dictado por el Ministro de Estado de Educación por medio de Acuerdo Ministerial, no debe contradecir el reglamento dictado por el Presidente de la República por medio de Acuerdo Gubernativo. 5. El reglamento no debe reglamentar materias o asuntos que ya fueron contemplados en la ley y, 6. El Reglamento no debe contradecir la Constitución y la ley.”⁴²

⁴² CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. Tomo I, 18ª ed. Actualizada; Guatemala, C.A.; Editorial Impresiones Gráficas, Julio 2006. Página 131

CAPITULO V



5. Contratación administrativa

En el presente capítulo se resalta el hecho de que la Ley de Contrataciones del Estado no define propiamente lo que es el contrato administrativo, sin embargo al hacer un estudio de la referida normativa se puede decir que si define lo que debe entenderse por contrato administrativo; regula la regulación de un régimen jurídico especial relativo a la celebración, tramitación y ejecución del contrato administrativo y por último remite a la jurisdicción contencioso administrativa todo conflicto que se derive de la celebración o ejecución del contrato, excluyendo así a la jurisdicción civil pues impide que el conflicto se dirima en los tribunales civiles o comunes.

No obstante lo anterior existen definiciones legales dispersas en la legislación, entre las cuales se considera la definición del Acuerdo Ministerial número 25-85 que contiene el "Manual de Procedimientos para la Ejecución Presupuestaria" es la más adecuada; en el apartado 8 establece que: "El contrato administrativo es todo acto por el cual el Estado o sus entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas, por una parte, y un ente público o privado por la otra, manifiestan su voluntad de adquirir derechos y contraer obligaciones."⁴³

⁴³ ACUERDO MINISTERIAL 25-85. *Manual de Procedimientos para la Ejecución Presupuestaria*. 4ª edición. Página 16



5.1. Teorías

Al respecto cabe mencionar como indica la doctrina en el libro de Derecho Administrativo Guatemalteco del Licenciado Jorge Mario Castillo González⁴⁴, que los contratos administrativos por sí mismos, generan una teoría que desarrolla los principios propios del contrato administrativo, los cuales se detallan a continuación:

“a) Principio de Legalidad que establece que toda la administración debe estar sometida a la ley, por consiguiente los contratos administrativos deben someterse a la ley, por lo que no puede existir contrato sin fundamento jurídico, además de que estos contratos se basan en ciertos privilegios a favor de la administración pública, que no se reconocen a los particulares y que no figuran en la ley. b) Principio del interés público o bien común que consiste en que debe prevalecer el interés público sobre el interés privado, siendo ese interés público o bien común el motivo por el que la administración pública justifica su actuación unilateral. c) Principio de autonomía de la voluntad propio del derecho civil sin embargo en materia de contratos administrativos equivale a la capacidad que se reconoce a las personas para establecer con efectividad sus derechos y obligaciones, por medio de manifestaciones expresas de voluntad, que las obliga en igual forma que la ley, a condición de que el contrato no sea contrario a ley no atente contra el orden público y el bien común.”

Aunque la ley que reglamenta los contratos administrativos de Guatemala es el Decreto 57-92 del Congreso de la República “Ley de Contrataciones del Estado” y el Acuerdo Gubernativo número 1056-92, “Reglamento de la Ley de Contrataciones del

⁴⁴ CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. Tomo I, 18ª ed. Actualizada; Guatemala, C.A.; Editorial Impresiones Gráficas, Julio 2006. Páginas 491, 492, 493, 494



Estado” también existen otras normas importantes como el Código Fiscal; la Ley Orgánica del Presupuesto y su reglamento; y de igual importancia lo es el Manual de Procedimientos para la Ejecución Presupuestaria Acuerdo Ministerial número 25-85, ya que el mismo contiene el concepto, formulación y modelos de contratos administrativos; la Ley de Salarios de la Administración Pública “Decreto 11-73 del Congreso de la República” y el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala en donde encontramos el origen del contrato que se suscribe con cargo al reglón presupuestario de gasto 029.

Actualmente es utilizado por la mayoría de instituciones del Estado discrecionalmente y sin medida, evadiendo configurar la relación de trabajo y el pago de las prestaciones laborales a través de la implementación y utilización del mismo, cuando por disposición reglamentaria interna se establece claramente el procedimiento para hacer uso de los distintos renglones presupuestarios dentro de la administración pública, razón por la cual se considera importante señalar lo que para el efecto estipula el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público, el cual contiene la siguiente clasificación:

“3. DESCRIPCION POR GRUPO, SUBGRUPO Y RENGLON DE GASTO.

GRUPO 0: SERVICIOS PERSONALES. Comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella, y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, dietas, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras

prestaciones **relacionadas con salarios**. Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales. Se divide en los siguientes subgrupos y renglones:

01 Personal en Cargos Fijos. Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución a cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. Se subdivide en los siguientes renglones:

011 Personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.

012 Complemento personal al salario del personal permanente. Corresponde...

013 Complemento por antigüedad al personal permanente. Corresponde...

014 Complemento por calidad profesional al personal permanente. Corresponde...

015 Complementos específicos al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, por bonos específicos, derivados de la emisión de decretos, acuerdos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales, tales como: bono de riesgo, bonificación de responsabilidad de tránsito aéreo y la bonificación extrasalarial del Banco de Guatemala, Fondo de Regulación de Valores y Superintendencia de Bancos.

016 Complemento por transporte al personal permanente. Corresponde...

017 Derechos escalafonarios. Comprende los pagos adicionales al sueldo base del



empleado o trabajador, como resultado de la aplicación estricta de las correspondientes escalas de salarios contempladas en leyes especiales de relaciones laborales.

018 Complemento por diferencial cambiario al personal en el exterior. Corresponde...

02 Personal Temporal. Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos **especiales y transitorios**. Se subdivide en los siguientes renglones:

021 Personal supernumerario. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que sule vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones, y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

022 Personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.



023 Interinatos por licencias y becas. Contempla...

024 Complemento personal al salario del personal temporal. Corresponde a remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, deriva de la aplicación de la “Ley de Salarios de la Administración Pública” y el otorgamiento de los “Planes de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios.

025 Complemento por antigüedad al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, derivada del “Bono por antigüedad”, a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuo prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

026 Complemento por calidad profesional al personal temporal. Corresponde...

027 Complementos específicos al personal temporal. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal temporal, por bonos específicos, derivada de la emisión de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras disposiciones legales vigentes.

028 Complemento por transporte al personal temporal. Corresponde...

029 Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.”⁴⁵

⁴⁵ ACUERDO MINISTERIAL, 25-85. *Manual de Procedimientos para la Ejecución Presupuestaria.* 4ª Edición. Páginas 158, 159, 160.



En conclusión es notorio que sí existen cantidad de normas dentro del ordenamiento jurídico, que velan porque se cumplan con las prestaciones mínimas laborales e inclusive disposiciones como las contenidas en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias que son de uso obligatorio para las entidades del Sector Público, sin embargo como se mencionó las autoridades de la administración pública han hecho caso omiso de las mismas y por consiguiente han actuado de manera discrecional y arbitraria con la contratación por servicios personales a cargo del reglón presupuestario 029, que se debe usar únicamente para trabajos especiales, transitorios y en períodos que no excedan de un ejercicio fiscal, pero fundamentalmente en lo que a prestaciones relacionadas con “**salarios**” se refiere.

De igual forma para la contratación por servicios técnicos y profesionales remunerados por medio de “**honorarios**” existe también un reglón exclusivo que el “Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público” establece y se clasifica de la siguiente forma:

“18 Servicios Técnicos y Profesionales. Comprende gastos en concepto de **honorarios** por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción de documentos, servicios de interpretes y traducción simultánea, actualizaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con **carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia.** Adicionalmente se programan con cargo a los renglones de este

subgrupo de gasto, las retribuciones por la prestación de servicios técnicos y profesionales originados por la suscripción de contratos o convenios para la ejecución o administración de programas y/o proyectos públicos. Se subdividen en los siguientes renglones:

181 Estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad. Comprende gastos por servicios relacionados con estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad.

182 Servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios.

183 Servicios jurídicos. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos de carácter jurídico.

184 Servicios económicos, contables y de auditoría. Comprende retribuciones por servicios profesionales de carácter económico, contable y de auditoría.

185 Servicios de capacitación. Comprende la retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes, instrucciones, etc. Para organizar y dictar cursos de capacitación en sus distintas modalidades (congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad, modalidad presencial y a distancia, etc.).

186 Servicios de informática y sistemas computarizados. Comprende el pago de servicios prestados por terceros, relacionados con la puesta en marcha de sistemas informáticos electrónicos.

187 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas. Gastos diversos por servicios contractuales prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras por actuaciones o trabajos artísticos, y por deportistas nacionales y extranjeros de



clubes o empresas deportivas.

188 Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras. Comprende el pago por servicios relacionados con ingeniería, arquitectura y supervisión de obras.

189 Otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.”⁴⁶

Existe entonces una clara y precisa disposición administrativa pero en todo caso obligatoria y es que por un lado se regulan los casos en que se erogaran pagos en concepto de salarios y otro cuando se refiere a honorarios, además de la particularidad a la que ya se hizo referencia sobre la temporalidad y relación de dependencia que los caracteriza.

5.2. Contrato de prestación de servicios independientes

La diferenciación entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios independiente es de gran importancia para el ordenamiento jurídico, pues en numerosas ocasiones instituciones del Estado, para evitar la aplicación del estatuto jurídico del trabajo, han recurrido a la celebración de contratos de prestación de servicios independientes, mismos que como ya se mencionó la propia administración pública ha regulado de forma interna; por lo tanto la distinción entre estos dos contratos no es un problema teórico, sino esencialmente práctico.

Por haber sido objeto de análisis en capítulos anteriores lo referente a la prestación de servicios independientes, únicamente se agrega que los contratos para la

⁴⁶ ACUERDO MINISTERIAL, 25-85. *Manual de Procedimientos para la Ejecución Presupuestaria*. 4ª Edición Páginas. 169, 170.

prestación de servicios independientes están regulados en cuanto a su creación, efectos, objeto, división, interpretación y forma por el Derecho Sustantivo Civil (artículos 1517 al 1604 y 2000 al 2036 del Código Civil), donde los clasifican en Contratos de obra o empresa y Contratos de servicios profesionales.

5.3. Naturaleza jurídica

Los contratos de prestación de servicios independientes media vez carecen de elementos fundamentales y característicos del contrato individual de trabajo, como la limitación al principio de la autonomía de la voluntad y el elemento de la subordinación, se rigen en cuanto a su forma, interpretación, efectos y aplicación por la disciplina jurídica del Derecho Privado.

Es decir que la diferencia esencial entre los contratos de trabajo y contratos civiles es que en éste último la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades, y en los de trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador ya que la relación no queda completa sino es a través de su ejecución.

5.4. Características y elementos

En relación a sus elementos y características únicamente se señalaran los elementos generales de los contratos civiles como:

1. Capacidad, que puede ser de goce o de ejercicio y que podemos definir como la

aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. (artículo 8, 1517, 1252, 1254 y 1251 del Código Civil).

2. Consentimiento, que no adolezca de vicio. “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la misma ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez.” “Desde que se perfecciona un contrato obliga a los contratantes al cumplimiento de lo convenido, siempre que estuviere dentro de las disposiciones legales relativas al negocio celebrado, y debe ejecutarse de buena fe y según la común intención de las partes.” (artículos 1518, 1519, 1534, 1535, 1536 y 1537 del Código Civil).

3. Objeto, que deberá ser lícito. Además de que no solo las cosas que existen pueden ser objeto de los contratos, sino las que se espera que existan. (artículos 1251, 1538, 1539, 1540 y 1541 del Código Civil).

4. Prestación personal del servicio, ya sea a través de la Ejecución y entrega de una obra (contratista) o la prestación de algún servicio profesional. (artículos 2000 al 2026 y del 2027 al 2036 del Código Civil).

5. Honorarios, que es elemento necesario y característico de un contrato civil por cuanto lo que se paga por los servicios personales son honorarios y no un salario. (artículos 2000, 2002, 2013 y 2027 del Código Civil).

Las características propias de los contratos civiles se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Bilaterales, cuando ambas partes se obligan recíprocamente. (artículo 1587 del Código Civil).
2. Unilaterales, cuando la obligación recae solamente sobre una de las partes contratantes. (artículo 1587 del Código Civil).
3. Consensuales, únicamente en los casos en que basta el consentimiento de las partes para que sean perfectos. (artículo 1588 del Código Civil).
4. Reales, los que requieren para su perfección la entrega de la cosa. (artículos 1588 y 2000 del Código Civil).
5. Onerosos, aquellos en los que se estipulan ganancias recíprocas y que implica el pago de honorarios. Así mismo este tipo de contratos pueden ser también conmutativos y aleatorios. (artículos 1590, 1591 2002 y 2027 del Código Civil).
6. Gratuitos, aquellos en los que el beneficio o provecho es solamente de una de las partes. (artículo 1590 del Código Civil).
7. Principales, cuando subsisten por sí mismos y no necesitan de ningún otro tipo de contrato para su validez. (artículo 1589 del Código Civil).
8. Accesorios, cuando tienen por objeto el cumplimiento de otra obligación. (artículo 1589 del Código Civil).
9. Condicionales, son aquellos contratos cuya realización o subsistencia dependen de un suceso incierto o ignorado por las partes. (artículo 1592 del Código Civil).
10. Absolutos, son aquellos cuya realización es independiente de toda condición. (artículo 1592 del Código Civil).



5.5. Relación laboral y medios de prueba

Se hará uso de los términos relación de trabajo o relación laboral como sinónimos, ya que el ordenamiento jurídico los utiliza de esa manera. Así que el nacimiento de la relación laboral es uno de los momentos esenciales del contrato de trabajo, en virtud de que a partir de ese momento nacen o se originan los vínculos jurídico-laborales.

El artículo 19 del Código de Trabajo indica que relación de trabajo es: el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones del artículo 18 del mismo cuerpo legal.

Es decir que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que surgen, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio; y de ahí que se dice que la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho mismo, puesto que su aplicación depende de un hecho.

A lo anterior se agrega el primer párrafo del artículo 19: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo" es decir que presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, dicha presunción puede únicamente destruirse con la prueba de la inexistencia de la relación.

Si a la prueba de la prestación de un servicio personal, se agrega la existencia de un vínculo de subordinación, la presunción de que existe el contrato de trabajo se



transforma en una *iuris et de iure*, que a su vez, se desprende de la consideración de que el derecho del trabajo es imperativo y que, en esa virtud, la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación, de tal manera que ahí donde exista la prestación de un servicio personal subordinado, habrá que aplicar el derecho del trabajo, cualquiera que hubiere sido la voluntad de las partes al convenir en la prestación del servicio.

Entonces, la existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio, lo cual está plasmado en el último párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo, donde establece que no importa que al contrato de trabajo se le ajuste a otro tipo de contrato o que en todo caso se trate de una simulación, pues tales hechos no le hacen perder su naturaleza y como consecuencia a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

CAPITULO VI



6. Reglamento Interior de Trabajo

6.1. Origen del Reglamento

El surgimiento del Reglamento Interior de Trabajo, nace a consecuencia de uno de los movimientos sociales y económicos más significativos de la historia universal: “La Revolución Francesa”, porque la creación y utilización de las máquinas en la producción generó, en principio, un cambio radical en la estructura social y económica de la época.

A finales del siglo XVIII ante las doctrinas filosóficas del derecho natural y especialmente con el liberalismo que pregonaba la libertad e igualdad de todos los hombres, se desbarató el régimen económico de la edad media: el “corporativismo”. Este monopolio de trabajo fue abolido en principio por el famoso “Edicto de Turgot” en febrero de 1776, cuando se preparaba la Revolución Francesa, dándole el golpe de muerte el decreto 2-17 emitido en marzo de 1791, cuyo artículo séptimo decía: “A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuesto de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro”⁴⁷

La libertad de trabajo y de industria, se produce con la Revolución Francesa y con la

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed.; Tomo I. México; Editorial Porrúa, S.A., 1954. Página 10.



caída del monopolio de la fabricación y de producción, propio del sistema corporativo, pero ésta a su vez, condiciona el nacimiento del capitalismo y de la gran industria que exige aún más libertad; menos poder contralor y la exigencia de un régimen jurídico que le permita “el libre juego” de la “ley universal” de la oferta y la demanda, así como el de la libre competencia.

Al respecto de tal configuración histórica, Eugenio Pérez Botija⁴⁸ nos dice: “La ordenanza de fábrica o reglamento de taller fue una consecuencia y una necesidad a la que se llamó gran “revolución industrial”. El maquinismo y la gran industria habían desplazado el trabajo artesano; el dueño del taller ya no podía estar vigilando constantemente la actividad de sus empleados; formulando una serie de órdenes para que se cumplan por aquellos. El maestro se impersonaliza, las observaciones verbales se convierten en una serie de reglas escritas que señalan los deberes y obligaciones de los operarios, al que determinan la disciplina del trabajo dentro de la explotación.”

Se puede observar que los reglamento interiores de trabajo se originaron por motivos técnicos, en virtud que la mecanización del trabajo y los riesgos implicaban el manipular ciertas substancias y el utilizar determinados instrumentos, así como la imposibilidad del dueño de un taller tuvo para vigilar a sus trabajadores, originó la necesidad de plasmar sus órdenes ya no verbales sino de manera escrita, con la intención de eximirse de cualquier responsabilidad.

⁴⁸ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. *El Derecho del Trabajo*. 4ª ed.; Madrid; Editorial Tecnos, S.A., 1955. Páginas 173 y 174.

El recién nacido empresario por medio de órdenes escritas, se encontró frente a la necesidad de evitar daños, accidentes o pérdidas y eximirse así de todo tipo de responsabilidades. El reglamento de taller era en tales casos un normativo de seguridad e higiene, pero no una ordenanza jurídica.

El reglamento de régimen interior, en su primera época, fue concebido: a) Como una auto limitación del poder de mando que ejerce la empresa; b) Como una potestad de autoformación colectiva que regula y antecede a los incipientes contratos de trabajo; c) Como una disposición de policía laboral dictada por el empresario como garantía de la seguridad y de la vida de sus operarios.

En resumen el sistema de producción corporativo es liquidado a finales del siglo XVIII, cuando acontece el gran cambio conocido como la Revolución Industrial, surge entonces el reglamento de taller, como una necesidad y consecuencia de la concentración de trabajadores en las fábricas, donde el dueño del taller ya no puede dirigir personalmente a sus subalternos y tiene que recurrir a órdenes y reglas escritas.

El advenimiento de la máquina y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, produjo la más grande, profunda y radical revolución económica, originando el moderno sistema de la producción fabril y consiguientemente la transformación del trabajo independiente del artesano en el régimen del asalariado; de igual forma impuso la necesidad de que los obreros asumieran personalmente el



manejo de las maquinarias, o estén en contacto con sustancias peligrosas y de difícil manipulación de manera constante.

6.2. Distintas denominaciones del reglamento

No se puede hablar de una terminología exacta o precisa, ya que ni la doctrina ni la legislación comparada coinciden en el nombre que ha de dársele, en general los términos más empleados son: “Reglamento de Empresa”, “Reglamento de Taller”, “Reglamento Interno”, “Reglamento Interior”, “Reglamento de Régimen Interior de Taller”, “Reglamento de Régimen Interior” o “Reglamento Interior de Trabajo” que es como se le denomina en la legislación laboral de Guatemala.

Desde el punto de vista técnico, parecería que la expresión “Reglamento de Taller”, la cual seduce por su fuerte poder de evocación y por su tradición, tenga que ceder ante la expresión de “Reglamento de Empresa o Establecimiento” o ante la simple fórmula, “Reglamento Interno”. Ello se explica porque en los procesos productivos o económicos la reglamentación se hace necesaria no sólo en los talleres, sino en cualquier empresa o establecimiento comercial, industrial o de servicios, ya que su aplicación responde a exigencias de orden técnico y práctico.

Sin embargo, no existe ningún impedimento para que dentro de un contexto teórico se usen indistintamente las expresiones antes indicadas y sus similares, puesto que todas tienen un alcance de carácter análogo.



6.3. Definición del reglamento

Se advertir que el reglamento interior de trabajo dentro de su evolución ha mantenido y mantiene normas especiales tanto técnicas como jurídicas, que rigen dentro de un centro de trabajo ya sea en sus actividades productivas o servicios internos; norma las condiciones de la prestación de los servicios y mantiene los preceptos dictados para el cuidado y producción de sus actividades.

La mayoría de tratadistas concuerdan en que un reglamento interior de trabajo es la ley laboral interior de superior jerarquía y norma las medidas más eficaces y coadyuvantes para el mayor rendimiento y productividad de una empresa o institución. Para el tratadista David Galameri Susi ⁴⁹, el reglamento interior de trabajo: “Consiste en una serie de disposiciones, por lo general, imperativas, conminatorias y cuya violación puede dar lugar a la aplicación de multas o de penas más severas.”

Por su parte Guillermo Cabanellas⁵⁰ sostiene que: “El Reglamento de Taller se refiere al régimen interno del establecimiento y sirve para marcar las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse efectivamente el trabajo.” Para Hostench, citado por Cabanellas⁵¹, “el reglamento de orden interior, como su nombre lo indica, tiene por objeto publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas o talleres, para conocimiento de los trabajadores y las normas a que debe sujetarse el trabajo

⁴⁹ GALAMERI SUSI, David. *El Reglamento Interno*. Memorias de Licenciados. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. 1952. Página 21.

⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo. *El Derecho de Trabajo y sus Contratos*. Editorial Mundo Atlántico Buenos Aires 1945. Página 522.

⁵¹ Ibidem.



de aquéllas según la misma legislación o acuerdos existentes entre obreros y patronos.”

Además se cita a Krotoschin⁵², para quien el reglamento de taller es: “la colección ordenada de las condiciones especiales de trabajo válidas en una empresa o parte de ella”. Comentado este concepto, Galameri Susi⁵³ sostiene que: “La definición reproducida, tiene a nuestro criterio, entre otros méritos, el de marcar con claridad el campo propio de lo obligatorio en materia contractual, como así lo obligatorio por potestad patronal en las relaciones de trabajo.

Efectivamente, mientras en el contrato cristaliza, teóricamente, la manifestación del acuerdo de voluntad habido entre las partes luego de la discusión (de todo aquello que las partes pueden libremente discutir, según las leyes de trabajo), en el reglamento interno se proyecta la voluntad organizadora del capitalista dando normas sobre las condiciones de su empresa, en tanto cuanto diga relación con el fin económico-social de ella. Por consiguiente esta voluntad se traduce en disposiciones de orden para la adecuada marcha del establecimiento.”

La definición legal como sustento para el presente estudio se encuentra en el Código de Trabajo; es clara y precisa, por una parte no es limitativa a ninguna rama de producción o actividad laboral en relación de dependencia y, por la otra recoge la presencia de la voluntad del Estado en la autorización de dicho instituto, en

⁵² KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires.; Editorial Desalma., 1948. Página 271.

⁵³ GALEMIRI SUSI, David. Obra citada. Página 22.



resguardo de la legalidad laboral y de los principios tutelares que informan este derecho.

En efecto, el artículo 57 del Código de Trabajo, en su primer párrafo establece que: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”

Los artículos 58, 59 y 60, regulan en su orden, que la emisión y puesta en vigor del reglamento es imperativo para el empleador que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, así como los requisitos formales para su validez y la normativa que debe contener.

Por su parte la Ley de Servicio Civil no define lo que es un reglamento interior de trabajo, pues la misma en su artículo 28 se concreta a ordenar que “todo reglamento de personal, dentro de cualquier dependencia del Estado afectado por esta ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil para poder ser implantado. Es nula ipso jure toda norma que no llene este requisito.”

Se puede observar que el precitado artículo si bien es cierto, no da una definición de lo que es un reglamento interior de trabajo, el mismo señala de manera concreta la



forma en que un reglamento de personal, que resulta equivalente al reglamento interior de trabajo en las relaciones laborales sujetas al régimen de servicio civil, debe de aprobarse. También indica quien es el órgano encargado de dicha aprobación, desde luego, previo a ser implantado en un centro de trabajo determinado. Además indica que el reglamento que no se ajuste a dicho procedimiento es nulo de pleno derecho.

En consecuencia tomando como punto de referencia las definiciones doctrinarias que preceden y lo dispuesto por el Código de Trabajo en sus artículos del 57 al 60, se propone la siguiente definición del instituto:

El reglamento interior de trabajo, es el conjunto o colección de reglas especiales concernientes al trabajo, cuya observancia es obligatoria para trabajadores y patronos, elaboradas por estos últimos, el cual, después de ser aprobado por el ente administrativo competente y cumplido el requisito de su publicidad, deviene aplicable dentro de un centro de trabajo determinado, sea este público o privado.

La definición propuesta contiene los elementos siguientes:

- a) Una colección ordenada de reglas especiales concernientes al trabajo.
- b) Estas reglas tienen aplicación obligatoria para un centro de trabajo determinado, que en caso de incumplimiento de lugar a aplicar las sanciones que el mismo establece en su parte dispositiva.
- c) Son las normas de mayor concreción de todas las que alcanzan al personal de un

establecimiento, por cuanto resultan comprensivas de las condiciones para el ingreso a las labores, de los horarios de trabajo, de la seguridad en el desarrollo de las labores, de los contralores de entrada y salida, de las inasistencias, etc.

d) La obligación de estar aprobado dicho reglamento por el ente administrativo competente, el que deberá establecer, si el mismo cumple con los requisitos necesarios para su aprobación; y

e) Si cumple esos requisitos, su aplicación deviene obligatoria tal como se indica en la literal b) que antecede.

Del análisis de los elementos señalados se concluye que la aprobación de la dependencia administrativa competente responde a las exigencias del principio de legalidad, a efecto de cumplir con el mandato que establece la Constitución Política de la República en sus artículos 153 y 154, según los cuales, el imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República y que nadie es superior a la ley.

6.4. Naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo

La doctrina y la legislación presentan cuatro teorías que esbozan de alguna forma su contenido; tales teorías son compartidas por algunos tratadistas, y por otros son rechazadas *in limine*; estas teorías son: a) La Teoría Contractual; b) La Teoría del Contrato de Adhesión; c) La Teoría Legal o Estatutaria; y, d) La Teoría Moderna.

a) Teoría Contractual: es la primera de las teorías y es la que históricamente dio una



respuesta a la pregunta ¿de dónde proviene la validez jurídica de los reglamentos interiores?. Su fundamento particularmente sólido en la época en que apareció, provino efectivamente de la tradición y fuerza que tenían los principios sustentados por la escuela clásica civilista.

Se sostuvo que el contrato implicaba, un acuerdo de voluntades con proyecciones de derecho, el cual contenía normas reglamentarias y era el sostén que le daba la fuerza obligatoria al mismo. Se puede decir entonces que el reglamento es o un contrato principal o una especie de convención accesoria al contrato de trabajo.

El profesor Mario de la Cueva⁵⁴ al respecto dice: “La doctrina francesa, según la excelente exposición de Paul Durand y R. Jaussaud ha sustentado tres opiniones acerca de la naturaleza jurídica del Reglamento Interior de Trabajo: una de ellas y la más antigua es la concepción contractual defendida todavía por Corte Suprema de Casación de Francia: de acuerdo con esta teoría, el Reglamento Interior de Trabajo es la base de un contrato más o menos tácito, entre el patrono, que es quien lo formula y el trabajador, que lo acepta por virtud de su ingreso a la empresa.

El consentimiento según lo manifestaban los partidarios de esta posición, no necesita ser expreso; la doctrina de los contratos admite el consentimiento tácito para la formación de los mismos y, en consecuencia, puede aceptarse que por este procedimiento se forme un contrato cuyo contenido es el mismo de las cláusulas

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Página 734.

como cláusulas penales.”



Esta tesis de carácter civilista fue blanco de muchas críticas, aún de sus propios autores franceses, los cuales vieron lo vulnerable de sus cimientos jurídicos y su falta de ajuste con la realidad. En efecto, se dijo que el Reglamento no podía ser considerado un contrato, pues en su redacción no intervenía más que una de las partes imponiéndolo íntegramente a la otra, que estaba obligada a cumplirlo sin que pudiera casi conocerlo. Se le impugnó también, por considerársele contrario a los precedentes históricos.

Al respecto llamó la atención, especialmente, por los mismos autores franceses, sobre la circunstancia de que en el antiguo derecho, los reglamentos siempre fueron considerados como normas de policía de los establecimientos, dictadas e impuestas unilateralmente por el jefe de los mismos y nunca como actos de naturaleza contractual.

Estas y muchas otras objeciones hicieron que la teoría contractual pura, fuera abandonada al hacerse imposible seguir sosteniendo la antigua fórmula con todo el rigor de sus principios. A medida que el progreso social iba precisando distintos modos de contratar, sus sostenedores la remozaban con las nuevas creaciones jurídicas. Y en verdad no era difícil hacerlo. El propio Reglamento, como un anticipo a las modernas formas de contratar, presentaba extraordinaria similitud con los nuevos institutos contractuales.

b) Teoría del Contrato de Adhesión: es la misma doctrina civilista que sólo recurre a una nueva modalidad de contratación, que todavía no ha sido del todo aceptada dentro de la misma corriente del derecho civil. Valverde, citado por Najarro Ponce⁵⁵, al referirse a nuevas situaciones que se dan en la vida moderna y las complejas relaciones de los elementos de la sociedad, menciona los llamados contratos de adhesión, a los que no acepta como contratos, pues a su entender en ellos la igualdad de los contratantes no existe, pues generalmente mientras una de dichas partes es un particular cualquiera, la otra parte es una formidable potencia económica, verbigracia compañías industriales de servicio público o el Estado mismo.

Además, no puede hablarse de consentimiento, ni mucho menos de discusión posible entre las partes. A veces los contratantes no se conocen, ni siquiera se ponen de acuerdo en relación para concordar sus voluntades, ni hace falta, porque una sola de esas partes hace la ley y la impone a todos los co-contratantes.

La característica de estos contratos no es el ser o suponer ofertas al público, sino que se distingue de los otros, en que en ellos se encuentra toda una reglamentación de sus efectos y de su ejecución, que en vez de proceder de las dos partes es obra unilateral de una sola de ellas. El Doctor Valverde citado por Najarro Ponce⁵⁶ sobre esta teoría concluye: "A mi me parece que tales actos de adhesión no son contratos". En síntesis, se acepta la existencia de esta nueva modalidad jurídica, (aunque no

⁵⁵ NAJARRO PONCE, Oscar. Tesis Profesional: "*El Reglamento Interior de Trabajo*". Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Reimpresión 1987. Página 41

⁵⁶ NAJARRO PONCE, Oscar. Obra citada Página 40.

como forma de declaración unilateral de voluntad) diciendo que hay situaciones jurídicas producidas por manifestaciones de voluntad que no pueden ser explicadas cumplidamente a la luz de los principio corrientes, que no encuadran en toda su plenitud en las características contractuales, que estriban en el predominio de una de las dos voluntades que concuerden en el acto y que, por consiguiente, reclaman o bien una extensión conceptual del contrato, o bien una creación de una nueva figura volitiva muy afín con el contrato ordinario pero que no es idéntica a éste.

Como contrato de adhesión, el reglamento interior presenta las siguientes características: a) El predominio tajante de una de las partes; b) La redacción unilateral y anterior a su celebración; c) La aceptación pura y simple de que debe ser objeto por parte de los trabajadores.

Sobre este aspecto la crítica establece que al atribuirle nueva modalidad de adhesión a la concepción contrato-reglamento, no se desvanecen todas las objeciones que se hicieron a la primera teoría; y si se le aumentan las que se han formulado a la figura civilista del contrato de adhesión que, como se asentó al principio de este subtítulo, todavía no se ha aunado la doctrina para su total aceptación.

Por lo tanto, para no incurrir en repeticiones sólo se aclara que todas las impugnaciones realizadas a la teoría contractualista, caben igualmente a esta segunda teoría del contrato de adhesión.



c) Teoría Legal o Estatutaria: es la concepción opuesta de los tratadistas para poder explicar la naturaleza jurídica del reglamento interno, en razón de que la teoría inicial, en la evolución doctrinaria había sido totalmente descartada. Efectivamente se puede afirmar que la mayoría de los tratadistas apoyan ésta doctrina que denominan también reglamentaria, por tomarla de carácter normativo unilateral, como consecuencia de una potestad legislativa del empleador.

Así, en la doctrina francesa ya los teóricos del derecho público afirmaban, a principios del siglo, que la relación del patrono con el obrero había dejado de ser una situación contractual y subjetiva para convertirse en una situación reglamentaria y objetiva. Se llega finalmente a definir al reglamento interior, como una ley en sentido material, como una regla general y permanente, redactada unilateralmente por el principal de la empresa; es decir que el reglamento emana de un verdadero poder legislativo del patrono. El Licenciado Galemiri Susi⁵⁷ dice: “Hemos demostrado que el reglamento no puede valer como convención escrita, no tiene en realidad el carácter de una convención, o de un contrato en el sentido propio de la técnica jurídica. No es más que una orden, un conjunto de deberes impuestos por una de las partes contratantes a la otra; o sea, deberes que el trabajador debe aceptar a su entrada a la fabrica, condiciones por medio de las cuales él obtiene trabajo.”

Requiere una concepción más evolucionada para explicar la naturaleza jurídica del reglamento, desde que carece de los elementos esenciales a todo contrato.

⁵⁷ GALEMIRI SUSI, David. Obra citada. Página 47



El profesor Pérez Botija⁵⁸ argumentando a favor de esta tesis reglamentaria escribe lo siguiente: “Hay otros contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, según hemos dicho, la enorme participación del Ejecutivo frente al Legislativo. Hay que tener en cuenta asimismo la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de normas.”

De lo expuesto e indicado por los partidarios de esta teoría, que a su entender justifica la naturaleza jurídica del reglamento, se sacan las siguientes conclusiones:

1ª.- La sumisión al reglamento proviene de su origen. Reside en el hecho de ser un mandato o sea una actividad imperativa unilateral del empleador en ejercicio de sus facultades legislativas: dictación de normas reguladoras de la vida interna de la empresa;

2ª.- La sumisión al reglamento, resulta condicionada al cumplimiento de determinadas formalidades, verbigracia: análisis, aprobación, publicación y vigencia, como la ley misma, y el trabajador estará obligado a respetar el reglamento en cuanto sea adherente a las preexistencias condiciones laborales de su centro de trabajo;

3ª.- Las multas y demás sanciones tienen naturaleza disciplinaria y no se avienen en absoluto con el régimen privado de las cláusulas penales;

⁵⁸ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Obra citada. Página 167.



4ª.- La infracción al reglamento, del mismo modo que la violación de la ley, hace responsable al que lo contraviene, frente al empresario, si se trata de un trabajador; ante los órganos del Estado, si el causante es el patrono;

5ª.- El reglamento interior de trabajo se considera pues, como una ley en sentido material, con sus caracteres de generalidad y permanencia, formulada unilateralmente por el principal de la empresa.

El doctor Ernesto Krotoschin⁵⁹, al comentar la teoría reglamentaria deja claro que “donde el patrono dicta el reglamento de modo unilateral, el carácter de norma objetiva depende de la autorización que el legislador hubiese dado, de modo expreso al empleador para este efecto. A falta de tal autorización o encargo, el reglamento interno, elaborado por el patrono, no podría regir los contratos de trabajo individuales sino con el consentimiento de los trabajadores respectivos, sin que sea suficiente a tal efecto el simple hecho de haber colocado el reglamento en un lugar visible para todo el personal.”

Por otra parte se debe subrayar, que tanto los sostenedores de la tesis contractualista como los de la estatutaria toman como requisitos esenciales para que el reglamento interno alcance su plena vigencia, la previa homologación y publicidad.

d) Teoría Moderna: sus autores admiten que el Reglamento Interior debe ser obra de

⁵⁹ KROTOSCHIN, Ernesto. Obra citada. Página 272.

un acuerdo entre los trabajadores y los patronos, y que sólo de ese acuerdo puede emerger su fuerza y su obligatoriedad. Reconociendo también que por este hecho, el Reglamento de Taller pasaría a constituir el caso principal de los acuerdos de empresa y por lo tanto se denominaría con mayor precisión técnica “reglamento concordado de trabajo”.

Sería pues, el reglamento concordado un acuerdo entre el jefe de la empresa y los representantes laborales del propio establecimiento. Sin embargo queda por dilucidar un problema dentro de esta posición doctrinaria, y es la forma en que se hará efectiva la participación obrera en la elaboración del reglamento. A este respecto el profesor Barbagetata⁶⁰ declara: “Dos tendencias principales se anotan. Por una parte, el grupo de los que quieren reservar para el sindicato la totalidad de los poderes, haciéndolo el único representante de los trabajadores en los problemas que afectan a toda la profesión o establecimiento determinado. Por otra, el sector de los que prefieren atribuir intervención, en lo relacionado con el Reglamento Interno, al personal del establecimiento por medio de manifestaciones concertadas accidentalmente o por organismos proyectados con sentido de permanencia.”

La tesis de la representación del personal por el sindicato tiene muchos inconvenientes técnicos, pero ha sido sostenida, en algunos casos, ante el temor que la admisión de organismos exclusivamente representativos del personal de cada establecimiento, pueda debilitar la fuerza del movimiento sindical.

⁶⁰ BARBAGETATA, Héctor Hugo. *El Reglamento de Taller*. Montevideo, República Oriental del Uruguay, 1951. Página 60.



6.5. Teoría que acepta el ordenamiento jurídico Guatemalteco

Con el análisis de las distintas teorías, se puede concluir que con excepción de la teoría moderna, las demás convergen hacia un mismo punto: sometimiento del trabajador al reglamento interior de trabajo, aún cuando éste sea obra unilateral del empleador.

De conformidad con lo preceptuado por los artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo el ordenamiento jurídico de Guatemala sigue la teoría legal o estatutaria, toda vez que los artículos 57 y 58 declaren expresamente quien es el sujeto emisor del mismo.⁶¹

La misma teoría sigue el artículo 28 de la Ley de Servicio Civil, para referirse a la potestad reglamentaria en el ámbito de las relaciones de trabajo públicas. Aunque es bien cierto que éste precepto no confiere facultades expresas al empleador para la elaboración del reglamento de mérito, también lo es que de su análisis se infiere la facultad tácita conferida a las autoridades nominadoras de las dependencias del Estado, para la elaboración y puesta en vigor de la normativa reglamentaria.

Al efecto el artículo 28 citado dice: "Todo reglamento de personal dentro de cualquier

⁶¹ El artículo 57 del Código de Trabajo, en su primer párrafo dice: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamento, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. A su vez el artículo 58 del mismo cuerpo legal, dispone que todo patrono que ocupe en su empresa permanente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor el respectivo reglamento interior de trabajo."



dependencia del Estado afectado por esta ley, debe ser sometido al Director de Servicio Civil y aprobado por la Junta Nacional de Servicio Civil para poder ser implementado. Es nula ipso jure toda norma que no llene este requisito.”

Las facultades reglamentarias en este caso no son absolutas o plenas. Como puede apreciarse, éstas aparecen subordinadas al cumplimiento de la condición suspensiva por parte de la autoridad pública interesada, consistente en la sumisión del instrumento reglamentario a las instancias competentes del Servicio Civil, sin cuyo cumplimiento el mismo no nacería a la vida jurídica.

Esto desde luego tiene a juicio propio una explicación muy razonable: existen derechos mínimos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, la Ley de Servicio Civil y demás instrumentos normativos del sector público que protegen a los servidores públicos, cuyo disfrute no puede ser objeto de disminución, limitación o tergiversación, y precisamente esa protección la brinda la Junta Nacional de Servicio Civil cuando estudia y aprueba el reglamento de personal de la misma forma que lo hace la Inspección General de Trabajo con el reglamento interior de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 59 del Código de Trabajo.

En la administración del Estado basta con obtener la aquiescencia de la Junta Nacional de Servicio Civil para que el instrumento pueda regir, mientras en el sector de las actividades productivas regidas por el Código de Trabajo, es imperativo que el



mismo se someta al requisito de su publicidad, previo a ser implantado con carácter de disposición de observancia general dentro de un centro de trabajo, aunque a este último respecto se estima que debe hacerse la debida integración normativa.

CAPÍTULO VII



7. Regulación normativa del reglamento de personal

7.1. Procedimiento de emisión, sumisión, aprobación, publicación y vigencia

Se aclara que en este capítulo se desarrollará únicamente el procedimiento por cuyo medio surge a la vida jurídica el reglamento de personal contemplado en la Ley de Servicio Civil, el cual constituye la figura legal gemela del Reglamento Interior de Trabajo, que por antonomasia se aplica en las relaciones productivas regidas por el Código de Trabajo.

Como se ha mencionado con anterioridad, la Ley de Servicio Civil confiere la potestad para que las autoridades nominadoras del Estado emitan reglamentos de personal. Empero, sólo el acto de su emisión resulta facultativo, habida cuenta que una vez consumado éste se requiere de forma imperativa la sumisión del instrumento normativo a la Oficina Nacional de Servicio Civil y su aprobación por la Junta Nacional de Servicio Civil, bajo pena de nulidad *ipso jure* si dejare de observarse el trámite en cuestión.

Desafortunadamente, en la Ley de Servicio Civil y en su Reglamento contenido en Acuerdo Gubernativo número 18-98, no se contemplan, disposiciones que indiquen cuál es el procedimiento interno que la Oficina y la Junta Nacional de Servicio Civil deben aplicar con ocasión del sometimiento y aprobación del reglamento de personal a que alude el artículo 28 la Ley de Servicio Civil.



De acuerdo a la práctica que informa el trámite del instrumento jurídico, una vez que es presentado o sometido formalmente al Director de la Oficina de Servicio Civil, el mismo es objeto de estudio y dictamen por parte del Departamento Jurídico de dicha Oficina.

Si el texto del reglamento de personal, se adecua a las disposiciones legales que le resultan aplicables, la Oficina lo traslada con dictamen favorable a la Junta Nacional de Servicio Civil. Si no es así, el reglamento es devuelto a la entidad pública que lo propuso, mediante dictamen razonado, que contiene los puntos de la normativa reglamentaria a enmendar para ajustarla al ordenamiento jurídico.

En el primer caso, la Junta, sin perjuicio de realizar su propio estudio, procede a su aprobación, la cual es notificada a la entidad interesada junto con la versión reglamentaria que fue sometida y aprobada.

Es pues la Oficina y la Junta Nacional de Servicio Civil las que realizan en el sector público, las funciones administrativas que en el ámbito privado laboral corresponden a la Inspección General de Trabajo. Al igual que esta última, las instancias del Servicio Civil tiene la atribución de estudiar y exigir la supresión o modificación de aquellas disposiciones que resulten contrarias a las leyes o reglamentos vigentes, en congruencia con la naturaleza tuitiva del derecho laboral y el carácter de orden público de la preceptiva del Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, la cual no cabe sustituir ora en menoscabo de los derecho mínimos de los trabajadores, ora en



contravención de normas prohibitivas expresas.

El acto de aprobación del reglamento elaborado unilateralmente por la parte empleadora, que exige el ordenamiento jurídico de Guatemala, está acorde con la mejor tendencia de los teóricos, ya que lo hace un órgano técnico-administrativo; en este caso, la Junta Nacional de Servicio Civil con el apoyo directo del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, que estudia y dictamina sobre el texto reglamentario.

Este carácter de contralor lo reconoce la Ley de Servicio Civil al disponer en su artículo 25 que “El Director, como Jefe Administrativo de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dirige toda actividad técnica y administrativa de la misma y supervisa a todo su personal.”

De igual forma el Director tiene carácter de asesor técnico, en virtud que en el numeral 6 del mismo artículo se establece: “investigar, informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la presente ley y sus reglamentos, al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil.”

Enseguida de la aprobación por la Junta Nacional de Servicio Civil el artículo 28 de la Ley de la materia no indica cuál es el trámite inmediato a seguir. Existe una ostensible laguna legal que debe necesariamente colmarse para cumplir con el requisito de la publicidad del que no está exenta ninguna disposición jurídica, pues la



omisión en este sentido relevaría a los destinatarios de la norma de su observancia o, en su caso, le impediría exigir su cumplimiento.

De tal manera, que acudiendo a las fuentes supletorias enunciadas en el artículo 5º de la Ley de Servicio Civil, que admite resolver los casos no previstos por ella acudiendo a “las leyes comunes”, deviene aplicable lo dispuesto en el artículo 59 del Código de Trabajo, conforme al cual el reglamento interior de trabajo luego de su aprobación por la Inspección General de Trabajo, debe ponerse “en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.”

De igual forma la laguna en cuanto al plazo para la puesta en vigencia del reglamento de personal queda también resuelta con la disposición arriba transcrita, entendiéndose que entre la fecha de su aprobación por la autoridad administrativa competente y la respectiva vigencia, deben mediar quince días, plazo en el cual se publicará para conocimiento de los afectados en la forma indicada por el citado precepto.



7.2. Análisis jurídico de la resolución número 01.42.2005 de Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques que contiene “El Reglamento Interno de Carácter Civil del INAB” que regula las relaciones laborales del personal.

Como antecedente histórico se señala que en 1996 con el recién instaurado Gobierno del Presidente Álvaro Arzú Irigoyen, se produce la liquidación de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre “DIGEBOS”; nombrando para el efecto una comisión liquidadora, y con ello también se derogaron entre otros el Acuerdo Gubernativo No. 393-88 que contenía la creación de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre y el Decreto 70-89 del Congreso de la República “Ley Forestal”.

Es importante mencionar que durante la vigencia del Acuerdo Gubernativo No. 393-88, todo el personal de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre “DIGEBOS” se encontraba debidamente presupuestado y gozaba de todas las prestaciones laborales mínimas; además de ello la Ley Forestal Dto. 70-89 no contemplaba o regulaba relaciones laborales en su articulado, ya que el objeto de la misma era en general la administración de los recursos forestales de conformidad con el artículo 1º.

Es así como el Congreso de la República de Guatemala, el 31 de octubre de 1996 emite el Decreto No. 101-96 “Ley Forestal”, mismo que fue publicado el 4 de diciembre del mismo año, el cual dio vida a la entidad descentralizada Instituto Nacional de Bosques.



Con la vigencia de la nueva Ley Forestal Decreto 101-96 se creó una nueva estructura administrativa dentro del Instituto Nacional de Bosques, la Gerencia y Junta Directiva en su nivel superior, ambas figuras dotadas de atribuciones y requisitos para optar a los cargos, sin embargo por haber obtenido la categoría de Instituto Nacional y ya no la de ser Dirección General, se plasmó que lo relativo a las relaciones laborales del personal del Instituto, se rigieran por un Reglamento Interno de carácter civil y no por la Ley de Servicio Civil.

Bajo el epígrafe de “Relaciones Laborales” el artículo 7 del Decreto 101-96 “Ley Forestal” establece que “Las relaciones laborales de los funcionarios, empleados y demás personal del INAB quedaran sujetas a lo establecido en un reglamento interno de carácter civil, y no por la Ley de Servicio Civil” Y de ahí la fuente inspiradora para que la Junta Directiva del INAB de vida, después de **10 años** de funcionamiento institucional mediante la resolución No. **01.42.2005** de fecha 29 de noviembre de 2005 al “Reglamento Interno de Carácter Civil del Instituto Nacional de Bosques”.

El referido reglamento entra en vigencia el primero de enero de 2006, mismo que por exceso pretende regular no sólo las materias que ordinariamente se contemplan en los reglamentos de taller y reglamentos interiores de trabajo o de personal, sino además normas sustantivas de trabajo que en algunos casos disminuyen o tergiversan derechos mínimos que la legislación confiere a los trabajadores, verbigracia, los conferidos por las secciones octava y novena de la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales del trabajo



ratificados por Guatemala, y por último, las que confiere la Ley de Servicio Civil, que de conformidad con el artículo 106 constitucional, son irrenunciables y susceptibles de ser superadas, siendo nulas *ipso jure* las que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Los dispositivos jurídicos propios de un reglamento administrativo interno u orgánico interno –utilizados indistintamente como sinónimos- siempre se diferencian de los que corresponde al ámbito laboral. Es inadmisibles que con fundamento en una potestad que no rebasa los límites de una competencia específica como la de ser la autoridad del sector público agrícola en **materia forestal**, como la establecida en el artículo 6 h) y el artículo 7 del Decreto 101-96 del Congreso de la República, se dicte un instrumento normativo que pretende reglamentar las relaciones laborales, condiciones de trabajo y las disciplinarias en el Instituto Nacional de Bosques.

Si bien es cierto, la Constitución Política de la República en su artículo 108 admite la aplicación de leyes o disposiciones propias en materia laboral cuando se trate de entidades descentralizadas o autónomas, también lo es que la potestad normativa en estos casos corresponde con exclusividad al Congreso de la República, cuando se trata de dictar disposiciones análogas o superiores a las establecidas por las leyes de orden público concernientes al régimen de servicio civil, porque esas regulaciones la



Constitución Política de la República de Guatemala en precitado artículo se reservan expresamente a la ley.

Además, de conformidad con lo dispuesto por el artículo VI transitorio de la Ley de Servicio Civil, las entidades autónomas o descentralizadas cuyas **leyes** especiales contemplen relaciones laborales con sus servidores, con iguales o mayores prestaciones que las establecidas en la Ley de Servicio Civil, continuarán rigiéndose por esas **leyes especiales**. Las entidades que no las tengan, deberán formular los proyectos y por el conducto respectivo elevarlos al Congreso de la República.

Este es precisamente el procedimiento que debió agotar el Instituto Nacional de Bosques para poder implantar con efectos *erga omnes* disposiciones consagradorias de de derechos mínimos laborales, que subroguen las de la Ley de Servicio Civil, como ha sucedido con las municipalidades de la república, cuyo régimen de relaciones de trabajo aparece regulado en la Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República.

En cambio, si se hubiese tratado única y exclusivamente de la elaboración de reglas de orden técnico laboral relativas, verbigracia, a higiene y salud ocupacional, riesgos profesionales y conservación de la disciplina, las mismas debieron someterse previamente a la aprobación de la Junta Nacional de Servicio Civil, en aplicación del artículo 28 de la Ley de Servicio Civil, que como se ha insistido en el desarrollo de la presente investigación, sigue la teoría legal o estatutaria sujeta al control



administrativo para la implantación jurídica de reglamentos interiores de trabajo o de personal.

La manifiesta inconstitucionalidad en que ha incurrido la Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques al tergiversar el espíritu y la letra del artículo 108 Constitucional, no se reduce a la confirmación jurídica del vicio señalado. Existen además lesiones jurídicas concretas derivadas del tenor literal de esa reglamentación unilateral, motivadas precisamente por no haber sido sometidas a los controles legales, como seguidamente se expone.

Resulta inadmisibile el hecho de que la Junta Directiva basada en un dictamen jurídico emitido en forma conjunta por un "consultor laboral" y por la coordinación de asesoría jurídica del INAB con visto bueno de la Procuraduría General de la Nación, deciden excluir a todo el personal de la Institución de la Jurisdicción Privativa de Trabajo.

Como es sabido el imperio de la ley se extiende a todas la personas que se encuentran en el territorio y que los funcionarios y empleados públicos están sujetos a la ley y jamás serán superiores a ella; por lo que de igual manera las resoluciones emitidas por la administración pública deben cumplir con los Principios de Juricidad y Legalidad; y en todo caso con un mecanismo de control jurídico realizado como anteriormente se menciona, por un órgano técnico-administrativo que es la Junta Nacional del Servicio Civil con el apoyo directo del Director de la Oficina Nacional de



Servicio Civil.

Peor aún resulta la discrecionalidad con que actúan sus autoridades al llevar a cabo las contrataciones de personal sin tomar en cuenta su propio “reglamento interno”, ya que a todo el personal se le contrata con cargo al renglón presupuestario 029, el cual únicamente se debe utilizar para el personal que ocupa puestos temporales en el sector público, y para trabajos especiales y transitorios.

De tal arbitrariedad resulta importante señalar que sus autoridades fueron objeto de reparo por parte de la Contraloría General de Cuentas, ya que las personas contratadas a cargo del referido renglón presupuestario, no tienen la calidad de servidores públicos (artículo 1º del Acuerdo Gubernativo 18-98) y por lo tanto, no pueden hacer uso, ni manejo de fondos públicos entre otros asuntos que le compete realizar y ejecutar únicamente a los funcionarios y empleados públicos.

La Junta Directiva del Instituto al elaborar los considerandos del Reglamento, basó su actuación en las atribuciones del artículo 6 h) donde la Ley Forestal establece: “Elaborar los reglamentos específicos de la institución y de las materias de su competencia;” como ya se expuso, tales atribuciones se circunscriben a su competencia, misma que dicha ley establece en su artículo 5º al limitar su competencia a una materia o campo específico de actuación, y es la de ser el órgano de dirección y autoridad competente del Sector Público Agrícola en Materia Forestal. De igual manera en los dos últimos considerandos, al amparo de los artículos 7 y 14

inciso f) de la Ley Forestal, establecen que “con carácter de imperativo legal, las relaciones laborales deben ser normadas por un reglamento de carácter civil, cuya elaboración y aprobación corresponde a la Junta Directiva del Instituto”.

Es decir que las facultades reglamentarias conferidas por las citadas normas resultan análogas, a las que constitucionalmente se atribuyen al Organismo Ejecutivo en el artículo 183 e) de la Constitución Política, con la diferencia de que el campo reglamentario de este último es mucho más amplio, mientras que el de la Junta Directiva, se circunscribe, *estricto sensu*, al ámbito del sector público agrícola y forestal.

Para ilustrar lo anterior, se transcriben a continuación algunos artículos del referido reglamento, que por demás esta decir son contrarios al derecho y principios del derecho de trabajo (Tutelaridad y Minimum de garantías sociales), así como el principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Artículo 27 del Reglamento Interno de carácter civil establece en su literal c) lo siguiente: “Los trabajadores del INAB, quedan excluidos de las políticas salariales, u otro tipo de beneficio económico, que el Gobierno de la República aplique a los servidores del Organismo Ejecutivo, así como para sus entidades descentralizadas y autónomas, que no cuenten con su propio plan de clasificación de puestos.”⁶²

⁶² Reglamento Interno de Carácter Civil del Instituto Nacional de Bosques



haciendo una exclusión total al derecho de superación y mejoramiento de los mínimos.

Se limita y tergiversa el derecho a vacaciones que contempla la Constitución Política de la República en el artículo 102 literal i) y el Código de Trabajo en sus artículos 131 y 132 respectivamente, ya que tal normativa pretende que las vacaciones exclusivamente se gocen en los meses de noviembre y diciembre, así mismo establece que únicamente se tiene derecho si se ha laborado el año completo, cuando se sabe que para tener derecho basta con tener un mínimo de 150 días trabajados; y por último pretende sujetar tal derecho a una autorización previa; o sea que las vacaciones las norma así:

“ARTÍCULO 53. DERECHO A VACACIONES. Los trabajadores del INAB, tendrán derecho a gozar de quince días hábiles de vacaciones remuneradas, por cada año de trabajo. El Jefe Superior de cada dependencia, en coordinación con Gerencia y el DRH, deberá programar y autorizar anualmente los períodos vacacionales, los que deberán otorgarse, preferentemente, en los meses de noviembre y diciembre, debiendo asegurar la eficiente e ininterrumpida prestación de los servicios del INAB. Dicha calendarización deberá ser enviada al DRH por lo menos 10 días hábiles antes de que tengan vigencia, para los registros respectivos.”⁶³

Por otra parte también contravienen su propia normativa interna, puesto que en el

⁶³ Reglamento Interno de Carácter Civil del Instituto Nacional de Bosques



artículo 14 del reglamento interno establecen que toda contratación de personal, deberá realizarse por medio de nombramiento o contrato individual de trabajo escrito y firmado por el gerente, y en la actualidad y a pesar del reparo que se menciona por parte de la Contraloría General de Cuentas el 98% del personal se encuentra contratado a cargo del renglón 029.

En cuanto a la administración de salarios por ley las entidades del Estado sean descentralizadas o autónomas, que no cuenten con disposiciones propias sobre administración y Escala de Salarios etcétera, se deben regir por la Ley de Salarios de la Administración Pública Decreto No. 11-73 de acuerdo con el artículo 31.

Se considera que el contenido del referido reglamento cuenta con vicios ostensibles tanto de forma (por no someter el reglamento a la aprobación del ente competente) y de fondo, por las evidentes ilegalidades que le son consustanciales, algunas de las cuales ya se han mencionado; además que el articulado que lo conforma no es más que una copia textual de los artículos propios del Código de Trabajo y de la Ley de Servicio Civil y su reglamento así como de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por consiguiente, es evidente la falta de conocimiento por parte del Congreso de la República, al establecer en el artículo 7 del Decreto 101-96, que las relaciones laborales sean regidas por un reglamento y no por una Ley como es debido.

En el cuadro que a continuación se detalla se citan algunos de los artículos del



Reglamento Interno del Instituto Nacional de Bosques, los cuales fueron copiados textualmente de las normas ordinarias y constitucionales.

Reglamento Interno del "INAB" Artículo	Ley de Servicio Civil Artículos	Código de Trabajo Artículos	Constitución Política Artículos
3°		8°, 18	
4°		15	
6°	6°	13 a)	
7°	8°, 9°		
12	15, 16 / Reglamento		
15		25 b)	
16	1° / Reglamento		
18	54		
19	55		
20	56		
21	44 / Reglamento		
23		88	
24, 25	71		
26		88	



27 b) c)			112
28			117
29	57		
30	59		
31	60		
34	64		
35	66		
36		116	102 g)
39		121	
41		124	
44		126	
46		152	
47		129	
48 b)		61	
53		130, 131, 132	
63	74		
64	76		
71		85	
75		260	
76		263	

Por ello se concluye afirmando que al tenor de tales normas, estarían derogadas las

disposiciones Constitucionales, los tratados y convenciones ratificadas por Guatemala, Ley de Servicio Civil y las demás leyes y reglamentaciones protectoras del trabajador, lo cual evidencia una marcada intolerancia e inusitado desprecio por el régimen de derecho laboral vigente en el país.





CAPÍTULO VIII

8. Inexistencia de regulación en los reglamentos internos de trabajo no sujetos a la Ley de Servicio Civil.

Después de realizado el análisis y comentarios de la normativa relativa a reglamentos interiores de trabajo, reglamento de personal así como de normas administrativas que rigen la materia de contrataciones, se concluye que el ordenamiento jurídico actual así como la doctrina aplicable, establecen en efecto las diferentes instancias en que es utilizado un reglamento interior de trabajo así como el reglamento de personal, su procedimiento administrativo de emisión, aprobación y puesta en vigencia; sin embargo también se considera que el ordenamiento jurídico vigente no regula de manera expresa lo relativo a los reglamentos internos de trabajo no sujetos a la Ley de Servicio Civil; por lo que se concluye y recomienda que para suplir el vacío legal debe procederse conforme el procedimiento que establece el artículo VI del Título XII que indica que cuando las entidades u organismos no tienen contempladas las relaciones de trabajo con sus servidores en una ley especial, deben de formular un proyecto de ley y por el conducto respectivo elevarlo al Congreso de la República para que sea el Congreso quien aprueba y emita la Ley respectiva que norme la relaciones laborales de la institución que se trate.

Sin embargo es tan notorio que la problemática existente se debe también a una mala práctica administrativa y a lo que podríamos considerar como una deficiencia,



laguna o vacío legal en la legislación que norma las relaciones laborales de los servidores públicos, con lo cual en cierta manera se adentra en el campo del derecho administrativo.

Se considera que el problema radica también en la absoluta “discrecionalidad” con que actúan las autoridades en las instituciones de Estado cuando llevan acabo la contratación del personal y en el supuesto vacío legal o deficiencia de la norma que los ampara, porque como se dijo con anterioridad, por una parte La Ley de Servicio Civil regula las relaciones laborales entre la administración pública y sus servidores; el Código de Trabajo regula lo referente las relaciones de trabajo en la iniciativa privada y por otro parte La Ley de Contrataciones del Estado, regula lo relativo a compra, venta y contrataciones de bienes, suministros, obras y servicios.

Sin embargo el problema radica en que, en ninguno de los cuerpos legales citados, se establecen los límites para que los administradores contraten personal para prestar servicios técnicos o profesionales remunerados con honorarios, no obstante es pertinente hacer una exégesis del artículo 1º último párrafo del Reglamento de la Ley de Servicio Civil⁶⁴ y establecer que de acuerdo con el mismo, todas aquellas personas que son remuneradas con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales deben regirse por la Ley de Contrataciones del Estado, lo cual significa que deviene aplicable dicha ley y por consiguiente la forma de contratación es

⁶⁴ Artículo 1º último párrafo del Reglamento de la Ley de Servicio Civil: No se considerarán funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues las mismas no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.



conforme los procedimientos establecidos en los artículos 44 de la Ley de Contrataciones del Estados (Casos de Excepción) y artículos 3 y 22 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado; además debe entenderse que en ningún momento pueden considerarse como funcionarios o empleados las personas que son retribuidas con honorarios.

Por lo anteriormente considerado es necesario también desarrollar brevemente lo que al respecto señala la doctrina en relación a la actividad administrativa, la cual es ejecutada en los tres Organismos del Estado de Guatemala, aunque en el Organismo Ejecutivo se conoce con el nombre de: Administración Pública, por el hecho de que tal organismo es la sede del Gobierno del Estado de Guatemala, encargado de su administración; por lo que aunque en los demás organismos y organizaciones autónomas y descentralizadas también se ejecutan actividades administrativas no se utiliza ese nombre.

De ahí que doctrinariamente se puede decir que administración pública es: “la actividad al servicio de los guatemaltecos, que basada en las funciones administrativas, procura con efectividad, la realización del bien común o interés público”.⁶⁵

Deviene entonces diferenciar la actividad formal y material; es pues, la actividad formal la actividad administrativa que equivale a la actividad que ejecuta cada uno de

⁶⁵ Castillo González, Jorge Mario. Obra citada. Página 37



los organismos del Estado, sea esta administrativa, legislativa o judicial; cada una de ellas se basa en procedimientos, requisitos y formas preestablecidas en la Constitución, políticas, leyes, reglamentos, acuerdos y manuales, propios de cada institución u órganos de Estado.

Por otra parte la actividad material, es la que equivale al trabajo que a diario se hace o se ejecuta en las oficinas administrativas; esta actividad a su vez de acuerdo a la doctrina se divide en: Interna, Externa, Reglada y Discrecional, siendo las dos últimas las que más interesan a la presente investigación, aunque todas serán desarrolladas con brevedad.

La actividad interna es aquella que se ejecuta dentro de cada organismo de Estado y dentro de cada organización pública; consiste en hacer o ejecutar trabajo, en lo interno, de manera que no afecte intereses, derechos y libertades de los particulares así como de otras instituciones públicas y privadas.

La actividad externa por su parte es la que se inicia dentro de la organización pública, pero que al finalizar su preparación se proyecta hacia el exterior, creando relaciones jurídicas con los administrados y con otras organizaciones públicas y privadas. Por lo tanto, cumple con fines generales y específicos, éstos últimos son los fines de cada organización pública.

Ahora bien la actividad reglada, es la que requiere de la existencia de la norma



jurídica, de manera que sin ella no existe; al hablar de norma jurídica se refiere a su aplicación de forma Constitucional, legal, reglamentaria y contractual.

Por lo tanto, la norma jurídica existe para establecer: competencias, funciones, atribuciones, facultades y para **fijar límites a las actividades y decisiones administrativas**, o sea que estos límites obligan a actuar dentro de la ley.

En tal sentido dicha norma es un obstáculo de la actividad discrecional, aunque cuando ésta contiene deficiencias o vacíos, deja de serlo. Sin embargo los límites, no pueden ni deben ser espontáneos, es decir que no pueden ser fijados por los funcionarios y/o empleados públicos, pero en la práctica realmente se prueba lo contrario.

A pesar de que se actúe dentro de la ley, las deficiencias, lagunas o vacíos de la misma ley, conducen a la discrecionalidad. De tal manera que la Actividad Discrecional, es aquella que igual requiere la existencia de la norma jurídica, pero ésta no fija límites y adolece de alguna imprecisión; es decir que si la norma no fija los límites o bien los fija con deficiencias, el funcionario actúa basado en sus intereses personales y políticos.

Ante la obligación de actuar se origina la discrecionalidad legítima si el funcionario observa los límites fijados por el derecho y la ética; ya que de lo contrario se enfrentaría a una actividad discrecional absoluta e indeseable, como lo es el caso de



la contratación de personal por medio del renglón presupuestario 029, que como ya se menciona éste tampoco es el adecuado, puesto que de acuerdo al manual de clasificación presupuestaria para el sector público, las contrataciones por concepto de honorarios deben realizarse a través del renglón presupuestario 18.

En resumen la discrecionalidad con que actúan los funcionarios a cargo de las instituciones del Estado, en su mayoría es motivada por la imprecisión de las normas jurídicas contenidas en la Ley de Servicio Civil y la Ley de Contrataciones del Estado, puesto que en ninguna de las dos se fijan límites para la contratación del personal, pero como ya quedará anotado debe hacerse una integración e interpretación extensiva de la normativa aplicable.

Así mismo se considera como otra posible alternativa, elevar al nivel de norma reglamentaria las disposiciones contenidas en el “Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala” ya que aunque su uso es obligatorio para las entidades del Sector Público, carece de la calidad de norma de orden público o de aplicación forzosa.

Además debe considerar como otra alternativa la reforma a la Ley de Servicio Civil, en el sentido de ser de observancia y cumplimiento obligatorio para los organismos, instituciones, entidades descentralizadas y autónomas las disposiciones políticas y procedimientos que dicte en el ámbito de su competencia la Junta Nacional de Servicio Civil.



De acuerdo a lo que para el efecto aporta la Legislación Comparada de Colombia, se propone una reforma a la Ley de Servicio Civil en el sentido de dotar al Director de la Oficina del Servicio Civil y a la Junta Nacional de facultades suficientes para llevar acabo supervisiones de oficio a las entidades descentralizadas y autónomas, con el objetivo de verificar que se cumpla con las normas vigentes en materia laboral y se garanticen los derechos de los servidores públicos.

8.1. Exclusión de la jurisdicción de trabajo

Al hablar de exclusión debe decirse que es “la separación de una persona o cosa del grupo o clase a que pertenece”⁶⁶ quiere decir entonces que al referirse a la exclusión de la jurisdicción de trabajo, se dice que es la separación del trabajador de la tutela del Derecho Laboral.

Por lo cual se concluye diciendo que si se da la exclusión de la jurisdicción de trabajo para la tutela del trabajador en el Instituto Nacional de Bosques, y está se debe a diversas causas que son: A. Inobservancia de la legislación aplicable (artículo VI de la Ley de Servicio Civil; artículo 1º último párrafo del Reglamento de la Ley de Servicio Civil entre otras). B. Mala practica Administrativa (por no poner en practica el Manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, y mucho menos el propio reglamento interno de carácter civil del Instituto Nacional de Bosques) y C. Por la absoluta discrecionalidad con que actúan las autoridades en las

⁶⁶ OSSORIO, Manuel. Obra citada. Página 411.



Instituciones de Estado.

8.2. Inobservancia de garantías constitucionales en materia laboral

De conformidad con la el análisis hecho a la Ley de Servicio Civil, Ley de Contrataciones del Estado, Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala se concluye que aunque en la practica laboral administrativa se contrate bajo el renglón presupuestario 029 con el intención de evadir el pago de prestaciones laborales, tal situación no impide la aplicación del ordenamiento jurídico laboral vigente; además tampoco es posible contratar personal para que desempeñe actividades o lleve acabo funciones propias de un empleado o funcionario público y retribuirle por medio de honorarios.

Que si se configura la relación de trabajo en un contrato de prestación de servicios o en algún otro del nombre que se le quiera dar, el efecto normativo y garantizador de los principios constitucionales de irrenunciabilidad de derecho laborales, supremacía de garantías mínimas y el de prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, adquieren plena operancia y por ende de resultar vulnerados derechos de los particulares se estará frente a un litigio ordinario cuya resolución corresponde a la jurisdicción privativa de trabajo.

Así mismo se establece que la Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques, tergiversó la facultad que le otorga el artículo 108 de la Constitución Política de la República y aplicó extensivamente este precepto, al emitir, aprobar y poner en vigor



unilateralmente un Reglamento de Relaciones Laborales.

Que además regula por exceso, derechos mínimos, disminuyendo o desvirtuando, en algunos casos, las garantías que sobre los mismos aspectos consagra la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, desconociendo que el Congreso de la República de Guatemala tiene constitucionalmente la competencia exclusiva para dictar esta normativa o para aprobarla cuando se trata de disposiciones derivadas de convenciones internacionales.

Por lo anterior, se concluye el presente trabajo de investigación, señalando que el “Reglamento Interno de Carácter Civil del Instituto Nacional de Bosques” impuesto por la Junta Directiva de la misma Institución a sus trabajadores, adolece de nulidad *ipso jure*, es inconstitucional y atentatorio de los derechos mínimos que la sistemática jurídica guatemalteca confiere.



CONCLUSIONES



1. Las personas que son remuneradas con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales al Estado o entidad descentralizada o autónoma, no se rigen por la Ley de Contrataciones del Estado, ya que se efectúa por medio del contrato que se suscribe con cargo al renglón presupuestario de gasto 029, con lo cual se pretende evadir la configuración de la relación de trabajo y por consiguiente el pago de prestaciones laborales.
2. La exclusión de la jurisdicción de trabajo es consecuencia de: La inobservancia de la legislación aplicable; mala práctica administrativa al no utilizar el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala y por la absoluta discrecionalidad con que actúan las autoridades administrativas en las Instituciones de Estado.
3. Que al configurarse la relación de trabajo, el efecto normativo y garantizador de los principios laborales de Irrenunciabilidad de derechos laborales, supremacía de garantías mínimas y el de prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, adquieren plena vigencia, lo que provoca la protección del derecho al trabajo y a las garantías laborales.



4. El reglamento interno del INAB regula, por exceso, derechos mínimos disminuyendo o desvirtuando, en algunos casos, las garantías que sobre los mismos aspectos consagra La Constitución, El Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes laborales; adolece de nulidad *ipso jure*, es inconstitucional y atentatorio de los derechos mínimos que la sistemática jurídica guatemalteca confiere a los trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. El Estado debe revisar por medio de las autoridades competentes, las figuras que se están utilizando para la contratación del personal técnico y profesional, porque no se utiliza correctamente la figura correspondiente, provocando que se incumpla con el pago de prestaciones laborales; y para que en el futuro no se violen las leyes laborales.
2. El Estado debe llevar acabo una reforma a la Ley de Servicio Civil, en el sentido de ser de observancia y cumplimiento obligatorio para los organismos, instituciones, entidades descentralizadas y autónomas, las disposiciones políticas y procedimientos que dicte La Junta Nacional de Servicio Civil en el ámbito de su competencia, porque hay instituciones que no cumplen con la normativa vigente en materia laboral y para que no se afecte a la parte laboral trabajadora.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar la Ley de Servicio Civil, para dotar al Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil y a la Junta Nacional de Servicio Civil de facultades suficientes para llevar a cabo supervisiones de oficio a las entidades descentralizadas y autónomas, con el objeto de verificar que se cumpla con la protección efectiva de la dignidad y



demás derechos inherentes a los servidores públicos, de lo contrario se estarían violando los derechos y garantías mínimas del trabajador.

4. La Procuraduría General de la Nación al revisar el contenido del reglamento de relaciones laborales del Instituto Nacional de Bosques, por ser inconstitucional y consecuentemente nulo de pleno derecho, lo debe impugnar de inconstitucional; porque el mismo disminuye las garantías que sobre los mismos aspectos consagra La Constitución, El Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes laborales.

BIBLIOGRAFÍA



BARBAGETATA, Héctor Hugo. *El Reglamento de Taller*. Montevideo, República Oriental del Uruguay, 1951.

CABANELLAS, Guillermo. *El Derecho de Trabajo y sus Contratos*. Editorial Mundo Atlántico Buenos Aires 1945.

CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. *Derecho Administrativo Guatemalteco*. 1t.; 18ª edición, actualizada; Guatemala; Editorial Impresiones Gráficas, 2008.

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. *Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo*. República de Guatemala; Editorial Universitaria., (s.f.)

COUTURE, J Eduardo. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (s.l.i.); Editora Nacional. 1984.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª. ed.; México; Editorial Porrúa, S.A., 1954 Tomo I.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. *Derecho Laboral Guatemalteco*. 3ª ed.; ampliada y actualizada; (s.l.i.); IUS ediciones., Agosto 2008.

GALAMERI SUSI, David. *El Reglamento Interno*. Memorias de Licenciados. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. 1952.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Citado por Mario De La Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed.; México Editorial Porrúa, S.A. 1954.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Buenos Aires.; Editorial Desalma., 1948.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (s.l.i.); IUS ediciones., (s.f.)



Ministerio de Finanzas Públicas, **Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala**. Acuerdo Ministerial 25-85, 1985.

NAJARRO PONCE, Oscar. Tesis Profesional: "**El Reglamento Interior de Trabajo**". Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Reimpresión 1987

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Buenos Aires República de Argentina; Editorial Heliasta., (s.f.).

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El Derecho del Trabajo**. 4ª ed.; Madrid; Editorial Tecnos, S.A., 1955.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441.1961, Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto 2-89.1989, Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto 1748.1968, Guatemala.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto 57-92.1992, Guatemala.

Convenio sobre la protección del salario, Organización Internacional del Salario "OIT". No. 95, 1952, Guatemala.



Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de Colombia.
Ley 80 del Congreso de Colombia, 1993, Colombia.