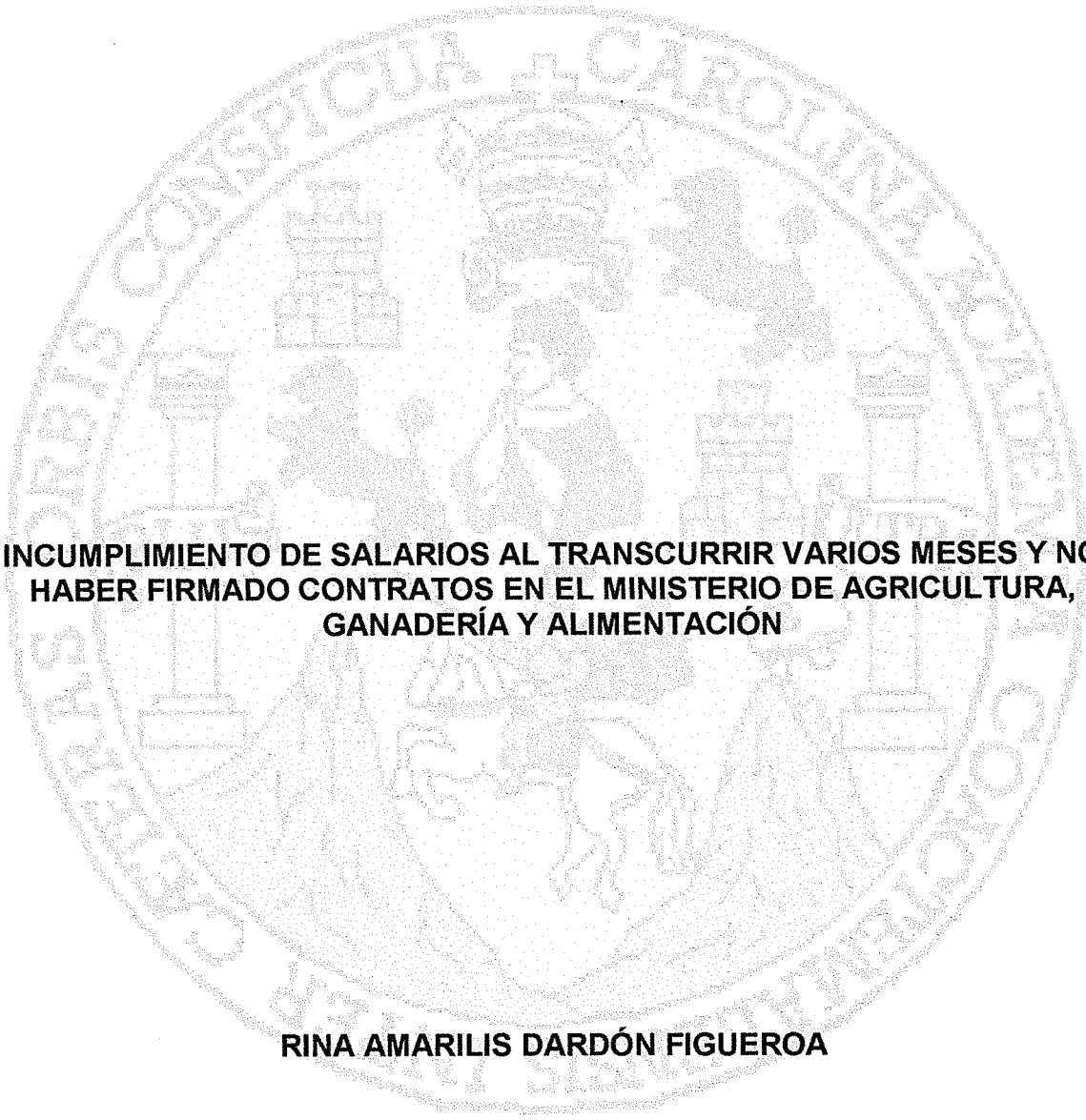
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



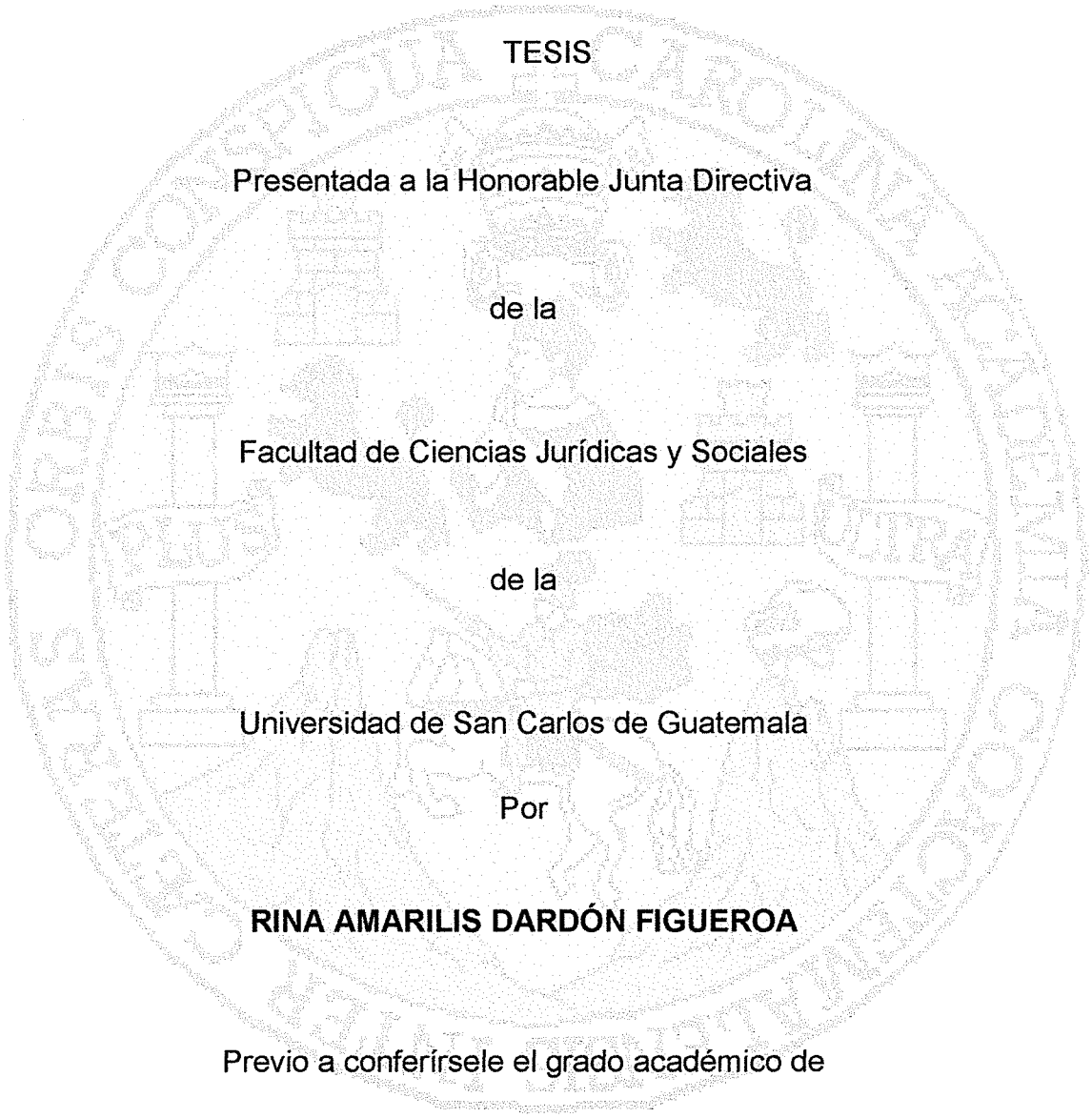
INCUMPLIMIENTO DE SALARIOS AL TRANSCURRIR VARIOS MESES Y NO HABER FIRMADO CONTRATOS EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN

RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

INCUMPLIMIENTO DE SALARIOS AL TRANSCURRIR VARIOS MESES Y NO HABER FIRMADO CONTRATOS EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Lcda.	Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 05 de junio de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, **JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS** para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante, **RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA** con carné 9510872, intitulado: **INCUMPLIMIENTO DE SALARIOS AL TRANSCURRIR VARIOS MESES Y NO HABER FIRMADO CONTRATOS EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 05/06/2023 (f) _____
Asesor(a)
(Firma y sello)
Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
6ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 19 de septiembre de 2023

Doctor:
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable Doctor Herrera:

De conformidad con su oficio de fecha cinco de junio de dos mil veintitrés, me permito informar a usted que he asesorado y estableciendo que con la estudiante no existe relación de parentesco o enemistad, el trabajo de tesis de la estudiante: **RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA**, quien se identifica con número de carné universitario: **9510872**, quien presento su trabajo de tesis intitulado: **INCUMPLIMIENTO DE SALARIOS AL TRANSCURRIR VARIOS MESES Y NO HABER FIRMADO CONTRATOS EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN**.

La estudiante **RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA,** en su trabajo de tesis enfoca con bastante propiedad legal y con apoyo en el derecho positivo y vigente y la doctrina, lo referente incumplimiento salarial por parte del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrinas, como la conclusión discursiva, así como regulación legal en Guatemala, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado, aplicables al derecho positivo y por ende en normas vigentes.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas fielmente por la estudiante: **RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA**. Así mismo, el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios que lo enriquecen, los se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico.

a) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación, como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en ésta la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación, científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
6ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente cómo resolver ese problema en la práctica y legal;

b) La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, se realizó en una secuencia ideal empezando con temas generales para finalizar en orden lógico con el fenómeno en particular;

c) La conclusión discursiva: Al establecer que las administraciones de varios ministerios coaccionan constantemente a los trabajadores de los mismos dejándolos que trabajen por varios meses y no realizar los pagos correspondientes, por los contratos anómalos que realizan, ya que el trabajador contratado bajo el reglón 029 por servicios técnicos son contratados y ya llevan trabajando varios meses. Por lo cual el problema es establecer desde que momento el ministerio es responsable del trabajo de las personas que aun no encontrándose con contrato laboran por varios meses con la esperanza de los contratos, por lo que es necesario un lineamiento para que los trabajos sean establecidos por no menos de seis meses o que no se permita el trabajo en el MAGA, cuando no se ha firmado el contrato respectivo y en último caso se haga efectivo los meses laborados sin el contrato respectivo con la información de no seguir laborando en dicho ministerio.

En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que APRUEBO, ampliamente la investigación realizada, por lo que, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cuatro de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante RINA AMARILIS DARDÓN FIGUEROA, titulado INCUMPLIMIENTO DE SALARIOS AL TRANSCURRIR VARIOS MESES Y NO HABER FIRMADO CONTRATOS EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser Él que me guía y me dirige hacia el camino correcto, está a mi lado cumpliendo mis propósitos, todo se lo debo a Él.

A MIS PADRES: Luis Lorenzo Dardón Herrera y a mi madre Irma Leticia Figueroa de Dardón, por ser unos padres ejemplares, por su tolerancia, sus cuidados, sus consejos y por el apoyo que me brindaron para poder llegar hasta acá.

A MI ESPOSO: José Victor Guerra, por su amor, apoyo y paciencia desde que la conocí y por tenerme siempre en sus oraciones.

A MIS HIJOS: Luis Daniel, José David y Ana Rebeca, por hacer que mi vida sea maravillosa al tenerlos a mi lado y por ser mi fuente de motivación y lucha.

A MIS AMIGOS: Gracias por brindarme su amistad y apoyo incondicional y por todos los gratos momentos que pasamos juntos durante este proceso académico.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por medio de su personal docente y administrativo, por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional al inculcarme los valores y principios necesarios para actuar de la mejor manera al servicio de la sociedad.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el ente encargado de mi formación académica, al darme los mejores años de mi vida con tantos momentos de felicidad y sacrificio, al ser la casa de estudios que me permitió soñar con ser una profesional que hoy en día estoy logrando.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

PRESENTACIÓN

La investigación, pertenece al tipo de investigación es cuantitativa, perteneciendo a la rama del derecho laboral; siendo el sujeto principal, los trabajadores contratados bajo el Reglón 029; la investigación se realizó conforme en la ciudad de Guatemala comprendido del 2018 al año 2022.

El objeto de estudio versó en la necesidad de un lineamiento para las gestiones administrativas de contratación sean realizadas, por no menos de seis meses o que no se permita el trabajo en el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación, cuando no se ha firmado el contrato respectivo y en último caso se hagan efectivos los meses laborados previo a la firma del contrato.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

HIPÓTESIS

Al establecer que las administraciones de Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación, coaccionan constantemente a los trabajadores de los mismos dejándolos que trabajen por varios meses y no realizar los pagos correspondientes, es necesario que se cambie el sistema de contratación de trabajadores bajo el Reglón 029, como el tiempo de debe transcurrir para realizar los contratos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder comprobar la hipótesis que se planteó, se utilizaron distintos mecanismos como técnicas de investigación que a continuación se mencionan para poder establecer y comprobó que el trabajador contratado bajo el Reglón 029 por servicios técnicos son contratados y llevan trabajando varios meses, con la esperanza de ser re-contratados cada cierto tiempo, existen varios contratos que se realizan cada tres meses lo que crea un descontrol en la misma administración pública.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizaron las técnicas de investigación: la observación, como elemento central de todo proceso investigativo apoyándose en esta el sustentante para poder obtener información adecuada para presentar en el informe final, también la técnica de la investigación científica, obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso, la bibliográfica y documental, para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción..... I

CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho de trabajo..... 1
   1.1. Antecedentes del trabajo..... 1
   1.2. Definición de trabajo..... 2
   1.3. Sujetos de la relación individual de trabajo..... 4
      1.3.1. Patrono..... 4
      1.3.2. Trabajador..... 5
   1.4. El derecho de trabajo..... 6
   1.5. Origen del derecho de trabajo..... 7
   1.6. Definición de derecho de trabajo..... 8
   1.7. Naturaleza jurídica..... 9
   1.8. Principios del derecho de trabajo..... 10

CAPÍTULO II

13

2. El contrato..... 14
   2.1. Definición de contrato..... 15
   2.2. Fundamento legal del contrato..... 16
   2.3. El significado institucional del contrato..... 18
   2.4. Los principios de autonomía de la voluntad y la libertad contractual..... 18
   2.5. Los contratos de trabajo..... 19
   2.6. Fundamento legal del contrato individual del trabajo..... 19
   2.7. Elementos esenciales del contrato de trabajo..... 20
      2.7.1. La capacidad..... 20
      2.7.2. Consentimiento..... 20
      2.7.3. Objeto 21
   2.8. Tipos de contratos..... 23
   2.9. Finalización de los contratos..... 25

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Pág.

2.9.1. Por decisión unilateral..... 25
2.9.2. Por mutuo consentimiento..... 26
2.10. Definición de contratos administrativos..... 27
2.11. Características de los contratos administrativos..... 28
2.12. Elementos del contrato administrativo..... 29
2.12.1. Sujetos..... 29
2.12.2. Voluntad..... 29
2.13. Formalidades del contrato administrativo..... 30
2.13.1. La causa..... 30
2.13.2. La finalidad..... 30
2.13.3. La forma..... 30
2.14. Diversos sistemas de contratación administrativa..... 31
2.14.1. Contratación directa..... 31
2.14.2. Contratación Indirecta..... 31

CAPÍTULO III

3. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y el Servicio Civil..... 33
3.1. Definición del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 33
3.2. Antecedentes del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 33
3.3. Creación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 34
3.4. Funciones del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 35
3.5. La misión del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 37
3.6. Fomento del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 38
3.7. El servicio civil..... 41

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento de salarios al transcurrir varios meses y no haber firmado contratos en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación..... 47
4.1. El trabajador frente a un contrato..... 47

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Pág.

4.2. El salario..... 48
4.3. Prestación personal en la relación laboral..... 50
4.4. Relación de trabajo..... 52
4.5. La relación de subordinación..... 53
4.6. Normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores..... 56
4.7. Papel del Estado en la relación laboral..... 58
4.8. La Inspección General de Trabajo..... 59
4.9. Atribuciones de la Inspección General de Trabajo..... 60
4.10. Diversificación de las relaciones laborales..... 61
4.11. Ingreso por contrato..... 63
4.12. Solución a la problemática..... 64

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 67
BIBLIOGRAFÍA..... 69

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

INTRODUCCIÓN

La investigación al buscar que las administraciones del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, coaccionan constantemente a los trabajadores de los mismos dejándolos que trabajen por varios meses y no realizar los pagos correspondientes, por los contratos anómalos que realizan.

El objetivo del estudio versó en la necesidad de un lineamiento para que los trabajos sean establecidos por no menos de seis meses o que no se permita el trabajo en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, cuando no se ha firmado el contrato respectivo y en último caso se haga efectivo los meses laborados sin el contrato respectivo.

Para completar la investigación fue necesaria la división del contenido en cuatro capítulos, en el primero se expuso, el tema del trabajo y el derecho de trabajo; posteriormente en el segundo se explicó, el contrato y los contratos laborales, luego; en el tercero se estableció, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y el servicio civil; finalizando con el cuarto que explicó el incumplimiento de salarios al transcurrir varios meses y no haber firmado contratos en el ministerio de agricultura, ganadería y alimentación.

Para el desarrollo de la investigación, la metodología utilizada incluyó varios métodos para alcanzar los objetivos que se establecieron: el método analítico, el método deductivo y las técnicas, documental, bibliográfico, la recopilación y selección adecuada de la información relacionada, para sustentar la investigación, ya que, a través de estos, se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada.

Concluida la investigación es pertinente recomendar su estudio, sin embargo, esta situación se complica porque son constantes las demandas a dicho ministerio, al momento de no renovar los contratos ya que al existir un cumplimiento por los

trabajadores de estar laborando, tienen justificada la demanda que plantean ya que reúnen todos los requisitos para que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, reinstale al trabajador o haga efectivo el pago de la pretensión de la demanda, por lo cual el problema es establecer desde que momento el ministerio es responsable del trabajo de las personas que aun no encontrándose con contrato laboran por varios meses con la esperanza de los contratos, por lo que es necesario un lineamiento para que los contratos sean firmados por no menos de seis meses o que no se permita el trabajo.

SECRETARIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE GUATEMALA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO I

1. El trabajo y el derecho de trabajo

El trabajo es una actividad propia del ser humano, que realiza con el uso de máquinas, animales y destrezas propias con objetos de la naturaleza, el ser humano a transformado esa actividad en aprovechamiento personal para satisfacer otras necesidades, mientras que el derecho de trabajo es una ciencia del derecho que aporta principios de protección a los trabajadores.

1.1. Antecedentes del trabajo

El trabajo, en la antigüedad era una actividad común entre las personas, no existía subordinación, como un beneficio o lo que se le conoce ahora como un salario, de esa manera se indica que el trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo especifico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio.

Es un antecedente, que no se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido, ya que más era como un sacrificio. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: "La tierra concibe por el sol y del queda preñada, dando a luz todos los años". [1]

[1] Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** Pág. 19.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

La idea misma de la producción humana, sin sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente. El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada. "Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo". [2]

"No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y *praxis*".[3] Para determinar esa actividad se le llamaba labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas.

1.2. Definición de trabajo

Establecidos los antecedentes de la palabra trabajo, en la doctrina ya se encuentran definiciones claras con los elementos que conforman ese término, al indicar que el trabajo

---

[2] **Ibíd.** Pág. 21.
[3] **Ibíd.** Pág. 22.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

es: "El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".[4]

El derecho de trabajo se puede definir según Méndez Salazar, como: "El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. "El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".[5]

Para Allacoti, quien cita a Caldera, "el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres

---

[4] Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 168.
[5] **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Pág. 3.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica".[6]

1.3. Sujetos de la relación individual de trabajo

Para establecer los sujetos que intervienen en la relación laboral, debe tenerse en cuenta que por una parte está el trabajador y por otra está el patrono o entidad a la que se le presta el servicio, de esa manera los sujetos de la relación laboral principalmente son el patrono y el trabajador como lo establece el Código de Trabajo indicando:

1.3.1. Patrono

De manera que el patrono debe ser una persona individual o una persona jurídica. En el primer caso de ser una persona individual, debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante una representante legal y si fuese de una persona

[6] **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Decreto 330, Código de Trabajo, Artículo 2 "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento.

Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso. Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Arts. 14, 239, 240), en todos se refiere a la figura del empleador. El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.

1.3.2. Trabajador

Cuando se trata del trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. Como fundamento legal en el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". El Código de Trabajo, no hace la distinción entre empleados y trabajadores; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial, estableciendo en el Código de Trabajo, siendo los siguientes:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo. 124;
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo. 212. Y
- Empleados de confianza, Artículo. 351.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

1.4. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo en una rama del derecho, que trata de resguardar y proteger a los trabajadores por posición en desventaja en la relación laboral con el patrono, de manera que el derecho de trabajo trata de equilibrar esa desventaja, velando por que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, es una de las características del derecho de trabajo.

"En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de a los días tiene la pretensión de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboralistas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa."[7]

1.5. Origen del derecho de trabajo

Respecto al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva del cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial, aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria." Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de los días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros.

"La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboralistas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación

[7] de la Cueva, Mario. **Op. Cit**. Pág. 3.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

precisa."[8]

Es necesario conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. La cual establece: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos"[9]

1.6. Definición de derecho de trabajo

Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios. "Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales." [10] Podemos entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

a. De trabajo, leyes protectoras y jornadas.
b. Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.

---

[8] **Ibíd.** Pág.10.
[9] **Enciclopedia multimedia Encarta 2006**. Cd. Room.
[10] Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

c. Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones derecho al trabajo, garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
d. Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones.
e. Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.7. Naturaleza jurídica

Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado siendo las siguientes:

a. Privativa: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes. En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
b. Publicista: Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo. La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.
c. Dualista: Se afirmar que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados y por otros intereses de la generalidad.
d. Social: Esta concepción le da una categoría nueva, incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea con

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

finalidad es la social. Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil. Recordar que no obstante, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.8. Principios del derecho de trabajo

Como elemento principal del derecho laboral, es necesario indicar que es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, también que es oral, como impulsado de oficio, otro elemento que es poco formalista y no produce costas porque vela por la economía.

a) Principio de tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.
b) Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 indica: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento". Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

c) Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

d) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

e) Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo, tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

f) Principio de sencillez: El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la titularidad.

g) Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta

fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Articulo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO II

2. El contrato

El contrato es un documento en el cual se dejan plasmados todos los requisitos legales que un documento sean necesarios para establecer el compromiso y los beneficios de las partes al celebrarlo, también el contrato era la convención acompañada de una forma requerida por el derecho o fundada en una causa idónea para constituir una obligación y por ello produce acción y vínculo obligatorio.

Poco a poco van desapareciendo esas formas solemnes, pero aún en el sistema Justinianeo no se da una elaboración unitaria del consensus, como elemento común a las diversas categorías de contratos; no será hasta el siglo XVII que ello suceda, en verdad una radical renovación y un nuevo planteamiento de la teoría de los contratos, se tuvo en Europa. Sólo al comenzar el siglo XVII por obra de la Escuela del Derecho Natural, la cual desligo de los principios teóricos de su racionalismo anti-histórico, puede por primera vez pronunciar el abstracto principio *solus* consensus *oblig* o *solus consensus inducitin oblugationem* y formular un nuevo sistema contractual fundado en la concepción unitaria y atípica el contrato como convención.

De esa manera surgió la doctrina espiritualista del contrato, según la cual el contrato se podría decir que es un vínculo jurídico que nace con el acuerdo o consentimiento de las partes, o desde que la estipulación se acepte para establecer las obligaciones y los compromisos de las partes que celebran dicho instrumento cumpliendo de las

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

formalidades requeridas y los términos legales de cumplimiento y estableciendo las consecuencias del incumplimiento.

2.1. Definición de contrato

Proviene, de la voz *contractus* no parece haber poseído un preciso significado técnico jurídico. Etimológicamente, *contractus* es el participio pasivo del verbo *contrahere*, por lo cual designa genéricamente lo contraído. Así pues, con razón afirma Lasarte "que el contrato es fundamentalmente la vertebral jurídica de una operación económica consistente en un intercambio de bienes o servicios."[11]

Manuel Ossorio dice: "hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos."[12] Lo contraído es un negocio o, más exactamente, una obligación (*Negotium contractum, obligatio contracta*). *Contractus* es, pues, aquella situación que da origen a ese especial *vínculum iuris* en que la *obligatio* consiste.

Díez Picazo afirma que contrato "es todo acuerdo de voluntades por medio del cual los interesados se obligan"[13]. La obligación de los interesados en el cumplimiento del mismo es en las dos vías, por ejemplo, del contrato de trabajo el empleador se obliga a cumplir con lo acordado como el trabajador y ambos se comprometen a cumplir con los beneficios

[11] Lasarte Álvarez, C. **Principios de derecho civil.** Pág. 7.
[12] Ossorio,Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 167.
[13] Diez, Picazo, **Fundamento del derecho civil patrimonial**. Pág. 192.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

de la misma. El mismo autor citando el diccionario de la Real Academia Española agrega que es pacto o convenio entre las partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

2.2. Fundamento legal del contrato

En Guatemala como fundamento legal del contrato, se establece en el Código de Trabajo, en Artículo 18. 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

2.3. El significado institucional del contrato

Una institución, como el contrato, que es capaz de implicar los atributos esenciales del hombre (igualdad, voluntad, y libertad), es una institución que tiene facultad también de afectar a lo más denso y extenso del ordenamiento jurídico indudablemente como, el significado esencial del contrato consiste en ser un acto de autonomía, por lo tanto, un acto de autorregulación de los intereses de los particulares.

"El significado institucional esencial del contrato consiste en ser un acto de autonomía, es decir un acto de autorregulación de los intereses de los particulares, es decir autonomía privada contractual es igual a auto legislación o autodisciplina de los propios intereses, cuyas referencias constitucionales se encuentran en los artículos 39 y 43 de la Constitución Política de la Republica, relativos respectivamente a la propiedad y a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, lo que supone, necesariamente, la libertad de iniciativa privada en el campo económico y la libertad a los individuos para constituirse en agentes económicos. La libertad de empresa significa, en todo caso, en lo que aquí interesa, el reconocimiento de la institución contractual" [14] Por consiguiente; el contrato es, concretamente una pieza fundamental de la iniciativa económica privada (sin perjuicio de su utilización en la pública, planificación concertada).

[14] Mosset Iturraspe, Jorge. **Manual de derecho civil.** Pág. 50.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

El fenómeno de la intervención Estatal en las relaciones contractuales no puede ser explicado como algo aislado, sino como una manifestación más de la diversa función del Derecho en la sociedad moderna y como consecuencia de la producción en masa, se ha convertido el Derecho en un factor esencial para la mediación de conflictos entre clases y categorías de individuos, y para hacer frente a las crisis del sistema económico capitalista, de acaecimiento cíclico."[15]

"Ambas cosas acaban confluyendo en un papel cada vez más acusado de la mano pública, que repercute sobre la reglamentación contractual, con variadas finalidades: controles de actividad, regímenes de autorización y concesión, disciplina de precios, disciplina de fabricación y circulación de bienes, concesión de incentivos, ordenamientos sectoriales de determinación de actividades"[16] Frente a la concepción liberal de la autonomía privada, el negocio contractual tiende a ser considerado como una categoría instrumental a los fines del ordenamiento jurídico, en la medida en que es tutelado en atención a los intereses merecedores de protección actuados en el negocio jurídico en cuestión.

Las Constituciones sociales establecen un nuevo tipo de relaciones entre el Estado y los individuos, y toma en consideración la inversión de éstos en grupos sociales específicos. El Estado asume el compromiso Constitucional de remover los obstáculos que impidan que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas. Esta función activa supone el

[15] Chan Guerra, Lucilita de los Ángeles. **Análisis jurídico de los contratos de fianza y reafianzamiento en el derecho mercantil de Guatemala.** Pág. 27.
[16] **Ibíd**. Pág. 27.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

establecimiento de medidas de intervención en la actividad privada y asimismo la creación de un derecho social que penetra en el esquema contractual. Tanto un fenómeno como otro, abocan en lo que llamamos predisposición del contenido del contrato, al permanecen, pero en muchos casos deben ser entendidos dentro de este contexto intervencionista que acabamos de exponer.

2.4. Los principios de autonomía de la voluntad y la libertad contractual

"La autonomía contractual es un principio jurídico que supera las fronteras del Derecho Civil para incardinarse en las Constituciones, especialmente las promulgadas después de la segunda guerra mundial, y figurar últimamente en textos internacionales y en los Tratados fundacionales de la Unión Europea. La idea de contrato y la obligatoriedad del contrato encuentran su fundamento en la idea misma de persona y en el respeto de la dignidad que a la persona le es debida. Ello implica el reconocimiento de un poder de autogobierno de los principios, fines o intereses o un poder de auto reglamentación, de las propias situaciones y relaciones jurídicas, al que la doctrina denomina autonomía privada o autonomía de la voluntad." [17]

2.5. Los contratos de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: "Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos

[17] Edy Rolando Godoy López. **Análisis jurídico de las obligaciones del contrato de arrendamiento y su terminación de conformidad con la legislación civil de Guatemala.** Pág. 30.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

especies: la locatiooperae y la locatiooperis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios."[18]

"El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo."[19]

2.6. Fundamento legal del contrato individual del trabajo

Según como se establece del Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece: "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".

2.7. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Entre los tres elementos esenciales que deben de llevar los contratos de trabajo, se pueden tomarse en cuenta los siguientes elementos, que son:

---

[18] **El derecho del trabajo y sus contratos.** Pág. Pág.37.
[19] Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

1) Capacidad, 2) Consentimiento y 3) Objeto, que se definen de la manera siguiente:

2.7.1. La capacidad

Para conocer lo relacionado a la capacidad, doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad, las cuales son: la capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Contrario a la capacidad de las personas, se encuentra, además, lo que se le llama la incapacidad, por eso se indica que es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en la legislación como incapacidad relativa y absoluta dentro del ámbito del derecho.

2.7.2. Consentimiento

Para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

2.7.3. Objeto

El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo. Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente, una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una remuneración a cambio de este vínculo estará protegida por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador.

Dentro de los elementos principales del contrato de trabajo, se desarrollan: "Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad."[20]

2.8. Tipos de contratos

Manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma "Por su duración: El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo)."[21]

Contrato por tiempo indefinido: Que es el contrato tipo y que constituye la regla general. El Artículo 25 del Código de Trabajo establece: "El contrato individual de trabajo puede ser:

---

[20] López Larrave. **Sintesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 856.
[21] **Ibid.** Pág. 858.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...)."

En el Código de Trabajo, en el Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: "Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario.

Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar". La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

- **Contrato por tiempo determinado:** "Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo)."[22]

- **Contrato a plazo fijo:** "Nuestra ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera –propia – que es cuando "se especifica fecha para su terminación"; la segunda-que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da "cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo" (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo)."[23]

- **Contrato laboral para obra determinada:** La ley lo define como aquel en que "se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada."[24]

2.9. Finalización de los contratos

Para poder finalizar un contrato, es necesario establecer que la finalización del contrato consiste en: "Acción y efecto de despedir o despedirse. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. El que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales. Es procedente cuando se ajusta a las causas legales." [25]

---

[22] López Larrave, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.
[23] **Ibid**. Pág. 859.
[24] López Larrave. **Ob. Cit**. Pág. 859.
[25] Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 134.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Constituye una preocupación constante de signo universal, en el derecho de trabajo, velar por la continuidad en el empleo o sea obtener la máxima supervivencia del contrato. Consecuencia del carácter vital que para la casi generalidad de la población de cualquier país posee la retribución que de aquel se obtiene. El despido es: "La causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa." [26]

El autor Mario De La Cueva, señala que: La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo que indica: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajo indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

---

[26] Ossorio, Manuel. **Ob. Cit**. Pág.134

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder;

b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales". por una parte, el documento sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen.

Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones.

2.9.1. Por decisión unilateral

El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

Cuando se plantea el despido de forma unilateral: "Es el acto unilateral de voluntad del patrono, por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo". La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del empresario, se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

El Código de Trabajo, en su Artículo 76, indica: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos". De tal definición se deducen cinco formas de terminación de los contratos individuales de trabajo: a). Por voluntad del patrono; b). Por voluntad del trabajador; c). Por causa imputable a una de las partes; d). Por mutuo consentimiento; y e). Por disposición de la ley.

En el desarrollo de la acción de terminación del contrato, también en esta forma de terminación del contrato de trabajo, está fundamentada en el principio de libertad de elección de trabajo, por medio del cual el obrero busca las condiciones económicas que garanticen a él y a su familia una existencia digna.

2.9.2. Por mutuo consentimiento

Esta forma de terminación de los contratos individuales de trabajo, tiene su fundamento en el acuerdo libre y voluntario de ambos contratantes de disolver en cualquier momento sin incurrir por ello en responsabilidad. Nuestras legislación laboral contempla dentro de su ordenamiento esta forma de extinción, atendiendo únicamente a el consentimiento prestado en forma voluntaria y espontánea, esto es, sin haber sido dado por error o por violencia u obtenido por dolo, engaño o ardid de parte de los sujetos que forman la relación laboral; cabe agregar que la presente norma resulta necesaria, pues la misma

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

agrupa e incluye dentro de sí, todas aquellas situaciones legales, que se dan dentro de una relación laboral y que las partes invocan de común acuerdo para dar por concluido el contrato de trabajo, en el entendido que dicha disolución no debe atentar contra las garantías mínimas que protegen al trabajador, aunque éste haya consentido para su terminación.

2.10. Definición de contratos administrativos

Se debe establecer que como contrato y en este caso contrato administrativo: "Hay contrato administrativo, cuando uno de los sujetos sea la administración, y además el fin propuesto mediante la prestación contractualmente estipulada, como los Servicios públicos."[27] esto se enmarca en el desarrollo de la relación de una institución pública con personas individuales.

Para conocer la importancia de los contratos administrativos se conoce que es necesaria la contratación administrativa para adquirir bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, por eso es necesario establecer los contratos administrativos de suma importancia para establecer un contrato lesivo de una entidad autónoma con el Estado.

Con los contratos administrativos: "Se llevan a cabo relaciones jurídicas, debido a que el particular otorga su consentimiento de relaciones jurídicas debido a la administración, pero no obstante que las condiciones no han sido previamente determinadas por la

[27] **Ibíd**. Pág. 87.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

administración, siempre que la manifestación de voluntades del particular y de la administración sea de carácter obligatorio".[28]

De manera que los contratos administrativos forman relaciones jurídicas, debido a que el particular otorga su consentimiento de relaciones previamente establecidas. La administración, como lo es la administración pública, necesita de la contratación para la adquisición de los bienes, obras, servicios y suministros, estos con la idea de igualdad de contratantes como contratado, para cumplir con los contratos que se comprometen. El contrato supone la existencia de igualdad jurídica de las partes.

2.11. Características de los contratos administrativos

Como primera característica, Fernando de Velasco declara, refiriéndose a los contratos administrativos, que: " Tienden este carácter los que efectúan a una obra o servicio público, entendiéndose que persiguen un servicio público los que tienen por objeto inmediato y directo la satisfacción de una necesidad pública."[29] Añadiendo que a esta diferencia sustantiva debe agregarse otras adjetivas:

El contrato administrativo lo caracteriza: "Primero: que una de las partes contractuales sea la Administración central, provincial o municipal, y que lo sean con atribuciones para ello. Según: que el contrato tenga por objeto inmediato la realización de una obra o servicio público". Los elementos fundamentales del contrato administrativo: 1º. Dos

[28] **Ibíd**. Pág. 84.
[29] Fernández de Velasco, Ricardo. **Los contratos administrativos**. Pág. 110.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
2º.
GUATEMALA, C.A.

sujetos de derecho, por lo menos, uno de los cuales ha de ser la Administración. 2º. Prestaciones recíprocas. 3º. Condiciones establecidas por la Administración como acto unilateral del imperio. 4º. Aceptación voluntaria del particular, de donde procede el carácter bilateral del acto. 5º. El objeto o causa estará constituido por una prestación de utilidad pública; es decir, el servicio público en los criterios expuestos una coincidencia fundamental. En todos ellos se reconoce implícita o concretamente la noción del servicio público como objeto del contrato y el interés general como determinante del mismo.

2.12. Elementos del contrato administrativo

Los elementos de los contratos administrativos:

2.12.1. Sujetos

Dos son los sujetos que intervienen en un contrato administrativo, el primero debe ser siempre un órgano del Estado que actúa en función administrativa y la segunda puede ser una persona pública no estatal o bien una persona privada.

2.12.2. Voluntad

Para hablar de la voluntad de la persona, es necesario establecer que es naturalmente una forma indispensable que las voluntades participantes cuenten con validez, de manera que los vicios de la misma son la violencia y el error, los cuales son generadores de irregularidades.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

2.13. Formalidades del contrato administrativo

Dentro de las formalidades de cualquier contrato administrativo, para establecer su estructura establecidas que se deben cumplir en la ley, para su cumplimiento y elaboración, como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala como en otros ordenamientos de la que las leyes o los reglamentos y principios generales del derecho, deben cumplirse.

2.13.1. La causa

La causa es aquella constitutiva del fundamento objetivo, encargado de justificar la atribución patrimonial, o sea, la base de la cual se deriva la obligación. La misma, es de utilidad jurídica y objetiva para la justificación del acto.

2.13.2. La finalidad

Uno de los elementos de los contratos administrativos, es la finalidad y la misma se debe ajustar a las propias necesidades del servicio y la ilicitud de la misma puede lesionar el contrato, dando lugar a su invalidez por el incumplimiento de una de las partes.

2.13.3. La forma

La forma es el modo en el cual se documenta el vínculo del contrato administrativo y es uno de los elementos fundamentales para la existencia del contrato en Guatemala y otros

países latinos.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

2.14. Diversos sistemas de contratación administrativa

El Estado, debe de cumplir con los lineamientos de ley y cuenta con el derecho de que le suministren de los suficientes servicios, de mejores condiciones relativas a la contratación, de mayor eficiencia y de que le ofrezcan garantías para el mejoramiento de su cumplimiento y de manera que se divide en dos formas de contratación administrativa, siendo las que a continuación se indican:

2.14.1. Contratación directa

Es aquélla contratación en la cual la administración busca al sujeto contratante, de la misma forma que lo hacen los particulares, o sea, sin recurrir a la licitación.

2.14.2. Contratación Indirecta

La contratación indirecta es aquélla que se lleva a cabo mediante la licitación. Es uno de los procedimientos utilizados con mayor frecuencia, al momento de llevar a cabo una contratación, pero que es más tardada y con complicaciones por las licitaciones.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO III

3. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y el Servicio Civil

El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, conocida por sus siglas como MAGA, es un ministerio del Estado de Guatemala, de las cuales a continuación se describirán sus funciones y deberes, estableciendo que es de suma importancia que la problemática que se presentó esta en relación a este ministerio y la forma de contratación de las personas que laboran para ese mismo ministerio.

3.1. Definición del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Se llama MAGA al, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, como su nombre lo indica es el Ministerio encargado de la agricultura a nivel nacional como también lo relacionado a la ganadería tema del cual se desarrolla como se encarga del control de rastros o mataderos a nivel nacional, según decreto 3484 de la República de Guatemala y de la alimentación a nivel nacional de supervisar todo lo relacionado a los alimentos

3.2. Antecedentes del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

El Decreto Gubernativo número 14, del 24 de agosto de 1871, estableció un Ministerio de Fomento, adjudicándole como funciones la protección y mejora del comercio, agricultura, ganadería, artes, industrias, obras públicas, líneas telegráficas, caminos,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

puentes, puertos y además medios de comunicación. Este mismo Decreto suprimió el Consulado de Comercio, que venía desempeñando similares atribuciones.

Por Acuerdo Gubernativo del 1 de agosto de 1899, fue creada una Dirección General de Agricultura, adscrita al Ministerio de Fomento y se nombró como Director General al señor Enrique Díaz Durán. Un Acuerdo Gubernativo del 2 de abril de 1920, creó la Secretaría de Estado en el Despacho de Agricultura y Trabajo, nombrando como titular al Licenciado Mariano López Pacheco, pero esta Secretaría no llegó a funcionar, debido al cambio de Gobierno ocurrido el 8 de abril de ese mismo año y los asuntos relacionados con la agricultura siguieron atendiéndose por la Secretaría de Fomento.

3.3. Creación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Para la creación, del Ministerio de Agricultura fue creado por el Decreto Legislativo No. 1042, de fecha 21 de mayo de 1920, que copiado literalmente dice: "Decreto No 1042, la Asamblea Nacional Legislativa de la República de Guatemala, DECRETA: Artículo único. Se establece un Ministerio de Agricultura, para que este importante ramo, fuente principal de la riqueza del país, sea atendido como corresponde.

Pase al Ejecutivo para su cumplimiento. Dado en el Palacio del Poder Legislativo, en Guatemala, el 21 de mayo de 1920. Arturo Ubico, Presidente Adrián Recinos, Secretario Ricardo C. Castañeda, Secretario. - Palacio del Poder Ejecutivo: Guatemala, 24 de mayo de 1920. Publíquese. C. Herrera. El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, A.A. Saravia".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

A pesar que de que el Decreto Legislativo 1042 dispuso la creación de un " Ministerio de Agricultura", este organismo, como todos los demás similares que operaban dentro del Gobierno, se llamó Secretaria del Despacho de Agricultura, o simplemente Secretaria de Agricultura, esta denominación la conservo hasta el año de 1933.

Durante los años 34 y 35, se denominó Secretaria de Agricultura y Caminos. De 1936 a 1944 llevo nuevamente el nombre de Secretaria de Agricultura. En el año de 1944 su nombre recibió dos cambios el 4 de diciembre: Secretaria de Estado en el Despacho de Economía y Agricultura, por Decreto Gubernativo No. 28. El 26 del mismo mes de diciembre: Secretaria de Agricultura y Minería.

El Decreto Legislativo No. 93, del 25 de abril de 1945, le llamo: Ministerio de Agricultura, nombre que conservo hasta 1981. Fue el Decreto Legislativo No 51-81 de diciembre de 1981, el que le dio la denominación actual del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

3.4. Funciones del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Para ello tiene a su cargo las siguientes funciones:

a) Formular y ejecutar participativamente la política de desarrollo agropecuario, de los recursos hidrobiológicos, estos últimos en lo que le ataña, y en coordinación con el Ministerio de Ambiente y de Recursos Naturales diseñar la política para el manejo del recurso pesquero del país, de conformidad con la ley;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

b) Proponer y velar por la aplicación de normas claras y estables en materia de actividades agrícolas, pecuarias y fitozoosanitarias, y de los recursos hidrobiológicos, estos últimos en lo que le corresponda, buscando la eficiencia y competitividad en los mercados y teniendo en cuenta la conservación y protección del medio ambiente;

c) Definir en conjunto con el Ministerio de Ambiente y de Recursos Naturales la política de ordenamiento territorial y de utilización de las tierras nacionales y promover la administración descentralizada en la ejecución de esta política; deberá velar por la instauración y aplicación de un sistema de normas jurídicas que definan con claridad los derechos y responsabilidades vinculadas a la posesión, uso, usufructo y, en general, la utilización de dichos bienes, mientras permanezcan bajo el dominio del Estado;

d) Formular la política de servicios públicos agrícolas, pecuarios, fitozoosanitarios y de los recursos hidrobiológicos, estos últimos en lo que le ataña, y administrar descentralizadamente su ejecución;

e) En coordinación con el Ministerio de Educación, formular la política de educación agropecuaria ambientalmente compatible, promoviendo la participación comunitaria;

f) Diseñar, en coordinación con el Ministerio de Economía, las políticas de comercio exterior de productos agropecuarios y de los recursos hidrobiológicos, estos últimos en lo que le ataña;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

g) Impulsar el desarrollo empresarial de las organizaciones agropecuarias, pecuarias e hidrobiológicas, estas últimas en lo que le ataña, para fomentar el desarrollo productivo y competitivo del país;

h) Desarrollar mecanismos y procedimientos que contribuyan a la seguridad alimentaria de la población, velando por la calidad de los productos;

i) Ampliar y fortalecer los procedimientos de disponibilidad y acceso a la información estratégica a productores, comercializadores y consumidores.

j) Ejercer control, supervisión y vigilancia en la calidad y seguridad de la producción, importación, exportación, transporte, registro, disposición y uso de productos plaguicidas y fertilizantes, rigiéndose por estándares internacionalmente aceptados."

3.5. La misión del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Se puede establecer que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, es una institución estratégica del Estado, que coadyuva al desarrollo rural integral del país, promueve la certeza jurídica, la transformación y modernización de la agricultura, desarrollando capacidades productivas, organizativas y comerciales de los productores, para lograr la soberanía, seguridad alimentaria y la competitividad, con normas y regulaciones claras para el manejo de productos en el mercado nacional e internacional, bajo los principios de transparencia, subsidiariedad, eficacia, eficiencia, equidad, multiculturalidad e interculturalidad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación - MAGA - asume, dentro del nuevo escenario su papel, identificando su propia Misión: "Entidad encargada de consensuar y administrar políticas y estrategias que propicien el desarrollo sustentable del sector agropecuario, forestal e hidrobiológico a través de regulaciones claras y estables, acceso a recursos productivos, promoción de la empresarialidad, organización, competencia y modernización sobre la base de principios de subsidiaridad, transparencia, eficiencia y eficacia".

3.6. Fomento del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Los enfoques de una política de desarrollo rural y agrario, abordando los aspectos económicos, sociales, culturales, ambientales y políticos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible de las comunidades rurales. La Política Agraria comprende el acceso, la regulación y regularización de la tenencia de la tierra y la resolución de conflictos. Al reflexionar sobre la importancia del abordaje del tema agrario, sin pretender ser exhaustivos, se parte de que éste es un elemento base para el desarrollo rural cualquier iniciativa de desarrollo rural no puede dejar de lado una realidad agraria, especialmente la guatemalteca, que se encuentra inmersa en una serie de inconvenientes como la falta de certeza jurídica, la conflictividad por la falta de definición de derechos, despojos y estafas, entre otros elementos que dificultan una participación equitativa de la población.

El desarrollo rural visto en su complejidad, comprende el desarrollo humano, social, productivo y ambiental, por lo que su promoción debe realizarse en forma interinstitucional: sector público y privado, bajo relaciones de coordinación y alianzas

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

estratégicas.

Avanzar en la ejecución de tareas pendientes en el tema agrario se torna complejo toda vez que el mismo está revestido de múltiples y variados intereses. Un aspecto clave para viabilizar los procesos es contar con una verdadera voluntad política, tal es el caso del gobierno del Presidente de la República, Oscar Berger, pues uno de los puntos prioritarios en su agenda es este tema, el cual ha sido designado al MAGA para su coordinación respectiva. El desafío es enorme, sin embargo, con la práctica del trabajo en equipo se podrá avanzar.

El Consejo de Política Agraria, también llamado "La Herradura", encargado de impulsar la reactivación de esta Política es presidido por el despacho del Ministerio de Agricultura y conformado por Con tierra, Fondo de Tierras, Unidad Técnico Jurídica – UTJ Protierra, el Registro General de la Propiedad y entidades de apoyo que también coadyuvan a viabilizar la Política sobre la base de un plan de Ordenamiento Territorial, tales como la Oficina de Control de Áreas de Reserva del Estado - OCRET, la Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia - SEGEPLAN, el Banco de Desarrollo Rural - BANRURAL, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales - MARN, el Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP y el Instituto Nacional de Bosques - INAB.

La búsqueda de un manejo adecuado de la situación agraria del país, también conduce a desarrollar investigaciones sobre cómo es abordado el tema en otros países centroamericanos. Para ello, se observan interesantes ejercicios en Nicaragua, en donde a través del proyecto "Asesoría Legal y Mediación en Conflictos de la Propiedad Agraria"

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

se aplican métodos de resolución alterna de conflictos, que conllevan al desarrollo de capacidades de gestión jurídica de los actores y se incluyen a las comunidades indígenas en el tratamiento del problema de la propiedad. En Costa Rica, a través del Instituto de Desarrollo Agrario se operan estrategias compartidas entre el gobierno y la comunidad, en búsqueda de las necesidades básicas de las familias pobres en el contexto de un enfoque de desarrollo humano. Estos ejemplos nos ayudan a buscar mejoras para la implementación de métodos y estrategias en el desarrollo de esta Política en nuestro país.

Para la agricultura la tierra más que un factor de producción, es la base sobre la cual descansa su sostenibilidad, por lo que su uso y aprovechamiento debe realizarse participativamente en forma eficiente y de acuerdo a su vocación. El conocimiento de nuestros recursos, su ubicación, su potencial y su relación con la población y sus necesidades, permitirá el desarrollo de intervenciones públicas y privadas que incidan en la reducción de los niveles de pobreza especialmente en el área rural.

El MAGA se insertará a este proceso promoviendo el desarrollo productivo y comercial de la agricultura, enmarcado en la competitividad, propiciando un incremento del nivel de inversión y la innovación tecnológica a lo largo de las cadenas agro-productivo comerciales con potencial competitivo. Así también, se atenderá a campesinos y agricultores de escasos recursos, enfocándose en poblaciones y territorios con altos niveles de pobreza, de inseguridad alimentaria y vulnerabilidad ambiental, impulsando programas de desarrollo con equidad de género, considerando la diversidad cultural de la población rural. También se velará por el uso y manejo sostenible de los recursos

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

naturales renovables en la agricultura y por el fortalecimiento de la institucionalidad pública y privada del sector agrícola, creando un clima institucional favorable que facilite la acción e interacción de los diferentes actores tanto públicos como privados.[30]

3.7. El Servicio Civil

Guillermo Cabanellas define al servicio civil como: "En términos amplios administrativos toda actividad pública que no sea la militar."[31] Disposición ordinaria de orden público, que tiene como objetivo regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia en la prestación del servicio, asegurar a los servidores justicia y estimulo en el desempeño de sus labores, regulando la forma de aplicación de un sistema de administración de personal.

Objetivos del Servicio Civil

Como institución la Oficina Nacional de Servicio Civil tiene como objetivos los siguientes:

- Garantizar la eficiencia de la administración pública, para alcanzar los niveles de excelencia en la administración de los recursos humanos;
- Garantizar a los ciudadanos guatemaltecos, sin discriminación alguna, el derecho a optar a cargos públicos, atendiendo a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez;

[30] http://www.deguate.com/. Consulta electrónica. Guatemala 18-07-2023
[31] Cabanellas Guillermo. **Ob. Cit**. Pág. 131.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- Agrupar en clases de puestos, que tiene responsabilidades iguales o sustancialmente iguales, con el propósito de denominarlos con un mismo título, asignándoles igual salario y consecuentemente hacerlos objeto de tratamiento en las acciones de personal;
- Garantizar a los servidores públicos la estabilidad en sus puestos, a menos que incurran en causas de despido debidamente justificadas;
- Otorgar a los servidores públicos justas prestaciones económicas;
- Otorgar a los servidores públicos y a sus familiares, garantías al momento de su retiro, para tener una vida decorosa, o a su fallecimiento, brindar seguridad a sus beneficiarios."[32]

Para poder alcanzar los objetivos que anteriormente he apuntado, la Oficina Nacional de Servicio Civil desarrolla una serie de funciones, las cuales son las siguientes:

- Asesorar y orientar a los servidores públicos que laboran en el área de administración de recursos humanos al servicio del Estado; y la de divulgar el régimen de servicio civil a todos los servidores públicos de la república.
- Administrar y ejecutar políticas de administración de personal que emanen de la Presidencia de la República, estableciendo la normatividad y supervisión respectiva;
- Mantener y administrar el sistema de servicio civil, enmarcándose en la centralización normativa y desconcentración operativa hacia las unidades de recursos humanos de la administración pública;

[32] Oficina Nacional de Servicio Civil. **Manual de organización del sector público.** Págs. 227 y 228.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- Instrumentar el inventario, registro y control del recurso humano que labora en la administración pública;
- Administrar el plan de clasificación de puestos del Organismo Ejecutivo;
- Dirigir el sistema de reclutamiento y selección de personal, aplicando técnicas evaluativas que determinen la capacidad y conocimiento de los candidatos que optan a puestos en la administración pública;
- Asesorar a diferentes dependencias del Estado, con el objeto de dar solución a los problemas o conflictos laborales que surjan en las mismas, a requerimiento de sus autoridades por instrucciones del Ejecutivo;
- Administrar el régimen de clases pasivas del Estado, para lograr la protección del servidor público al momento de su retiro, o de sus beneficiarios conforme a la ley.

La integración de la Oficina Nacional de Servicio Civil

a) Director de servicio civil: Organiza, dirige y coordina las actividades técnicas que competen a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Propone al Presidente de la República, la política administrativa y salarial del sector público. Aprueba los planes de clasificación de puestos y administración de salarios del gobierno central y sus entidades descentralizadas.

Vela por la correcta aplicación de la Ley de Servicio Civil y demás disposiciones legales referidas en la administración de personal. Nombra y remueve al personal de la Oficina.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Participa en todas las actividades del programa de reorganización administrativa del gobierno. Realiza las demás funciones que le asignen la ley y el Presidente de la República.

El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil es miembro titular del de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Administración Pública."[33]

b) Subdirector de servicio civil: Auxilia a la dirección, en la coordinación y administración de las actividades técnicas y administrativas que competen a la Oficina; desempeña las funciones que le sean asignadas por el Director y lo sustituye en casos de licencia, enfermedad y ausencia temporal.

Auxilia al Director en la coordinación, dirección y administración de las actividades técnicas y administrativas que competen a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Tanto el director como el subdirector de servicio civil, son nombrados por el Presidente de la República, quienes únicamente pueden ser removidos de sus cargos por las causas y procedimientos que establece la Ley de Servicio Civil.

Pero la Oficina Nacional de Servicio Civil como toda institución del Estado, se encuentra organizada por unidades, que coadyuvan con el director y subdirector para el cumplimiento de los fines de la institución, por lo que dichas unidades son la siguientes:

---

[33] **Ibíd.** Pág. 229

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- De auditoría interna;
- De administración financiera;
- Desarrollo institucional;
- Administración interna;
- Administración de puestos, remuneraciones y auditorias administrativas;
- Normas y selección de recursos humanos;
- Registros y verificación de acciones de recursos humanos;
- Asuntos jurídico-laborales, y;
- Previsión civil.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento de salarios al transcurrir varios meses y no haber firmado contratos en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

La problemática que se presenta en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, es la estar laborando y transcurrir en varios meses sin haber cumplido con los contratos laborales, también no se cumplen con los salarios, se utilizan en distintas formas como se da el caso para realizar contratos laborales por tres meses y primero pasan los tres meses y no firman y realizan otros contratos de la misma cantidad o mayor tiempo siempre retrasando la firma como de los pagos del trabajo realizado.

4.1. El trabajador frente a un contrato

El trabajador frente a un contrato es la parte más débil, por esa manera el derecho de trabajo debe de prestar atención a la diferencia de capacidad de la parte trabajadora y recursos humanos, del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, de esa manera Federico Puig Peña, en su libro Compendio de derecho civil español: "Conceptualiza que el contrato es el acuerdo de voluntades, anteriormente divergentes, por virtud del cual las partes dan vida, modifican o extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial."[34] El trabajo es necesario para cumplir con los fines de la familia, pero también la seguridad de que al trabajar se cumpla por la parte del Ministerio de

[34] Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español.** Pág. 329

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Agricultura Ganadería y Alimentación, es necesario que se cumpla ya que al no firmar contratos por más de 3 meses las personas.

Se preocupan por la renovación de los contratos ya que lastimosamente al realizarse por tan poco tiempo no se asegura la continuidad del trabajo, es por eso la preocupación de la mayoría de personas que les otorgan contratos por periodos cortos, pero con el problema que al transcurrir varios meses dificulta la estabilidad económica familiar ya que de la misma se tarda en cumplir con los salarios.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: "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."

4.2. El salario

"La voz salario viene de la voz latina salarium y esta a su vez de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad de sal a los sirvientes domésticos".[35] La palabra soldada parece tener su origen en sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor, más adelante recibieron

[35] Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág. 536.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

aquellos el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea, que cobraban sueldo.

Se puede ver como parte de sus antecedentes, el trueque. Esta forma de pago, trueque, ha venido aplicándose desde la época antigua, aunque era conocido con el nombre de Trucksystem, o sistema de trueque, cobra a si apogeo en Inglaterra en el siglo XVIII, como una remuneración patronal por el uso de la fuerza de trabajo de sus asalariados.

El jurisconsulto, Cabanellas define así: "Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie".[36] Para el siervo la remuneración por sus servicios laborales, consistía en la entrega a modo de usufructo de tierras cultivables, las cuales también trabajaban junto a su familia, y por las cuales pagaba con su trabajo.

También como se puede establecer en el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 regula 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 un empleador o 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".

---

[36] Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 13.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 88 define salario como: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar el trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos". La legislación por su parte, nos da un concepto y definición del Salario, a fin de que sea claramente entendido como un elemento de la relación laboral, y el mismo se presenta a continuación.

4.3. Prestación personal en la relación laboral

La actividad específica de un trabajador determinado es objeto del contrato de trabajo, donde el asalariado es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en donde puede desempeñarse como tal una persona natural o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no, por lo que el dependiente, es esa persona concreta quien debe ejecutar la prestación comprometida, sin transferirla a un tercero, siendo su actividad eminentemente personal, especialmente en el caso de los obreros calificados, principalmente quienes tienen habilidades específicas.

De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador solo o con los colaboradores o asistentes que aquél le designe, por lo que la relación se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación, principalmente si la misma depende de sus capacidades o habilidades personales, como la tarea de un ebanista o de un mecánico experto en un tipo de motor específico, pues se entiende que su contratación se hace a partir de sus aptitudes personales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Esta prestación personal del asalariado es una de las principales diferencias con los contratos de locación de servicios y de obra, puesto que, en el primero, la prestación del que tiene relación de dependencia es, en principio, personal, pero el locador puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos, en ciertas condiciones, por lo que la prestación personal del deudor de trabajo no es, pues, esencial en este contrato.

De igual manera ocurre en el contrato de obra, para un trabajo específico, pues en este tipo de relación contractual, el contratista puede subcontratar la realización de la obra por un tiempo indeterminado, parcial o íntegramente, en este último caso con autorización del comitente, pues se trata de la realización de la misma sin importar quien la lleve a cabo.

Como se aprecia, en estos contratos de parte del ministerio, los contratos son muy tardados e incluso inestables, en el caso de los trabajadores, si los mismos se incapacitan para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva o fallecen, la relación laboral se suspende o se extingue, según sea el caso, puesto que el acto contractual se llevó a cabo con él, por lo que no puede trasladárselo a terceros, salvo que, en casos excepcionales, se acuerde en pactos colectivos otra situación.

En esta misma dirección va la solución que debe darse al supuesto de que el empleador sea una persona jurídica, puesto que, si se disuelve y liquida ésta, las relaciones laborales se extinguen, de lo contrario con la continuidad de la relación del trabador con el ministerio es difícil ya que se encuentra en el sentido de que el trabajador espera mucho

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

tiempo en que resuelvan los contratos que deberían de ser de forma inmediata, para que cumpla la con los derechos para establecerse la relación de trabajo dentro del trabajo que se desempeña.

4.4. Relación de trabajo

Las relaciones de trabajo o laborales, la relación de trabajo como "La idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.

Se establece que desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo. Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo.

A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo. Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "... la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo...".[37]

4.5. La relación de subordinación

Como es sabido, un elemento característico de la relación de trabajo es la subordinación del asalariado hacia el patrono, lo cual implica un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla, lo cual significa la existe sujeción del lado del trabajador y dirección por parte del empleador, como dos aspectos centrales del concepto de subordinación.

O sea que la subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que, en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho civil o mercantil, existe autonomía, por lo que el poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo, se plasma en atribuciones, aunque limitadas por la ley.

De esa manera se puede indicar que este poder de dirección, le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, por lo que aquel puede impartir instrucciones de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, las cuales, como tendencia, deben estar incorporadas comúnmente al reglamento interno de trabajo, para que sean de observancia dentro de la empresa.

---

[37] **Ob. Cit.** Pág. 968.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Asimismo, es importante señalar que, en el desempeño de su poder de dirección, el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho, porque el trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben limitarse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

Esta limitación a la libre disposición del empleador se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, es por esa la importancia del contrato laboral, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse, pues el trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca, sino lo estipulado en el contrato, dentro del marco de las leyes laborales.

Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella, tal como de limpieza de talleres a almacenes o con otras tareas equivalentes en categoría; esa ya es en la relación de trabajo existente entre el trabajador y el patrono, pero si se ha pactado de modo específico.

Por ejemplo, de una profesión, ya no cabría el traslado a otra, aunque el tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, que lo acordado admite modificaciones por parte del empleador siempre que los cambios sean razonables para el trabajador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Asimismo, los derechos fundamentales del trabajador son un límite legal que el empleador está obligado a respetar, por lo que las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud y a la libertad, entre otros; de este modo, sería arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, como operar sofisticados equipos eléctricos a quien no cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo o que el patrono lo trate con humillación y descalificación, porque sería quebrantar el derecho que tiene el trabajador a ser tratado como persona.

La actitud ante esta situación, se debe de determinar la actitud que puede asumir el trabajador, siendo una opción cumplir la orden establecidas y después reclamar ante un organismo jurisdiccional o resistirse a ejecutarla si considera que sus derechos están por encima de su necesidad de una fuente de empleo; en la práctica, es común que los trabajadores acudan al derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, si afectan sus derechos fundamentales del primero y, en los demás casos, el cumplimiento y eventual impugnación en la Inspección de Trabajo y, si es necesario, en lo judicial.

Ya relacionado esta actitud y sin perjuicio de ello, los inspectores de trabajo tienen la facultad para ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos pueden ser tomados de la forma de incumplimientos también en ese sentido como lo es las tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad del trabajador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

4.6. Normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores

Para explicar los distintos ordenamientos jurídicos que norman lo concerniente a las relaciones que se producen entre la administración pública y sus trabajadores, iniciamos por la Constitución Política de la República de Guatemala, diciendo que es la ley superior en la cual se establecen las formas de cómo el Estado regula sus relaciones con sus trabajadores, y en su Artículo 107 estipula qué trabajadores del Estado son los que están al servicio de la administración pública.

El Artículo 108 establece que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquéllas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones, que superen a las establecidas en la Ley del Servicio Civil, conservan ese trato.

Al presentarse con la noción de un trabajador del estado, pero solo de forma ocasional como sucede con los que son contratados por tiempo determinado, no hubo mejor decisión por parte del órgano legislativo guatemalteco, que crear una ley con el objetivo de normar todas las relaciones de carácter laboral entre el Estado y sus trabajadores, dando vida jurídica a la Ley del Servicio Civil. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

susceptibles de ser mejorados conforme a las necesidades y posibilidades del Estado, de acuerdo al Artículo 1 de la Ley del Servicio Civil.

El propósito general de la Ley del Servicio Civil es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, según el Artículo 2 de la Ley del Servicio Civil. Esa noción se debe de tomar como la principal razón para garantizar a los trabajadores la estabilidad aun sea por contrato de trabajo la relación.

De la misma manera en el Código de Trabajo se hace la relación del trabajo con el Estado, la cual debe de ser a beneficio del trabajador, el Decreto 1441 Código de Trabajo, reza en su Artículo 191 que las relaciones del Estado... Se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado, actualmente corresponde a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por consiguiente, dichas relaciones no están sujetas a las disposiciones de este Código.

Para establecer la relación ya en los ministerios, para una mejor regulación de las actividades internas de la administración pública se crean los reglamentos, que son disposiciones complementarias o supletorias de una ley, dictada por el poder ejecutivo, sin intervención del Organismo Legislativo, con ordenamiento de detalle expuesto a variaciones con el transcurso del tiempo.

"El reglamento interno de trabajo constituye un conjunto de colección de reglas concernientes más a la ejecución de las tareas que a las cláusulas convencionales de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

trabajo, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas".

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo "El reglamento interno de trabajo, es un conjunto de normas elaboradas 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". Las disposiciones reglamentarias de las instituciones, emanan de los superiores jerárquicos de las instituciones o de los jefes de los departamentos, que conforman las mismas, por medio de oficios, providencias, circulares, etc. Las disposiciones reglamentarias deben ser cumplidas por los servidores públicos y llevarse a cabo de acuerdo a los procedimientos creados para tal efecto, debe tomarse en cuenta que estas disposiciones no deben contravenir la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.7. Papel del Estado en la relación laboral

El Estado cumple un papel importante en el desarrollo de las relaciones laborales y deben de cumplirse es por esa razón que: "El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores, por lo que, una estrategia para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización".[38]

Por eso es que el marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo, resulta siendo un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tomen en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado; por lo que, al modificarse la organización del trabajo y las modalidades de contratación, con frecuencia hacen referencia a la amplia difusión de nuevas formas de empleo, así las mismas, pueden ser comprendida de diversas maneras y significados, en especial por lo que se refiere a sus efectos jurídicos.

La relación laboral es importante existiendo un contrato o en proceso de firmar esto significa que, aun cuando toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un empleador a cambio de una remuneración o en virtud de una relación independiente mediante un pago, existe una clara diferencia sobre sus efectos legales.

4.8. La Inspección General de Trabajo

Para establecer una definición de lo que es la Inspección General de Trabajo, se debe hacer un desglose de cada uno de sus componentes. Para comenzar debe establecerse lo que es Inspección, entendiéndose por esta el cuidado de velar por algo. "De las

[38] Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.**. Pág. 4.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

acepciones generales de inspección entraña, como examen, observación reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad den alguna esfera".[39] Al referirnos al trabajo, este concepto hace alusión a las normas laborales, por lo que teniendo esto claro se puede esgrimir que Inspección General de Trabajo es el "órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma".[40] Asimismo se puede decir que Inspección General de Trabajo es un "servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el del equilibrio social".[41]

4.9. Atribuciones de la Inspección General de Trabajo

Las atribuciones de la Inspección General de Trabajo, se caracterizan por siete atribuciones de las cuales se desarrollan las siguiente:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

---

[39] **Ibid.** Pág. 755.
[40] **Ossorio**. Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 388.
[41] **Cabanellas**. Ob. Cit. Pág. 755.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

- Mantener programas previamente de visitas en materia de higiene y seguridad especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

4.10. Diversificación de las relaciones laborales

"Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más, están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible, debido a que mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo".[42]

[42] **Ibíd.** Pág. 11.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Por eso es que, para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado, puesto que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas; o sea que, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales.

Lastimosamente en Guatemala, la demostración de la relación laboral si en caso no se cumple de forma normal, debe de realizarse por medio legal: "En muchos países se utilizan varios factores para determinar si existe una relación de trabajo. Si estos bien varían, entre los más utilizados figuran el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona y si la prestación del servicio se realiza en virtud de instrucciones recibidas. En algunos casos, la ley va más allá y determina que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser ambigua, o presume que están ligados por una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que formas de empleo no representan una relación de trabajo".[43]

Es importante establecer que también se puede recurrir a determinados indicadores para averiguar si existen o no los factores pertinentes que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo, encontrándose entre esos indicadores, el grado de integración en una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el suministro de

[43] **Ibíd.** Pág. 12.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

herramientas, materiales y maquinaria, el dictado de cursos y si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los trabajadores.

"En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces basan su decisión en ciertos criterios, entre ellos los llamados criterios de control e integración en la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. En todos los sistemas incumbe normalmente al juez decidir con base en los hechos, sean cuales sean las apariencias o el modo en que las partes hayan definido determinada relación contractual".[44] La existencia de un marco jurídico que reglamente la prestación de servicios no impide que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que haya que determinar si existe una relación de trabajo; de hecho, esto ocurre con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en que se carece de certeza acerca del estatuto de los trabajadores.

4.11. Ingreso por contrato

El sistema de ingreso por contrato es de suma importancia para la administración pública, porque a través de esta forma de contratación, efectúa actividades de carácter temporal, este sistema es utilizado generalmente para las consultarías, por tiempo definido o para trabajos específicos y al finalizar el tiempo o concluido el trabajo para el cual fueron contratados con lo cual el contrato finaliza. Dentro de la administración pública hay contratos para personal que ocupa puestos de dirección que les otorga representatividad

[44] **Ibíd.** Pág. 14.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

de la institución donde presta los servicios, los cuales son por tiempo determinado y prorrogable a voluntad de las partes.

Para dar seguridad se necesita la estabilidad laboral y de ese término Según Mario de la Cueva, estabilidad es: "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".[45] La estabilidad es no ser destituido sin razón alguna.

4.12. Solución a la problemática

Al establecerse, que los trabajadores deben de cumplir con sus labores cuando están contratados por alguna persona o cuando tienen la relación laboral de trabajo, el problema de no contar con la afirmación de haber firmado un contrato, y seguir cumpliendo un trabajo, no es para demostrar la relación laboral sino que se enmarca en la forma inadecuada de tratar a un trabajador, al cumplirse más de tres meses de no haber firmado y luego esperar para otro nuevo contrato es una forma inadecuada de realizar un trabajo.

De manera que los contratos con los trabajadores por tiempo determinado de poco tiempo que sea por trabajos técnicos cuando su relación sea simplemente por un contrato que

[45] De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 216.

puedan ser hasta cuatro contratos para los mismos servicios en el trascurso de un año para el mismo trabajador, se hace necesario que se presente de inmediato al momento de iniciar labores la firma y el inicio del contrato individual de trabajo y erradicar los contratos de tres meses o menos para no complicar la contratación de los servicios técnicos que se realicen por tiempo determinado como de trabajos temporales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al establecer que las administraciones de Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, coaccionan constantemente a los trabajadores de los mismos dejándolos que trabajen por varios meses y no realizar los pagos correspondientes, por los contratos anómalos que realizan, ya que el trabajador contratado bajo el Reglón 029 por servicios técnicos son contratados y ya llevan trabajando varios meses.

Para establecer mejores contratos laborales con los trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, debe ampliarse los contratos por dicho ministerio, para que no se esté perdiendo tiempo ni recursos esperando que renueven contratos ya que, al pasar varios meses sin recibir contratos, se vive la incertidumbre de contar o no de esos contratos laborales.

Por lo cual el problema es establecer desde que momento el ministerio es responsable del trabajo de las personas que aun no encontrándose con contrato laboran por varios meses con la esperanza de los contratos, por lo que es necesario un lineamiento para que los trabajos sean establecidos por no menos de seis meses o que no se permita el trabajo en el MAGA, cuando no se ha firmado el contrato respectivo y en último caso se haga efectivo los meses laborados sin el contrato respectivo con la información de no seguir laborando en dicho ministerio.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.

BRAÑAS Alfonso. **Manual de derecho civil**. Talleres de Impresión de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo.** Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed Harla, México 1985.

BORJA SORIANO, Tomás**, Teoría general de las obligaciones.** México 1959 2 tomos.

CABALLENAS Guillermo. **Diccionario enciclopedico de derecho usual**. Ed: Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina. 1980.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14a ed , Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta S.R.L., 2000.

CABANELLAS, Guillermo**. El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico; 1945.

CAJAS LOPEZ, Marco Tulio. **El proceso de las políticas públicas** (s.e.) Guatemala, 20 agosto 2007.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas Venezuela: Ed. Naciones. 1989.

CHAN GUERRA, Lucilita de los Ángeles. **Análisis jurídico de los contratos de fianza y reafianzamiento en el derecho mercantil de Guatemala.** Guatemala, Guatemala, Tesis de grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales. 2011.

DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa S.A. 1977 2 tomos.

DÍEZ PICAZO, Luís. Fundamentos del derecho civil patrimonial, 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1983

Enciclopedia multimedia Encarta 2002. Cd. Room.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FERNANDEZ DE VELASCO, Ricardo. **Los contratos administrativos**. (s.e.) Madrid, España, 1977.

GASCÓN HERNÁNDEZ, Juan. **Nueva enciclopedia jurídica**. Barcelona: Francisco Seix Editor. 1954.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

GODOY LÓPEZ, Edy Rolando. **Análisis jurídico de las obligaciones del contrato de arrendamiento y su terminación de conformidad con la legislación civil de Guatemala.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 2010.

http://www.deguate.com/. Consulta electrónica. Guatemala 18-07-2023

LASARTE, ÁLVAREZ, C. **Principios de derecho civil. Derecho de obligaciones. T I y II,** (s.e.); Madrid España: Ed. Trivium, **1993.**

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo.** Tomo I. México: Ed. UNAM.1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Tomo I. U.N.A.M. México, D.F. 1974.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos consideratívos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR. Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MOSSET ITURRASPE, Jorge. **Manual de derecho civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica. 1981.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo.** Ed. Porrúa, S. A. México 1980.

Oficina Nacional de Servicio Civil. **Manual de organización de la administración pública.** Guatemala: 4ª. ed. (s.E.); Guatemala 2003.

OSSORIO Manuel; **Diccionario de ciencias políticas y sociales**. ed: Heliasta Viamonte. Buenos Aires Argentina. 1982.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

PUIG PEÑA, Federico; Compendio de derecho civil español. Barcelona: Ed. Nueva Era, 1999.

RIEZNIK DOSSIER, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. 3u ed Buenos Aires. Ed. Biblos. 2007.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

SOPENA Ramón. **Diccionario enciclopedico ilustrado de la lengua española.** Tomo I. Ed. Ramón Sopena, Barcelona. 1985.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea nacional constituyente, Guatemala, 1986.

Convenio 158 de la OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1985.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Decreto 14-89, del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto 330 y sus reformas, 1947.