

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRESIÓN LABORAL  
TENDENCIOSA Y SU IMPORTANCIA PARA LA  
PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CARLOS EMANUEL ZURDO REYES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2013



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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

PRESIDENTE: Lic. Edgar Mauricio García Rivera  
VOCAL: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López  
SECRETARIO: Lic. Emilio Gutiérrez Cambrames

**SEGUNDA FASE:**

PRESIDENTE: Lic. Marco Tulio Escobar  
VOCAL: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López  
SECRETARIO: Lic. Jorge Mario Yupe

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

Guatemala, 11 de junio del 2013

Doctor:

**Bonerge Mejía Orellana**

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

Doctor Mejía:

En cumplimiento de la resolución emanada de ese despacho, he procedido a revisar el trabajo de tesis del Bachiller: **CARLOS EMANUEL ZURDO REYES**, el cual intitula:

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA Y SU IMPORTANCIA PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR”**

En atención a dicha designación me permito dirigirme a usted con el objeto de rendir dictamen sobre el trabajo de tesis en referencia, de conformidad con lo siguiente:

El trabajo de mérito cumple con los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud, habiéndose realizado un análisis jurídico y doctrinario de las distintas instituciones que forman parte del contenido investigado, el cual se basa en los resultados del trabajo de campo realizado.

Durante el tiempo que duro la revisión, se realizaron modificaciones de fondo y forma con el único objeto de mejorar la indagación realizada, se discutió ciertos puntos de trabajo, a efecto de que la información proporcionada sea actualizada y que provoque interés en su lectura.

A mi juicio y con el permiso del autor, me permito opinar sobre el tema investigado, ya que constituye una contribución al campo del derecho laboral, por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el trabajador frente a este tipo de violencia en su ámbito laboral y de la que se tiene desconocimiento, por no estar regulada en nuestro ordenamiento jurídico. El trabajo de tesis del Bachiller se elaboró con fundamento teórico, doctrinario y jurídico de la problemática objeto de estudio.

En relación a las conclusiones y recomendaciones, las mismas se ajustan a lo expresado en el contenido de la tesis y constituyen supuestos certeros, que al ser acatados se espera que los mismos contribuyan a resolver el problema que ocasiona la presión laboral tendenciosa entre trabajadores y/o patronos.

La Bibliografía utilizada en el desarrollo de la investigación se considera que fue la adecuada y se comprobó que la misma fuera actualizada, de acuerdo al tema investigado.

Considero que el trabajo relacionado cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura, por lo que se concluye que el mismo es un aporte valioso al derecho laboral guatemalteco, por lo que emito el correspondiente **DICTAMEN FAVORABLE**, estimando que el trabajo de tesis relacionado puede ser autorizado para ser sometido al procedimiento final y que, en su oportunidad ser presentado y defendido en el Examen Público respectivo.

Sin otro particular, y con muestras de mi más alta estima, me suscribo.

Atentamente,

Licenciada  
Karen Benjabeth Cobos Bran  
Abogada y Notaria

Licda. Karen Benjabeth Cobos Bran  
Abogada y Notaria  
Colegiada no. 9352  
Asesora de Tesis de Grado



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

*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CARLOS EMANUEL ZURDO REYES, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA Y SU IMPORTANCIA PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 Lic. Avidán Ortiz Ornela  
 DECANO



*[Handwritten signature]*  
 Secretario





## DEDICATORIA

- A Jesús y María:** Gracias por iluminar mi camino, darme fuerza, acompañarme a cada paso de mi vida, hacerme saber que tengo la capacidad para lograr todo lo que me proponga.
- A mi madre:** Alejandra, mi tesoro, luz de mi vida, que me has acompañado por el camino de la vida, gracias por ser mi madre, por tus consejos y tu apoyo y especialmente por tu amor.
- A mis hermanos:** Juanito y Julio, gracias por todo lo compartido, estoy seguro que les alegra mi triunfo.
- A mi asesora:** Licenciada Karen Cobos, Por compartir, su tiempo y conocimientos, conmigo, sin ella no hubiera sido posible realizar este trabajo.
- A mis amigos:** Hortencia Hernández, Abraham Vela, Marcelo Gaytan, por ser personas de luz, todos los recuerdos que tengo de ustedes son especiales
- A los licenciados:** Ricardo Hernández, Angélica Corado, Otto Guerra, Oved Jiménez, por su apoyo incondicional.
- A mis maestros:** Porque muchas de sus enseñanzas me ha servido a lo largo de la vida.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales:** Por abrirme las puertas para formarme académicamente.



A la Universidad San Carlos de  
Guatemala:

Por permitirme ser llamando orgullosamente  
Sancarlista.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción .....	i
--------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Presión laboral tendenciosa .....	1
1.2. Conceptos doctrinales.....	2
1.3. Características de la presión laboral tendenciosa.....	4
1.4. Formas de la presión laboral tendenciosa.....	5
1.5. Elementos de la presión laboral tendenciosa.....	7
1.6. Sujetos de la relación laboral dentro del derecho individual de trabajo. ....	12
1.7. Clasificación de los puestos de trabajo .....	15

### CAPÍTULO II

2. El desarrollo de la presión laboral tendenciosa en Guatemala.....	19
2.1. Definiciones doctrinales de la relación laboral .....	19
2.2. Relación laboral dentro del marco jurídico guatemalteco .....	21
2.3. Doctrina de las obligaciones y derechos. ....	23
2.4. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral .....	32
2.5. Derechos humanos .....	34
2.5.1. Evolución histórica de los derechos humanos .....	35
2.5.2. Características de los derechos humanos .....	36

**2.6. Derechos que tutelan al trabajador de conformidad con la Declaración**

<b>Universal de Derechos Humanos .....</b>	<b>38</b>
<b>2.7. La garantía de los derechos humanos .....</b>	<b>39</b>
<b>2.8. La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Estado Guatemala.....</b>	<b>42</b>
<b>2.9. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....</b>	<b>43</b>
<b>2.10. El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos</b>	
<b>Convenio de San Salvador.....</b>	<b>45</b>
<b>2.11. Normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, que</b>	
<b>son infringidas por la presión laboral tendenciosa.....</b>	<b>47</b>
<b>2.12. Derechos que tutelan al trabajador de conformidad con el Decreto número</b>	
<b>1441 del Congreso de la República de Guatemala .....</b>	<b>53</b>
<b>2.12.1. Surgimiento del derecho de trabajo .....</b>	<b>54</b>
<b>2.12.2. Principios .....</b>	<b>55</b>
<b>2.12.3. Normas que se infringen con la presión laboral tendenciosa en el Decreto</b>	
<b>número 1441, del Congreso de la República de Guatemala .....</b>	<b>57</b>
<b>2.13. Organización Internacional del Trabajo.....</b>	<b>60</b>
<b>2.13. 1. Función de la inspección de trabajo .....</b>	<b>64</b>
<b>2.13. 2. La inspección de trabajo en Guatemala.....</b>	<b>68</b>
<b>2.14. Higiene y seguridad en el trabajo.....</b>	<b>69</b>
<b>2.14.1. Características de higiene y seguridad.....</b>	<b>69</b>

### CAPÍTULO III

<b>3. Conflictos de la presión laboral tendenciosa en Guatemala .....</b>	<b>73</b>
3.1. La posición del Código de Trabajo y el Código Penal de Guatemala .....	77
3.2. La calumnia .....	82
3.3. La injuria .....	83
3.4. La difamación .....	85
3.5. Las lesiones .....	86
3.6. Coacciones y amenazas .....	89
3.6.1. La amenaza .....	92
3.7. Tratos denigrantes .....	93
3.8. Legislación española .....	95
3.9. Daños civiles .....	96

### CAPÍTULO IV

<b>4. Soluciones a los conflictos de la presión laboral tendenciosa .....</b>	<b>101</b>
4.1. Procedimiento administrativo .....	101
4.2. Procedimiento ordinario laboral .....	103
4.3. Vía procesal penal .....	107
4.4. Delitos de acción pública dependiente de instancia particular .....	108
4.5. Delitos de acción privada .....	111
4.6. La desjudicialización .....	114
4.7. El criterio de oportunidad .....	116



4.8. La mediación.....	119
4.9. Conversión de la acción penal pública.....	120
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>123</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>127</b>

## INTRODUCCIÓN



Se eligió esta investigación, para demostrar por qué el trabajador tiene que enfrentar la violencia en el trabajo, cuando la ley laboral es tutelar para este, teniendo que soportar, abusos e intimidaciones de algunos patronos, u otros trabajadores, interesados en dañar a determinado empleado con amenazas, que se le conoce como presión laboral tendenciosa, que utiliza como recursos; la calumnia, la injuria, la difamación y otros tratos denigrantes, para hostigar al trabajador; acoso que lo ejerce como forma de presión en contra del trabajador, de manera expresa o tácita y de forma silenciosa, como manifestación de provocación, con la finalidad que el trabajador, se retire de manera voluntaria de su lugar trabajo, sin que al autor se le deduzca la responsabilidad laboral o penal alguna; asimismo, otros derechos que le asisten.

El objeto de esta investigación es señalar dentro del marco jurídico guatemalteco, la forma en que se podría estar limitando los derechos del trabajador, que están tutelados por la Constitución, el Código de Trabajo y Convenios Internacionales y laborales suscritos por el Estado de Guatemala. Asimismo, analizar la existencia del conflicto laboral planteado y sus efectos en Guatemala; explicar qué surge de este tipo de controversia entre el patrono y el trabajador; también, señalar soluciones que logren auxiliar a los sujetos en la relación de trabajo.

Los métodos empleados en la investigación fueron: el analítico en la elaboración de los capítulos, el inductivo para establecer la problemática laboral de manera global en el trabajador; el sintético, para la formulación de las conclusiones y recomendaciones. Se



utilizo la técnica documental, para seleccionar la información que sirvió para sustentar el tema.

La tesis se presenta en cuatro capítulos: el primero indica las teorías de la presión laboral tendenciosa; el segundo explica la forma que surge la presión laboral tendenciosa y, los derechos que son vulnerados por este; el tercero expone los conflictos que surgen en la relación de trabajo, por la presión laboral tendenciosa; y, el cuarto se presenta como criterio de solución a los conflictos que surgen en la relación de trabajo.

En conclusión, se verificó con la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley, tratados internacionales y laborales, los derechos laborales restringidos por la presión laboral tendenciosa, al trabajador; asimismo, la escasa efectividad de los órganos del Estado, que por ministerio de ley, están obligados a proteger y vigilar las injusticias en contra del trabajador.



## CAPÍTULO I

### 1 Presión laboral tendenciosa

Con el avance y desarrollo de las diversas ciencias del derecho, el derecho laboral se ha encontrado con problemas para definir la violencia; Violencia que en la presión laboral tendenciosa, surge a través de la relación laboral y tiene diversas causas por lo que definirla es importante para tener el conocimiento adecuado y poder tratar el problema que se presenta en el trabajo. Dentro de los diversos estudios que tratan el tema de la violencia laboral se encuentran los siguientes autores:

Los primeros estudios que se realizan en relación a la violencia se encuentran por el Naturalista Charles Darwin (1809-1882) y se encuentra los que efectúa en animales, al hacer sus observaciones sobre la forma que los animales jóvenes excluían o eliminan a líder viejo de la manada; también si dentro de la manada existe otro animal enfermo el resto sigue avanzando, dejando atrás o se le excluye; o cuando el grupo de animales considera que el líder de la manada está cansado, se le debe sustituir por la fuerza.

Consecuentemente los estudios sobre el presente tema se siguen realizando y en esta misma línea de trabajo se encuentra los tratados recientes sobre la violencia por el profesor y psiquiatra Heinz Leymann (1932-1999), a quien se le debe este concepto en el mundo laboral como autor de la palabra atestar o mobing que traducido al español se le conoce



como presión laboral tendenciosa; Partiendo de las ideas e investigaciones del etólogo austriaco Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989, Premio Nobel de Medicina en 1973) que le sirvieron de base para estudiar y comprender la agresividad en el mundo del ser humano. Por su parte Lorenz efectúa sus investigaciones en el mundo de los gansos y patos, usando este término para referirse a los ataques violentos de un grupo de animales pequeños con el fin de atemorizar a un animal más grande. Se amplió para comprender el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar al intruso del territorio. Por prolongación, se usó para estudiar la agresividad de un grupo de niños contra un niño (ambiente de escuela).

## **1.2 Conceptos doctrinales de la presión laboral tendenciosa**

**a) Heinz Leymann:** Principal artífice de la actual sensibilización sobre la materia y en relación a la presión laboral tendenciosa indica “Que atestar, mobbing o presión laboral tendenciosa es aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Heinz, Leymann. **Mobbing psychological terror at workplaces violence victims.** Pág. 26.

b) **Stale Einarsen:** En relación a la presión laboral tendenciosa indica que “Ocurre cuando alguien, de modo persistente y durante cierto periodo de tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse por sí mismo”.<sup>2</sup>

c) **Marie France Hirigoyen:** Recoge uno de los conceptos más amplios de la presión laboral tendenciosa e indica que es “Es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”.<sup>3</sup>

d) **Piñuel y Zabala:** Se entiende por presión laboral tendenciosa como “Aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigado, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos,...etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Stale, Einarsen. **Bulling and harassmet at works.** Pág. 355.

<sup>3</sup> Hirigoyen, Marie Francés. **El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso.** Pág. 65.

<sup>4</sup> De Iñaki Piñuela y Zabala. **Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.** Pág. 20.



**e) El Magistrado Español, Gimeno Lahoz:** En relación a la presión laboral tendenciosa, indica que “La presión laboral tendente (tendenciosa) al auto eliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral”.<sup>5</sup>

**f) Concepto normativo de legislación extranjera:** La ley básica de prevención de riesgos de Suecia primer país en legislar expresamente sobre mobing, lo define como recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores, adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva, y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo, el empresario es responsable de los riesgos que puedan manifestarse en el ámbito de trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador.

### **1.3. Características de la presión laboral tendenciosa**

- a) Puede ejercerlo una persona (patrono o trabajador), o grupo de personas (trabajadores).**
  
- b) Violencia extrema psicológica de forma sistemática.**

---

<sup>5</sup> Lahoz, Gimeno. **La presión laboral tendenciosa**. Pág. 38.



- c) Medios de violencia hostigamiento, denigración, acoso etc.
- d) Verbal, o escrita.
- e) Por acción u omisión.
- f) De forma pública o silenciosa.
- g) Carácter prolongado en el tiempo.
- h) Agotamiento del sujeto pasivo física y mentalmente.
- j) Retiro voluntario del sujeto pasivo de su trabajo.
- k) Renuncia del sujeto pasivo a sus derechos laborales.
- l) Falta de deducción de responsabilidades civiles y penales al sujeto activo.

#### **1.4 Formas de la presión laboral tendenciosa**

**a) La presión laboral tendenciosa descendente:** Es la que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial. De hecho es conocida como **bossing**, en cuanto que el hostigamiento llega del jefe **boss**. La fuerza le viene al sujeto activo respecto del sujeto pasivo de su diferente posición de poder, de su puesto dominante en el seno de la empresa, lo que suele llevar aneja una mayor comprensión de sus decisiones por parte de la dirección de la misma. En este tipo de presión laboral tendenciosa, el sujeto activo no

precisa de una coalición con otros trabajadores frente al sujeto pasivo, pues la posición de jefe es suficiente para que no se cuestionen abiertamente sus afirmaciones. Es un tipo de presión que no sólo es el más abundante, sino que con frecuencia es el que daña más gravemente la psique del trabajador, inmediatamente el sujeto pasivo percibe tanto la repulsión de su empresa a través de su representante, como la indiferencia o pasividad de sus compañeros de trabajo, que están ahí delante presenciándolo sin hacer nada (testigos pasivos), todo lo cual conduce a una posición de desorientación, que se traduce con el paso del tiempo en muchos casos, en autoinculpación.

**b) La presión laboral tendenciosa horizontal:** Es la que se genera desde una posición igual o similar, desde un punto de vista del organigrama empresarial. La fuerza viene del sujeto activo respecto al pasivo, no de la diferencia de poder dentro de la empresa, si no una fortaleza mayor psicológica personal o de la unión de otros compañeros.

El caso típico es aquel que se produce cuando dos trabajadores rivalizan para un mismo puesto de trabajo.

Este tipo de presión precisamente por su persistencia en el tiempo es fácil constatar una actitud permisiva de los superiores; en realidad la superioridad está ausente. Bien porque dicho enfrentamiento constituye una selección natural del trabajador, bien por comodidad de que sean sus propios compañeros quienes hayan dado el primer paso frente a un trabajador concreto, bien por minar la fuerza del grupo y luego ello pueda revertir contra la dirección, la superioridad empresarial, con su deliberada ausencia, se convierte en un cooperador necesario.

**c) La presión laboral tendenciosa ascendente:** Es la que se genera desde una posición inferior en el organigrama empresarial. La fuerza le viene al sujeto activo normalmente, de su unión con otros compañeros sometidos jerárquicamente. El caso típico se produce en los procesos de fusiones de empresas, donde los asalariados pasan a depender de un jefe intruso que proviene de la otra empresa. Pero también se suele producir cuando dicho intrusismo es así sentido por la escasa edad del nuevo jefe. En tales casos existe una actitud recelosa inicial, que puede derivar en una especie de boicot hacia el nuevo, manifestando desconocimiento sobre lo que se conoce, realizando las cosas deliberadamente mal o lentamente, en una búsqueda de que tal comportamiento colectivo repercuta negativamente sobre el intruso, una manifestación más de la presión laboral tendenciosa.

### **1.5 Elementos de la presión laboral tendenciosa**

Buscando tener una perspectiva clara de que se entiende por presión laboral tendenciosa, de las diferentes definiciones se sitúan los siguientes elementos:

**a) Presión:** Siendo un fenómeno complejo la presión laboral tendenciosa, tiene diversas causas por los medios que utiliza el autor y los intereses que oculta; es preciso que se ejecute presión, es ideal que el sujeto pasivo sienta la presión y que esta presión le afecte en la relación laboral desestabilizándolo mental y físicamente; De ahí la importancia de analizar este elemento dentro de la relación laboral, por presión se entiende toda conducta



que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como ataque, imposición, coacción, amenaza, coerción, influencia. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de la presión que éste haya llegado a generar o no, bajas laborales en la víctima, u otros estigmas, pues ello tiene aquí un carácter accesorio.

El trabajador por el sustento diario de la familia o por otras necesidades prefiere callar ante estos ataques y guarda silencio. Siendo la presión uno de elementos de la presión laboral tendenciosa, es de capital importancia conocer que la presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, se considera que una simple broma incluso de mal gusto carecería de mayor importancia no quedaría aquí incluida como presión, así como descartar simples roces personales o laborales. Para que la presión laboral tendenciosa se pueda manifestar y reconocer esta deberá conformarse con el resto de requerimientos que se analiza continuación.

**b) Presión laboral:** La presión sufrida debe ser en consecuencia practicada y realizada en la relación laboral, que se lleva a cabo entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo, es decir que sea resultado de la permanencia de la relación laboral. Se comprende que en la prestación de servicios, es la génesis de la presión laboral tendenciosa. En consecuencia el espacio límite de la presión laboral tendenciosa se da en el lugar de trabajo, implica que la comisión de estos actos por parte del sujeto activo se realiza cuando el trabajo es cotidiano y permanente; Aunque también puede realizarse este tipo de situaciones fuera de la empresa en menor grado, cuando el trabajador radica fuera de la empresa en estos casos el trabajador tiene una mayor libertad, debido a que el hostigamiento puede ser ocasional; también cuando se realiza la prestación

de los servicios fuera del lugar de trabajo y es fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa, la capacidad de supervisión empresarial y reacción, disminuye drásticamente.

Por la otra parte y para mayor comprensión, la presión laboral tendenciosa se origina con mayor frecuencia cuando la relación laboral del trabajador sea constante y el trabajador tenga un buen tiempo de estar laborando en el mismo lugar de trabajo, y por razones del mismo desempeño goce de la empatía de otros trabajadores o bien del mismo patrono, y esto desemboca a que el trabajador sea denigrado para que se retire voluntariamente bien sea con el consentimiento del patrono o sin él.

**c) Presión tendenciosa:** Es sin duda el elemento y requisito medular que se presenta en este conflicto laboral; es el concepto que adjetiva toda la expresión; y es la base que conceptúa más nítidamente, cuál es el problema al que nos enfrentamos. La admisibilidad por la conciencia del trabajador individual y socialmente, dicha presión laboral tiene como elemento principal primero; menoscabar la dignidad del trabajador de manera directa o indirecta, segundo; agotarlo física y moralmente, destruir su auto estima, con el fin de arruinar o debilitar al trabajador mentalmente, para que se de baja el mismo o en su caso darlo de baja por falta de rendimiento o alguna enfermedad de tipo profesional como se le conoce y de ahí que la tendenciosidad, tanto en su posición finalista, como en su posición de conducta abyecta, se convierte en la columna vertebral de la presión laboral tendenciosa.

Siendo entonces la tendenciosidad el elemento en el cual gira el problema laboral planteando se sitúa las siguientes características:

**d) Explícita:** Es cuando sea manifestado de palabra, por escrito, por contacto físico fuerte, por gestos, actos, bromas, acoso, acoso sexual. De forma malintencionada, según el grado de poder del sujeto activo y la situación en la que se encuentre el trabajador, en estos casos se tiene la constatación de manera expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada.

**e) Implícita:** Es cuando el sujeto pasivo es excluido, marginado, distanciado de relacionarse con el resto de trabajadores sin ser comunicado y existe un cambio de actitud con el resto de compañeros, cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el nadie le da certeza de lo que ocurre. También ocurre cuando el trabajador sujeto a este tipo de situaciones es degradado en su trabajo, ocupándolo en cargos de menor jerarquía, según sus capacidades y negándole voz y voto en la relación laboral.

**f) Sistemática:** Para que se pueda hablar de un comportamiento o conducta tendente a, es el ánimo que tiene el sujeto activo que puede ser el patrono, o familiares del patrono, o algún trabajador, o trabajadores que tiene en la mente el ánimo de hacer daño en contra del trabajador de manera que él se sienta presionado, marginado y acosado; tiene que estar planificado en la mente del sujeto activo. En este sentido se entiende por sistemático, el conjunto ordenado de actos que contribuyen a una finalidad, el primero; es sobre lo que piensa el autor, la mejor manera de hostigar al trabajador, segundo; cuando se inicia tales manifestaciones de voluntad se exteriorizan y se aplican en el trabajador sujeto a la presión laboral, tercero; que estas se repitan a corto o a largo de un periodo, cuarto; que lo desgasten emocionalmente. De no concurrir este tipo de actos como se ha planteado,



simplemente estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de presión laboral tendenciosa.

**g) Tiempo:** La presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto. La diferencia que existe entre los estudios realizados por el profesor Leymann y el magistrado español Gimeno Lahoz. Es que el primero estipula que la presión laboral tendenciosa “Necesita un periodo de seis meses para que se pueda decir que existe la presión laboral tendenciosa”<sup>6</sup>, mientras que el Magistrado español explica que no necesariamente tiene que transcurrir este tiempo, que está enmarcada en las siguientes situaciones primero; en la posición de jerarquía que tiene el trabajador en ese momento, segundo; en el tiempo que tiene el trabajador de estar laborando dentro de la empresa. Esto desembocado por los intereses de quien aplica este tipo de actos según sus propios intereses.

**h) Doloso:** La presión laboral tendenciosa es un conjunto de comportamientos destinados a un fin, y estos comportamientos se realizan consciente y voluntariamente. Independiente de que su origen sea accidental o empresarialmente ordenado, iniciado éste nos encontramos ante un comportamiento reiterado, sistematizado, del que es consciente el sujeto activo, y que pese a ello lo mantiene voluntariamente.

Otra cosa, es que el sujeto activo crea que no esté haciendo nada ilegal, por el fin de la presión laboral tendenciosa es evitar que el sujeto activo sea culpado de sus actos, ejerciendo su trabajo de forma diligente e inteligentemente; pero esta creencia, que por otro

<sup>6</sup> Leymann, Heinz. *Psychological violence at workplace*. Pág. 9.



lado es muy frecuente, no exonera que tal conducta, precisamente por ser finalista, se realice de forma consciente y voluntaria, es decir de forma dolosa.

El hecho de que la presión laboral tendenciosa sea dolosa, y por que por esto mismo no se produzca por imprudencia, constituye lo que podemos denominar el elemento subjetivo de la presión laboral tendenciosa, por el resultado que busca el sujeto activo y que de alguna manera le preocupa si no obtiene el resultado que desea. De ahí lo difícil de demostrar el propósito oculto de quien aplica la presión laboral. Este elemento teleológico, es imprescindible tenerlo siempre presente en toda definición de presión laboral tendenciosa, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico.

## **1.6 Sujetos de la relación laboral dentro del derecho individual de trabajo**

En el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en Título I, Capítulo Único, establece los sujetos de la relación de trabajo de la manera siguiente:

**a) Patrono individual o física:** Es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. 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 patrono debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en



pleno goce de sus facultades y derechos; por lo que establece el Artículo 8 del Código Civil, cuando se trata de menores de edad o incapaces, tiene su excepción de conformidad con el Artículo 14 pueden ser representados, por su representante legal.

**b) Persona jurídica (patrono):** Sánchez Román: lo define "Como un ser de existencia legal, susceptible derechos y obligaciones, o de ser termino subjetivo de relaciones jurídicas".<sup>7</sup> La personalidad jurídica, del patrono tiene que ser otorgada por la ley, sea mercantil, civil, nacional o extranjera y tiene su regulación en el Código Civil, en el Artículo 15 al 31, en reciprocidad con el Artículo 2 del Código de Trabajo.

Por la otra parte la empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble así lo establece el Artículo 655 del Código de Comercio, por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de la empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador Artículos 14, 239, 240 del Código de Trabajo, en todos se refiere a la figura del empleador, El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

---

<sup>7</sup> Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Pág. 95.

**b) Trabajador:** El Código de Trabajo, en el Artículo 3 se establece así: “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”. Se resalta que el trabajador es persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código no hace distinción entre trabajador y empleado; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero en la doctrina tiene la siguiente distinción. El diccionario de Manuel Ossorio; indica que el trabajador es “La persona que trabaja de obrero y de jornalero”<sup>8</sup> y el empleado “Es la persona destinada por el gobierno al servicio público, o por un particular o corporación, al despacho de los negocios de su competencia o interés”<sup>9</sup>. En el primero; se dirige al trabajador campesino, ganadero y el segundo; como lo establece la Ley del Servicio Civil en el considerando tres que utiliza la palabra empleado para designar al trabajador del Estado y en el mismo caso el trabajador que presta sus servicios en empresas mercantiles. El Código de Comercio utiliza los dos términos como sinónimos por lo contenido en el Artículo 291 en el último párrafo, que hace referencia a trabajadores y empleados en el mismo sentido. El Código de Trabajo, hace referencia de la palabra empleado en los siguientes Artículos: 201 en el párrafo I y II y 409 literal c) cuando son empleados públicos en los Artículos 286, 380, 393, en todo lo demás el Código se refiere siempre como trabajador.

---

<sup>8</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, sociales y políticas.** Pág. 951.

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 365.



## 1.7. Clasificación de los puestos de trabajo

**Auxiliares del patrono:** son los trabajadores que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función. Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en nuestro Código de Trabajo y son los siguientes:

El representante Artículo 4; El intermediario Artículo 5 y el empleado de confianza Artículo 351. Del Código de Trabajo.

**a) La representación patronal:** El representante del patrono es el trabajador que puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

"El Representante del patrono es el trabajador, que ejerce a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél", Artículo 4 del Código de Trabajo.

Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de patrono y trabajador. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no



tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

**b) El trabajador de confianza:** Es el trabajador, que realiza trabajos importantes dentro de la empresa, funciones como dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Es el trabajador cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y puede definirse como el que realiza los trabajos que son propios del empleador, en caso de ser persona individual, o de sus representantes legales en el caso de persona jurídica.

El trabajador de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los demás trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de sus compañeros de trabajo. "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa." Artículo 351 último párrafo.

**c) El trabajador intermediario:** Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, sin embargo, si el servicio que una persona contrata lo va a realizar un tercero que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la figura del intermediario.



Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio del patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables" Artículo 5 del Código de Trabajo.





## CAPÍTULO II

### 2. El desarrollo de la presión laboral tendenciosa en Guatemala

El conocer el ámbito en donde y cuando se desarrolla la presión laboral tendenciosa, es de vital importancia para determinar qué es lo que tutela nuestra Constitución, el Código de trabajo, los convenios labores suscritos por el Estado de Guatemala, para su correcta interpretación, aplicación y protección efectiva, el conflicto laboral de presión laboral tendenciosa, tiene sus inicios en la relación laboral, en donde empieza los derechos y obligaciones para ambas partes (patrono-trabajador), adquiriendo por lo tanto consecuencias jurídica para los dos. Siendo la relación laboral algo tan importante se establecen las siguientes definiciones:

#### 2.1. Definiciones doctrinales de la relación laboral

a) **Guillermo Canabellas:** Establece que la relación de trabajo es: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y



normas o declaración de derechos sociales, de la Constitución, la ley del trabajo, convenios internacionales, contratos colectivos y contratos y normas supletorias”<sup>10</sup>.

De ahí que algunos autores, como Nápoli: “Diga que puede existir una relación de trabajo sin contrato, sin relación de trabajo”<sup>11</sup>, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y este, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.

**b) El diccionario jurídico de Manuel Ossorio:** Indica que la relación de trabajo; “representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero 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.”<sup>12</sup>

Por este motivo que los sujetos en sentido material de una relación jurídico-procesal, tengan idéntica posición y las mismas facultades para ejercer sus respectivos derechos. Un trato en desigualdad de condiciones impediría una justa solución que podría llevar a la nulidad de las actuaciones.

En Guatemala, tiene regulación en la ley, no depende del patrono, ni del trabajador, no tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que la voluntad esté

---

<sup>10</sup> Guillermo, Canabellas. **Diccionario derecho usual**. Pág. 326.

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 445.

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 832.



condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Esto debido a que las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de patronos y trabajadores, sino que tiene un carácter de necesidad. Siempre tratando de garantizar beneficiosos hacia el trabajador por lo que contiene los Artículos: 18 al 30 del Código de Trabajo en lo concerniente al contrato.

## **2.2. Relación laboral dentro del marco jurídico guatemalteco**

En la Constitución Política de La República de Guatemala, en el Artículo 102 literal o) indica lo siguiente: "Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea". Con fundamento en el Artículo 82 en el primer párrafo del Código de Trabajo.

El basamento jurídico de la relación de trabajo, está regulado en el Artículo 19 que dice así: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra".

Por el resultado de las definiciones citadas anteriormente y el basamento jurídico en donde se sustenta que la relación laboral, se inicia entre patrono y trabajador, cuando el empleado empieza con su trabajo, principia la relación contractual, en consecuencia lo protege la ley.

Independientemente que el patrono suscriba el contrato por escrito u oral, este queda obligado por mandato de ley. Se regula de esta manera por el carácter tutelar del derecho laboral, que se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, de lo contrario no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

Adicionalmente al amparo de la tutelaridad que la ley, otorga al trabajador cuando le impone la carga al patrono de presentar el documento en donde se hace constar el contrato laboral por escrito, de acuerdo al Artículo 18 y de la obligación del patrono de formalizar el contrato, que se complementa en el Artículo 30 que obliga al patrono el deber de presentar el contrato o demostrarlo por los medios que establece la ley, es responsable el patrono si no presenta el contrato por escrito y lo que declare el trabajador, se considera cierto amparando al trabajador, de esta manera se origina el principio de presunción de legalidad, en auxilio a las pretensiones del trabajador, en caso de existir controversia laboral entre ambas partes. Con fundamento en la Constitución en el Artículo 106, que se refiere a los derechos irrenunciables que tiene el trabajador.

La importancia objeto de estudio de la relación de trabajo en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, que cuidadosamente hace distinción de las dos instituciones por un lado la relación laboral y por otra el contrato de trabajo, está basado con la finalidad de proteger al trabajador, en sus derechos por cualquier acto que pueda realizar el patrono, una vez iniciado la prestación de servicio y no quedar a merced del patrono, ni por otro trabajador que pretenda transgredir derechos de sus compañeros de labores, cuando su puesto de trabajo lo permita, por la cual la ley deja establecido esta limitación. Iniciándose la relación laboral como se cito anteriormente con la prestación de

los servicios se crea una serie de obligaciones, derechos y responsabilidades por el patrono y el trabajador, doctrinalmente existe obligaciones y derechos por los sujetos de la relación laboral citándose las que de forma directa le corresponde al patrono y el trabajador que puedan ser coartados por medio de la presión laboral tendenciosa, siendo las siguientes:

### **2.3. Doctrina de las obligaciones**

#### **1) Patrono:**

**a) Por su contenido:** Obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, porque no son evaluables en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

**b) Deberes no patrimoniales o éticos:** Pueden comprenderse dentro de ellos: Deber de respeto a la dignidad del trabajador: El trabajador como persona, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene hacia al trabajador. La violación de este deber puede dar lugar a sanciones de diferente orden:

**c) El Deber de higiene y seguridad en el trabajo:** Se diversifica en dos direcciones:

Primero; en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medida para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo). Y segundo; evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes. Con respecto a la seguridad de trabajo se podría añadir el siguiente el vigilar la actitud del trabajador dentro del área de trabajo para su normal desarrollo para evitar situaciones de conflicto entre ellos mismo. Y por la otra parte poner limitaciones en contra de las agresiones que el patrono pueda realizar hacia el trabajador.

## **II) Trabajador.**

**a) Obligaciones del trabajador:** Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y no patrimoniales o éticas:

**b) Obligaciones patrimoniales:** La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

**c) Obligaciones no patrimoniales:** Dentro de las obligaciones no patrimoniales, del trabajador encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono, dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél que en la prestación de servicios el trabajador lo realice con

desempeño, eficiencia, cuidado, esmero, de manera responsable apropiado y según las órdenes del patrono. Dicha obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea en determinados caso persona jurídica, no así la persona que dirige la empresa) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes. Y por la otra parte el deber de respetar a sus compañeros de labores.

### **III) Marco jurídico de las obligaciones del patrono:**

En el Artículo 61 literales b) y c) del Código de Trabajo: se establece dentro de las obligaciones no patrimoniales las siguientes que tiene relación laboral en la actividad de los patronos:

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Como se puede plantear en la literal b) de nuestro Código de Trabajo, hace la afirmación en el sentido positivo sobre la igualdad que tiene que tener el empleador con el trabajador, cuando este ha cumplido a cabalidad con sus labores. Se puede percibir que el trabajador tiene tiempo de laborar dentro de la empresa, pero también señala a quienes empiezan,



que tienen que ser tratados con igualdad y respeto indistintamente del tiempo que tenga el trabajador, según lo contemplado en literal c) siempre y cuando el trabajador se dedique con fidelidad y esmero en el trabajo.

Como no se puede dejar la libertad de ciertos actos que puede realizar el patrono, la ley pone limitaciones a este, contenidas en el Artículo 62 de la literal b) El Código de Trabajo que se regulan de la siguiente forma:

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

Como se estipula en la literal anterior sobre el respeto y consideración que debe tener siempre el patrón ante el trabajador y la prohibición de exigir cualquier clase de prebenda con la finalidad de aprovecharse y de ninguna manera condicionar al trabajador para que labore dentro de la empresa, implica que el trabajador debe respetar a sus compañeros cuando por el grado de jerarquía que tenga dentro de la empresa deberá dirigirse de la misma manera.



#### **IV) Marco Jurídico de las obligaciones del trabajador:**

En el Artículo 63 del Código de Trabajo, encontramos contenidas las obligaciones del trabajador, en las literales siguientes;

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.



**h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;**

Se puede interpretar la obligación que tiene el trabajador de cuidar su trabajo y el trabajo de sus compañeros sin incurrir en arbitrariedades, entre mayor sea su cargo mayor es su responsabilidad. Para que la buena armonía prevalezca dentro del ambiente laboral.

**V) Derechos del patrono:**

**a) Derecho a la libre elección de los trabajadores:** Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa.

**b) Derecho de adquisición del producto de trabajo:** Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo. El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

**c) Facultad de mando y sus manifestaciones:** Se habla de un poder de dirección o *lus Variandi*, que es el derecho a modificar, dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio).



El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo, se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador, está obligado a seguir las instrucciones del patrono, en algunas ocasiones hasta los límites del abuso del derecho. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, como lo indican los Artículos siguientes; 18 que se refiere a la definición legal del contrato de trabajo y el Artículo 63 literal a) que se refiere a la obligación de los trabajadores contenidos en el Código de Trabajo.

**d) Potestad disciplinaria:** El poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa.

**e) Facultad premial:** Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etc.

## **VI) Derechos del trabajador:**

Básicamente se establece que el trabajador, tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos del trabajador están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia y capacitación.

Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superada, en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, la ley, los pactos o convenios colectivos, la costumbre y los usos. Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos relacionados con la irrenunciabilidad de derechos.

Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo, la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo, como se explico anteriormente, empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Como establece el Artículo 81 del Código de Trabajo.



Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes:

- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;
- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario;
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa;



**h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Artículo 82, literal e), del Código de Trabajo;**

**i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a) del Código de Trabajo.**

#### **2.4. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral**

En el derecho, la jerarquía jurídica que debe mantener es su armonía entre las normas, el orden de importancia que deben guardar entre si y su relación unas con otras. La escala jerárquica forma una pirámide, las que están en la parte más elevada son las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación. La escala jerárquica de las leyes se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

**a) La Constitución Política de la República:**

**d).Convenios internacionales y laborales ratificados por Guatemala.**

**b) Leyes ordinarias: Códigos; de Trabajo. Civil, Procesal Civil y Mercantil, Comercio, Penal, Procesal Penal.**

**c) Leyes especiales: que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros y.**



En el derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico, además de que la norma constitucional, ley ordinaria y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador.

Por el esfuerzo por el cual fue creada la ley laboral, como lo explica la Constitución; llamados a ser superados por la contratación individual y colectiva; y en los considerandos del Código de Trabajo; que le denomina principios ideológicos, en este sentido se desarrollan de la manera siguiente: El principio de la condición más beneficiosa (derechos adquiridos). Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse el trabajador, es decir que, una norma posterior no puede derogar a la anterior si perjudica al trabajador. Como excepción a la jerarquía constitucional, que es superior a la ley, pero no porque se contradiga sino la misma constitución lo contempla. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho de trabajo que responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Complementándose con el principio in dubio pro operario; Que en caso de duda, siempre se favorece al trabajador (104 Constitución Política de la República) y en último lugar el principio de la aplicación de la norma más favorable. En caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. La norma favorable sea inferior jerárquicamente.



## 2.5. Derechos humanos

Los derechos humanos, tiene estrecha relación con el conflicto laboral planteado, por dañar al trabajador en sus derechos. A través del tiempo y la historia, ha existido diversas definiciones sobre el tema de derechos humanos, la persona por naturaleza es cambiante, desarrollando nuevos modelos de vida, citando la definición que aborda el tema. En la corriente iusnaturalista, Antonio Truyol y Serra, citado por Marco Antonio Sagastume Gemell indica que decir que hay “Derechos humanos o derechos del hombre en el contexto histórico-espiritual, equivale a afirmar que: Existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados”.<sup>13</sup> Antonio Pérez Luño dentro de la corriente histórica, los concibe como: “Producto de una determinada época histórica, y por lo tanto, variables y relativos. Son un conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.<sup>14</sup> De acuerdo con esta corriente, en cada momento histórico surgen condiciones específicas que el ser humano necesita para vivir con dignidad y se concretan las posibilidades de garantizarle esas condiciones. Al decir ser humano, decimos que el hombre y mujer, por igual, son los sujetos titulares de los derechos humanos. Esta definición es acertada porque los derechos humanos son facultades inherentes a la dignidad humana, pero van surgiendo por épocas de acuerdo al desarrollo histórico social. Al margen de las corrientes filosóficas y tomando en cuenta principalmente los sistemas internacionales de protección de derechos humanos, que aporta la siguiente definición:

<sup>13</sup> Sagastume Gemell, Marco Antonio. **Curso básico de derechos humanos**. Pág. 1.

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 2.

derechos humanos es el conjunto de facultades que integran la dignidad humana, que se positivizan en normas jurídicas de carácter nacional e internacional, de su cumplimiento es garante el Estado y por su violación o inobservancia tiene responsabilidad internacional.

### **2.5.1. Evolución histórica de los derechos humanos**

Para la corriente iusnaturalista, los derechos humanos nacieron con la humanidad misma, porque están contenidos en la dignidad de todo hombre y mujer. Así toda manifestación de valores en las sociedades antiguas, era el reconocimiento colectivo a esos derechos. La corriente histórica de los derechos humanos afirma que en cada momento de la historia, la dignidad del ser humano necesita determinadas condiciones de existencia y realización. Esto explica que tengan un punto de referencia en la historia, cuando se reclaman es porque se hace evidente esa necesidad. Por ejemplo el Código de Hammurabi, recoge la ley del Talión, como una manifestación del principio de proporcionalidad en la venganza y la respuesta a una agresión. Los Diez Mandamientos contenían prohibiciones cuya finalidad era proteger derechos fundamentales del individuo. El cristianismo proclamó el principio de igualdad entre los seres humanos al rechazar la violencia y al reconocer su dignidad sin discriminación alguna. El reconocimiento de los derechos humanos por el Estado, no surge como producto de una generosa concesión, sino como resultado de la lucha social. Desde esta perspectiva, el primer documento histórico que registra la conquista de ese reconocimiento ante el poder público es la Carta Magna del Rey Juan Sin Tierra de Inglaterra. En ella, el monarca se ve obligado a aceptar límites a su poder absoluto en 1215. La corriente histórica explica cómo los derechos humanos aparecen por generaciones. Los de la primera generación constituyen los derechos individuales y políticos (surgen con las revoluciones francesa y estadounidense); la segunda generación, los derechos

económicos, sociales y culturales (durante y después de la Primera Guerra Mundial, recogidos por la Constitución mexicana de 1917 y la alemana de Weimar), y la tercera generación, también llamados de solidaridad o de los pueblos, como el derecho a la paz, al desarrollo, a un ambiente libre de contaminación, entre otros. Actualmente se perfila la formación de una cuarta categoría (cuarta generación) cuya finalidad es permitir al ser humano el acceso y la participación en el desarrollo tecnológico y científico, condiciones de las cuales dependen hoy día la realización de los derechos humanos de las generaciones anteriores.

### **2.5.2. Características de los derechos humanos**

La humanidad, desde aquellos lejanos tiempos medievales, adopta determinados valores fundamentales, los cuales fueron evolucionando (principio de progresividad), y están relacionados con la dignidad, la libertad e igualdad, y permiten condiciones mínimas de existencia por el solo hecho de ser personas. Son superiores al Estado, cuya finalidad es organizar jurídica y políticamente a la sociedad; por ello, es el principal obligado a reconocerlos, respetarlos y garantizarlos. Los derechos humanos tienen las siguientes características:

- a) **Universales:** Le pertenecen a todo el género humano, lo cual impide que se puedan invocar distinciones de raza, sexo, color, religión, posición económica o social, origen nacional y filiación política como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial o

sesgada. Todos estamos protegidos por los derechos humanos en las esferas de nuestra existencia familiar, laboral, política.

Es importante anotar que la universalidad es intemporal, en todo tiempo, de acuerdo con el momento histórico y espacial, y en todo lugar. Por eso es importante establecer normas actuales a nuestro tiempo.

- b) **Inherentes:** Se asume que los seres humanos nacen con ellos, son innatos a su naturaleza y no dependen para su existencia del reconocimiento del Estado.
  
- c) **Irrenunciables:** Los derechos humanos representan un estatuto personal que sigue a la persona y por lo tanto nadie puede renunciarlos, ni ser obligada a renunciar a ellos en ninguna circunstancia.
  
- d) **Imprescriptibles:** Como derechos innatos a la naturaleza humana, no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente si son observados o incumplidos.
  
- e) **Indivisibles, interdependientes, integrales y complementarios:** Los derechos humanos son indisolubles; están relacionados entre ellos y forman un sistema integral, armónico y son interdependientes.
  
- f) **Inalienables e inviolables:** Esta característica deviene de la irrenunciabilidad de los derechos humanos. Son inalienables porque no se pueden enajenar, no pueden separarse de la esencia del ser humano, son consubstanciales a la persona y en esa virtud no pueden transmitirse a otra persona, ni renunciar a los mismos bajo ningún título ni circunstancia.

Por las mismas razones no se pueden violentar por el poder público, ni justificar la inobservancia de los derechos humanos.

**g) No son suspendibles:** En términos generales, no puede suspenderse el goce y disfrute de los derechos humanos, salvo de manera excepcional y temporal y en circunstancias muy especiales. Un ejemplo, es la suspensión de garantías por la aplicación de la Ley de Orden Público que se da en circunstancias muy especiales, extremas y en forma temporal. Para ello debe existir un estado de necesidad (principio de necesidad) y la imposibilidad de recurrir a otros medios o medidas alternativas para superar la situación de emergencia (última ratio). Debe observarse estrictamente el procedimiento establecido en la ley (principio de legalidad) y la suspensión debe ser proporcional a la emergencia (principio de proporcionalidad). Debemos entender que las suspensiones están fundadas en el bienestar común, que en tales circunstancias se antepone al interés individual.

## **2.6. Derechos que tutelan al trabajador de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos**

La obligación de respetar los derechos protegidos por la convención es una obligación de carácter general, que tiene un carácter eminentemente negativo, en cuanto involucra, fundamentalmente, el deber de abstenerse de interferir con el ejercicio de tales derechos; a título meramente ilustrativo, esta obligación podría traducirse en el deber de no matar arbitrariamente, en el caso del derecho a la vida, en el deber de no violencia, no hostigar, no discriminación al trabajador respecto del derecho a la integridad personal, o en el compromiso de respetar en lo que concierne a la libertad de expresión. Los derechos sobre los cuales recae esta obligación son primordialmente los derechos tradicionales, es decir



los derechos civiles y políticos, que en este contexto pueden, en principio, ser caracterizados como libertades fundamentales, en cuanto derechos que el individuo tiene frente al Estado. Sin embargo, Según este convenio, el deber de respeto no implica sólo una obligación negativa, sino que le impone también obligaciones de carácter positivo, que establecen un puente entre éstas y las de garantía de los derechos humanos, junto con el deber de adoptar las medidas que sean necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades. En tal sentido, debe observarse que, con fundamento en el Artículo 1, párrafo 1 de la convención, considera que el Estado está obligado a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a organizar el poder público para garantizar a las personas bajo su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.

## **2.7. La garantía de los derechos humanos**

La obligación de garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos es el resultado de su 'efecto horizontal' y tiene, a la inversa de lo que sucede con la obligación de respeto, un carácter positivo. Efectivamente, ella implica el deber del Estado de adoptar todas las medidas que sean necesarias y que, de acuerdo a las circunstancias, resulten razonables para asegurar el ejercicio de esos derechos e impedir la interferencia de terceros. Por consiguiente es innecesario destacar que esta obligación está íntimamente asociada con el concepto mismo de derechos humanos, el cual surge en el marco de las relaciones entre el individuo y el Estado, y supone poner límites al poder ejercido a quienes de alguna forma restringen derechos fundamentales de las personas, paralelamente con su deber de respeto, esta obligación impone al Estado el deber de proteger al individuo de los actos de particulares que tengan el efecto de obstaculizar el ejercicio de sus derechos, impidiendo o sancionando, la acción de personas que puedan atentar contra la vida o la integridad física



de las personas, la interferencia con la vida privada de terceros, o la instigación a la discriminación racial en cualquier forma. En este sentido. Lo que el convenio establece y sostiene que esta obligación implica el deber de los Estados de organizar todo el aparato gubernamental, y todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos; por consiguiente, los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la convención, y procurar el restablecimiento si es posible del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos. Sin embargo, la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Virtud del principio del efecto útil, las disposiciones de derecho interno que sirvan para este fin deben ser efectivas, lo que significa que el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para que lo estipulado en la convención sea realmente cumplido. El problema de la presión laboral tendenciosa, genera un clima incompatible con una efectiva protección del derecho a la vida, el honor y la igualdad en resumen la dignidad del trabajador; por lo tanto, los Estados tienen la obligación de garantizar la creación de las condiciones que se requieran para que no se produzcan violaciones de ese derecho inalienable y, en particular, que ninguna persona (trabajador) sea privada arbitrariamente a lo que acuerda este convenio. Sino que además requiere que los Estados tomen todas las medidas apropiadas para proteger y preservar el derecho a la vida (lo que se caracteriza como una obligación positiva), bajo su deber de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de todas las personas bajo su jurisdicción; esta protección activa del derecho a la vida por parte del



Estado no sólo involucra a sus legisladores, sino a toda institución estatal, y a quienes deben resguardar los derechos laborales, (Inspección de Trabajo, Ministerio Público, en este caso).

Por un lado infracciones cometidas por el sujeto activo, que consecuentemente realiza actos que son punibles, vulneran un derecho sustantivo debe vincularse expresamente con la obligación general de garantizar los derechos protegidos que tienen los Estados partes en la convención de conformidad con el Artículo 1 párrafo 1 de la misma declaración, pues de lo contrario se estaría privando a ésta de sus efectos en el derecho interno. En el marco de esta obligación, de acuerdo con el convenio, un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por tratarse de la obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la transgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado no por ese hecho en sí mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la convención.

El Estado está en el deber jurídico de prevenir razonablemente las violaciones de los derechos humanos, de investigar seriamente con los medios a su alcance las violaciones que se hayan cometido dentro del ámbito de su jurisdicción a fin de identificar a los responsables, de imponerles a éstos las sanciones pertinentes, y de asegurar a la víctima una adecuada reparación. Cuando las normas de derecho interno que garantizan los derechos consagrados en la convención no son observadas, entonces el Estado debe aplicar las disposiciones previstas para los casos de incumplimiento e imponer las sanciones correspondientes; éstas serían las medidas previstas por la convención para garantizar y hacer efectivos los derechos y libertades previstos en ella. El estricto respeto de los derechos humanos encierra la obligación de perseguir y sancionar el delito, con la

única limitación de que en el proceso de cumplir con esta tarea el Estado no puede utilizar los mismos métodos del autor, ni puede renunciar a los valores de una sociedad democrática y civilizada. Por otra parte, el deber de garantía de los derechos humanos que le incumbe al Estado está íntimamente asociado con su obligación de adoptar las medidas apropiadas para ello. El Artículo 2 establece el deber general que implica la adopción de medidas en dos vertientes: por una parte, ella obliga a la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la convención; por la otra, obliga a la expedición de nuevas normas y al desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías. Pero la obligación de garantía también está estrechamente relacionada con la obligación de respeto de los derechos humanos; la tolerancia al autor de actos que atenta contra la dignidad de la persona, no es compatible con este convenio, con un Estado democrático, con los valores de una sociedad democrática a la que reiteradamente se refiere la convención.

## **2.8. La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Estado Guatemala**

El Estado de Guatemala, que suscribió la presente declaración, reconociendo la importancia, de la dignidad de la persona y el esfuerzo de las naciones para regular de manera efectiva el deber de proteger a la persona humana tomando en cuenta los derechos fundamentales que les pertenece e implica reconocer estos derechos en su conjunto y dentro de estos los principios y normas establecido y propuesto con la finalidad de proteger de manera eficaz, el desarrollo de los pueblos, que impulse el progresó del trabajo de forma individual y colectiva, la transcendental importancia que tiene la tutela de los derechos que le corresponde al trabajador, buscando la armonía dentro del capital y trabajo para el desarrollo de los pueblos y comprendiendo la magnitud del fenómeno, consientes de la



repercusiones a los pueblos interesados, pero deseosos de establecer normas que puedan contribuir y regular la actividad laboral en los Estados que suscriben este convenio. Tiene este convenio su respaldo como ley cuando el Estado guatemalteco admitió el convenio, contenido en el Artículo 149 de La Constitución Política de República de Guatemala, que literalmente dice así; De las relaciones internacionales. “Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e instituciones internacionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los Estados”.

El Estado de Guatemala, paradójicamente de alguna manera no cumple con este compromiso, existe contradicción, debido a la situación de vulnerabilidad a que es sujeto el trabajador, en la actualidad la falta de certeza jurídica, influye negativamente en la dignidad de la persona, como derecho inalienable del trabajador, de acuerdo a lo contenido en el Artículo 1. De esta Declaración “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el entendido de crear leyes adecuadas para proteger al trabajador y establecer la igualdad entre las personas, en este caso patrono y trabajador, como lo proclama el Artículo 2 numeral 1 de esta Declaración.

## **2.9. Convención Americana sobre Derechos Humanos**

Estos esfuerzos que se presentan ante este mundo globalizado se concretiza constantemente y cada vez los Estados americanos, tienen que tomar parte dentro de las



asambleas que se celebran en latinoamericana en donde surgen nuevos retos que sugieren avances en materia de derechos humanos. Guatemala es signatario, de estos acuerdos. Contemplados en nuestra Constitución en el Artículo 153 que dice así; Relaciones con Estados afines. “El Estado mantendrá relaciones de amistad, solidaridad y cooperación con aquellos Estados, cuyo desarrollo económico, social y cultural, sea análogo al de Guatemala, con el propósito de encontrar soluciones apropiadas a sus problemas comunes y de formular conjuntamente, políticas tendientes al progreso de las naciones respectivas”. Y en relación al problema laboral planteado se citan los siguientes Artículos de La Convención Americana sobre Derechos Humanos que establecen los siguientes:

**Artículo. Protección de la Honra y de la Dignidad. Dentro los numerales**

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
  
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
  
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Este compromiso que suscribe el Estado de Guatemala, con el resto de naciones americanas, se especifica con mayor profundidad el tema de la dignidad de la persona, al



establecer la protección de la honra y de manera especial el reconocimiento de su dignidad, implica que nadie puede actuar en contra de la voluntad de la persona, en el caso del trabajador, ciertamente se encuentra a las ordenes inmediata del patrono, pero esto no indica que se pueda abusar de este derecho, que el patrono por motivos de interés personales u otro trabajador que por su puesto de jerarquía, utilice medios fraudulentos, para evadir responsabilidades con la ley, por motivo de acciones que son punibles y que por mandato de ley, debieran ser protegidos de manera rigurosa. Que en reiteradas veces en estos convenios promulgan el derecho de igualdad. Sin que esto sea posible y real. Por la falta de aplicación de la justicia, poca voluntad de las instituciones que tiene la obligación de vigilar lo relacionado al ramo laboral.

## **2.10. El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Convenio de San Salvador**

Convenio que el Estado de Guatemala, ha suscrito para que se haga realidad el esfuerzo conjunto de las naciones en materia de los derechos humanos, es necesario una verdadera cooperación y solidaridad entre los pueblos americanos con reglas claras que busquen el desarrollo integral de la persona humana. Que al suscribir este convenio las naciones suscribientes garanticen el estado derecho, que toda nación democrática debe contar, El Estado de Guatemala, cuando reconoce el convenio, se comprometió adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno derecho a los respeto de los derecho humanos, a través del desarrollo adecuado e integral, de manera individual y colectiva, tomando en cuenta lo contenido en el Artículo 6 en los numerales 1, 2, del Convenio, que establece lo siguiente:



1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Estableciendo que el trabajo, es un derecho de la persona; porque provee, las necesidades básicas del trabajador, como resultado el de su familia. Cuando el trabajo se limita crea dificultades individual y colectivamente para la sociedad, generando pobreza. Por esta razón la importancia de crear normas que estén a la altura, de los nuevos modelos de economía, para establecer el equilibrio adecuado, entre el patrono y el trabajador.

En consecuencia por todo lo citado anteriormente el conflicto laboral de la presión laboral tendenciosa es incompatible con los derechos humanos del trabajador, porque viola, derechos fundamentales, a través del hostigamiento. El acoso que utiliza el autor de la presión laboral tendenciosa, siendo estos medios planificados y sofisticados, que tienen ser investigados y analizados, para evitar la violencia en el trabajo y que el Estado de Guatemala, por el compromiso al suscribir los convenios debe crear la legislación adecuada, para proteger al trabajador sujeto a estos hechos de violencia.



## **2.11. Normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, que son infringidas por la presión laboral tendenciosa**

El Artículo 2 de la Constitución que se refiere a la protección de la persona y el Artículo 4 sobre la Dignidad y derechos del hombre, tomando en consideración lo expuesto anteriormente, sobre la tutela de los derechos humanos, se entiende como persona; lo que explica el diccionario jurídico de Manuel Ossorio; "Persona es el ser o ente capaz de derecho y obligaciones".<sup>15</sup> El Código Civil, en el Artículo 1, solo explica que la personalidad empieza cuando se nace, siempre y cuando se viable (capaz de sobrevivir). Analizando las definiciones anteriores estas no cuenta con mayor amplitud para comprender la naturaleza del ser humano, El diccionario de Manuel Ossorio; Explica que el hombre es capaz de sí mismo, de comprender lo que rodea, pero no explica que el hombre es un ser libre, con criterio propio, con emociones y sentimiento, que es alguien y no algo, es un ser único y especial, en esto radica la importancia a la protección a los derechos inalienables e inherentes de la persona, hallándose inmerso en ella la dignidad.

La dignidad del ser humano, tiene su cimiento sobre los valores espirituales y materiales, como lo señala el preámbulo, de nuestra Constitución, que tiene toda una declaración de garantías, resaltando la primacía humana, proclamando al respecto del tema que ocupa, una voluntad de garantizar la convivencia conforme a un orden económico y social justo; por medio de la justicia, siendo eminentemente humanista.

---

<sup>15</sup> *Ibid.* Pág. 440.

Tiene en mi opinión tres elementos la dignidad, el sentido espiritual, la integridad física y la moral.

El sentido espiritual; es lo que el hombre cree, la integridad física (tangible); El derecho a la vida, el bienestar económico, la salud, el trabajo, la recreación, el desarrollo integral, para tener una vida digna y la integridad moral (intangibile); el sentido de la igualdad, el respeto, la solidaridad, la libertad, valores que son inherentes a la persona, hacen que el ser humano sea lo que es.

Precisamente estos valores son los que dan la dignidad a la persona para ser tratado como tal, cuando la presión laboral tendenciosa se presenta en la vida del trabajador, lesiona su dignidad como persona, por los medios y el fin que tiene el sujeto activo, de despojarlo de su autoestima, hacerlo sentir inútil a través de la violencia que daña su libertad de trabajo, su desarrollo individual, someterlo minándolo lentamente, llevarlo a la desesperación para que se retire voluntariamente de su trabajo y que el sujeto activo salga libre de toda responsabilidad.

La importancia de analizar el Título II por referirse específicamente sobre los derechos humanos y de manera individual, el Artículo 4 que establece; "Libertad e igualdad. Al explicar que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta

fraternal entre sí". Este Artículo citado guarda estrecha relación con el Artículo 102 párrafo a) de la Constitución, que establece la dignidad del trabajo, son derechos inviolables e inherentes, que no pueden ser limitados, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el lugar de trabajo, atenta contra el libre desarrollo del trabajador y en donde se encuadra las acciones e infracciones, que son punible ante la ley, que conscientemente los utiliza el patrono u otro trabajador, hacia otro trabajador sujeto a estos abusos.

Como resultado de estas acciones que atenta contra la vida, la justicia, la paz, el desarrollo integral del trabajador al considerarlo simplemente como fuerza de trabajo, despojarlo de su humanidad, se lesiona al trabajador, como cita el documento católico, de la doctrina social de Iglesia Católica; que indica al respecto "la subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva. El trabajo, independientemente de su mayor o menor valor objetivo, es expresión esencial de la persona, es « actus personae ». Cualquier forma de materialismo y de economicismo que intentase reducir el trabajador a un mero instrumento de producción, a simple fuerza de trabajo, o valor exclusivamente material, acabaría por desnaturalizar irremediablemente la esencia del trabajo, privándolo de su finalidad más noble y profundamente humana. La persona es la medida de la dignidad del trabajo. En efecto, no hay duda de que el trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona".<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Doctrina social de la Iglesia Católica. Pág. 83.

Proponiéndolo de la siguiente manera la dignidad de la persona se convierte así, en el mínimo garantista necesario para reconocernos a nosotros mismos en nuestra sociedad, sin ser tratados con desprecio, marginación alguna, ni ser tratado de forma denigrante en el trabajo. Así que de esta forma clara y categórica, la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre constituyendo, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que ha si son los deberes y derechos también unas y otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos laborales, individuales y sociales de los sujetos en la relación laboral, por un lado la protección jurídica que merece el patrono y por la otra la estima que el trabajador consigue como ser humano y persona. Por lo tanto la protección de la dignidad del trabajador está inmersa en la protección global de la persona y los Artículos citados aseguran (incolumidad personal), que deben ser protegidos celosamente por nuestras leyes.

Siempre en la misma línea nuestra Constitución, al referirse al trabajo en el Artículo 101 establece lo siguiente; "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

**Justicia social:** Se comprende por justicia la igualdad que debe existir en la sociedad, la definición del diccionario jurídico de Manuel Ossorio; "indica que la justicia; Es la virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde cuya práctica debe estar encaminada a proteger a las personas económicamente débil, elevando su nivel de vida y de cultura y



prescribiendo aquello privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales.”<sup>17</sup>

El Catecismo de La Iglesia Católica define la Justicia de la siguiente manera; La justicia social sólo puede ser conseguida en el respeto de la dignidad trascendente del hombre. La persona representa el fin último de la sociedad, que le está ordenada.

Se puede considerar lo consiguiente:

El respeto de la persona humana implica el de los derechos que se derivan de su dignidad de criatura. Estos derechos son anteriores a la sociedad y se imponen a ella. Fundan la legitimidad moral de toda autoridad: menospreciándolos o negándose a reconocerlos en su legislación positiva, una sociedad mina su propia legitimidad moral. Sin este respeto, una autoridad sólo puede apoyarse en la fuerza o en la violencia para obtener la obediencia de sus súbditos.

El respeto a la persona humana pasa por el respeto del principio: "que cada uno, sin ninguna excepción, debe considerar al prójimo como 'otro yo', cuidando, en primer lugar, de su vida y de los medios necesarios para vivirla dignamente"

---

<sup>17</sup> Ibid. Pág. 886.



En este sentido se puede hablar de justicia únicamente cuando la actividad laboral es regularizada por la ley para evitar arbitrariedades en contra del trabajador, estableciendo el equilibrio necesario entre patrono y trabajador, refiriéndome con lo que señala el basamento constitucional y la doctrina en relación a la justicia social, la falta de aplicación de la justicia social, crea desigualdades, que repercuten en el trabajador, por las desventajas que tiene el trabajador que actualmente, es fácil presa de la presión laboral tendenciosa, que afecta de manera directa o indirecta en su trabajo por ser la parte en débil en el problema.

La protección del trabajador como un derecho mínimo que debe ser superado a través de la norma jurídica específicamente del derecho laboral, derecho irrenunciable como lo establece el Artículo 102 de nuestra carta magna, que dice lo siguiente: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: que es derecho tutelar del trabajador, sin olvidar que tutela al patrono de la misma forma, asimismo cualquier otra persona le asiste el derecho de ser protegido por las leyes siempre y cuando no abuse del derecho de igualdad. Como lo estipula el Artículo 103 de la Constitución. Y reforzado con el Artículo 1 constitucional que dice así; "Que su fin supremo es el bien común". Y que es el bien común, como lo indica el documento católico, de la doctrina social de La Iglesia Católica; "Es el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a las asociaciones y a cada uno de sus miembros el logro más pleno y más fácil de la propia perfección. El bien común no consiste en la simple suma de los bienes particulares de cada sujeto del cuerpo social. Es derecho de todos y de cada uno es y permanece común,



porque es indivisible y porque sólo juntos es posible alcanzarlo, acrecentarlo y custodiarlo, también en vistas al futuro".<sup>18</sup>

En resumen tomando en consideración el trabajo como algo necesario para la subsistencia del hombre se hace obligatorio su regulación en normas que establezcan la fraternidad entre el capital y la fuerza de trabajo, para que se desarrolle en plena armonía, sin que rompa la dignidad del trabajador, tomando como consideración el decoro del trabajador en cuanto tal y, por esto mismo, la dignidad del trabajo,

## **2.12. Derechos que tutelan al trabajador de conformidad con el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

El Código de Trabajo tiene su fundamento y génesis, en La Constitución Política de República de Guatemala, se inspira para normar y regular la relación laboral entre patrono y trabajador, dentro sus principales características, se encuentran las siguientes:

a) Debe ser un derecho humano, el cual puede ser material o intelectual;

b) Debe ser productivo, es decir, con alguna finalidad;

---

<sup>18</sup> Compendio de la doctrina social de la Iglesia Católica. Pág. 220.



c) Debe ser dependiente o subordinado;

d) Debe ser libre y no forzoso.

### 2.12.1. Surgimiento del derecho de trabajo

En la antigüedad; No existió, puesto que el trabajo era realizado por los esclavos.

a) **En la edad media:** Existió la institución feudal y los gremios; se realizaba el trabajo artesanal; el trabajo era de sol a sol y se prohibía el trabajo nocturno.

b) **En la edad moderna:** Surgió con el maquinismo, cambiando el sistema social con la creación de fábricas en las ciudades, surgiendo con ello el proletariado, el reglamento interior de trabajo, considerándose a la huelga como delito, para más tarde sólo aceptarla, sin reconocerla. Aquí se dio el inicio del derecho de trabajo.

c) **Época actual:** Es posterior a la Primera Guerra Mundial, se legalizó la huelga, considerándola como un derecho. El 11/04/1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo, encargada de velar por el trabajo en el mundo; después de la Segunda Guerra Mundial se creó el 26/06/1945 la Organización de Naciones Unidas (ONU) que ratificó el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo. La Constitución de Querétaro, México, del 05/02/1917, fue la primera constitución que incorporó los derechos laborales a ella, luego, la Constitución de Weimar, Alemania 1919. En Guatemala, se incluyeron los derechos laborales en la constitución de 1945, en la que se estableció las 8 horas de



trabajo, la indemnización, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, los daños y perjuicios de origen laboral. En Guatemala el primer Código de Trabajo fue el Decreto 330 de 1947.

### **2.12.2. Principios**

Los considerandos establecidos en el Decreto número 1441 se les denominan como principios que animan el derecho laboral y como resultado dicho precepto legal. El Código, fue creado con el objeto de tener el equilibrio adecuado entre capital y trabajo. Cuyo Código de Trabajo les denomina características ideológicas, que se utilizan como medio para la correcta interpretación del derecho laboral y su aplicación. Toda ciencia tiene un fin, en este sentido el estudio de los principios que animan el derecho laboral la forma que garantiza la relación laboral e implícitamente los derechos para ambas partes. Poner limitación al supuesto de igualdad que existe en la relación del trabajo entre patrono y trabajador, como consecuencia de que la presión laboral tendenciosa surge en la prestación de los servicios a través del trabajo. Haciendo el análisis de los principios del Código de Trabajo, que son vulnerados en la presión laboral tendenciosa y dentro ellas se encuentran las siguientes:

Principios o características planteadas en los considerandos del Código de Trabajo, específicamente del considerando cuatro literal d) cuando se refiere a la necesidad de estudiar al patrono y trabajador dentro de la relación laboral, para buscar las posibles soluciones que se presentan en el conflicto de la presión laboral tendenciosa, se hace forzoso, que actualmente se haga el estudio respectivo de la manera que restringe los derechos del trabajador, la presión laboral tendenciosa como nueva forma de violencia laboral, que deja secuela en la persona del trabajador y para que verdaderamente su



aplicación sea efectiva y su tutelaridad sirva de protección e igualdad, entre el patrón y trabajador. En el sentido que aunque el trabajador manifieste expresamente la renuncia de un derecho, la ley lo considera como nula ipso jure; es una excepción al principio de la autonomía de la voluntad, con base en la irrenunciabilidad de las garantías mínimas del trabajo, principio que es acertado por la forma en que opera la presión laboral tendenciosa, que busca agotar al trabajador, para que renuncie a sus derechos laborales.

Otro principio violado por la presión laboral tendenciosa, cuando se está ejecutando es; El principio de estabilidad; La estabilidad, como principio, es sumamente importante por ser una de las mayores luchas de la clase trabajadora por obtener estabilidad y continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro, garantiza bienestar; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia, sin perjuicio de que también se perjudica la productividad de una empresa. El principio de continuidad. Expone que la relación natural de trabajo no debe interrumpirse, sino que tiene que ser de tracto sucesivo, es decir, que no se interrumpe. Por regla general, el contrato de trabajo es indefinido y así lo establece el Artículo 26 Código de Trabajo y.

El principio de equidad. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento básico de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.



### **2.12.3. Normas que se infringen con la presión laboral tendenciosa en el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala**

Partiendo de lo anterior la función tutelar que tiene el Decreto 1441, de manera global es regular los derechos, las obligaciones y responsabilidades del patrono y el trabajador. En consecuencia las limitaciones a los derechos que tienen uno y otro, cuando son transgredidos por la presión laboral tendenciosa, se toma en cuenta las siguientes normas jurídicas:

Libertad de trabajo Artículo 6o. "Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como efecto, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca".

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

La excepción al derecho del trabajo que tiene toda persona, tiene su argumento como lo establece este Artículo que se cita, cuando exista situaciones de carácter extraordinario, pero fuera de ello ninguna persona (patrono-trabajador) puede limitar a otro el derecho al trabajo, sin pueda incurrir en responsabilidades civiles y penales, sea patrono o trabajador salvo que el mismo trabajador sea responsable por sus actos a ser despedido.

Artículo 10 establece lo siguiente: (principio de indemnidad). "Se prohíbe tomar cualquier

clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la constitución, El Código de Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.”

El Código Laboral, siempre hace énfasis sobre el privilegio que otorga la ley al trabajador, como anteriormente se cito sin olvidar los derechos con los que cuenta el patrono, para que exista acuerdo en el trabajo, no se trata de imponer limitaciones al trabajo. Se establece el hecho que las partes en la relación de trabajo, tienen el derecho a defenderse utilizando los medios que le permita la ley: con fundamento en el Artículo 103 segundo párrafo de la Constitución, que dice así “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Además el Código de Trabajo, lo regula en el Artículo 283.

Artículo 12. Establece lo siguiente y dice así; Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social que otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

El hostigamiento en contra del trabajador, es disminución a sus derechos laborales, lo que busca el patrón u otro trabajador por intereses personales, es aniquilar al trabajador física y mentalmente, que sienta la hostigamiento, que este afecte directamente el rendimiento del

trabajo, como consecuencia del acoso diario y sistemático a que está sujeto. Debe tenerse en cuenta que las ordenes del patrono deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra el patrono, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su momento en la integridad personal o constituya un abuso de derecho por parte del patrono o sea evidente que el hecho es constitutivo de un delito o falta, en cuyo caso la desobediencia estará justificada. La ofensa verbal será toda expresión oral que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe y la ofensa física supondrá el ataque o agresión física de una persona a otra, realizada por el propio patrono u otro trabajador y por motivos laborales. Será irrelevante para que concurra esta causa de despido el que dicha ofensas se produzcan durante la jornada de trabajo o fuera de ella. Pero por lo complejo el fin del sujeto activo, es salir libre de problemas sin consecuencia alguna por sus actos.

Finalizándose con en el Artículo 15 que dice así; “Jerarquía normativa supletoria. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”

Posiblemente este sea la norma que se podría aplicar, en el problema planteado por la forma compleja, con que actúa el sujeto activo, que trata por todos los medios pasar inadvertido con su actitud, y que se le pueda deducir responsabilidades, el hecho es que

hasta el momento, no existe forma de establecer en la práctica jurídica el problema de la presión laboral tendenciosa.

## **2.13. Organización Internacional del Trabajo**

**I) Antecedentes:** Nació con el tratado de Versalles, con el que finalizó la Primera Guerra Mundial, surgiendo a la vida el 11/06/1919. La Organización Internacional del Trabajo, es una entidad encargada de reglar las relaciones laborales, su sede se encuentra en Ginebra, Suiza.

**II) Principios que animan a la Organización Internacional del Trabajo, son los siguientes:**

- a) El trabajo no es una mercancía. No se compra ni se vende, el trabajo forma parte de la personalidad del individuo.
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante. Es esencial la libertad de expresión de las asociaciones de trabajadores, es decir, que los sindicatos deben tener libertad de expresión.
- c) La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) La lucha contra la necesidad debe mantenerse dentro de cada nación mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, mediante la colaboración de representantes



de los gobiernos, empleadores y trabajadores, a través de discusiones libres y decisiones de carácter democrático; a fin de promover el bienestar común.

### **III) Naturaleza jurídica:**

Es un organismo especializado de tipo laboral, de carácter internacional, con plena autonomía y con personalidad jurídica.

### **IV) Estructura:**

Es tripartida formada por:

- a) Dos representantes del gobierno.
- b) Un representante de los patronos.
- c) Un representante de los trabajadores.

Las reuniones son anuales y se realizan en su sede en el mes de junio.

### **V) Órganos:**

**a) Conferencia general:** Es el órgano supremo y equivale a una asamblea general. Cada Estado miembro envía a 4 representantes; la conferencia la dirige 1 presidente y 3



vicepresidentes, el presidente debe ser delegado gubernamental, y los vicepresidentes deben de ser 1 delegado de cada una de las partes.

**b) Consejo de administración:** Este es el órgano directivo, y se compone de 56 representantes; 28 son representantes gubernamentales, 14 representantes por los patronos y 14 representantes por los trabajadores. Estos representantes tienen suplentes y adjuntos. Entre los 56 representantes se elige 1 presidente y 2 vicepresidentes.

**c) Oficina Internacional del trabajo:** Es el órgano ejecutivo, y hace las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, está bajo el control del director general de la Oficina Internacional, quien es nombrado por el Consejo de Administración; por el periodo de 6 a 5 años en su cargo.

#### **VI) Funciones:**

**a) Función normativa:** Desarrolla el derecho de trabajo en todo el mundo, a través de convenios internaciones, recomendaciones y resoluciones.

**b) Función científica:** Desarrolla una labor científica e informativa.

**c) Función técnica:** Proporciona ayuda técnica a los Estados que la soliciten.

**VII) Otras funciones de la Organización Internacional del Trabajo, la realización de las siguientes actividades:**



**a) Convenios internacionales:** Son instrumentos normativos aprobados por las dos terceras partes de votos en una conferencia internacional del trabajo; para que tengan validez deben ser ratificados por las autoridades competentes de cada Estado.

**b) Recomendaciones:** Es un conjunto de normas, aprobadas por las dos terceras partes de los votos de una conferencia internacional del trabajo; son principios generales que la Organización Internacional de Trabajo, recomienda a los Estados. Sirven como medio de interpretación de los convenios internacionales, también sirven para unificar la aplicación de los convenios o reglamentos.

**c) Resoluciones:** Son providencias de tipo administrativo interno para la organización.

**d) Control:** La Organización Internacional del Trabajo les da potestad a los delegados para que éstos presenten las denuncias de los convenios que no son cumplidos en sus países.

Dentro los convenios celebrados por la Organización Internacional de Trabajo que tiene relación de manera directa con la investigación. Se encuentra el Convenio de la Inspección de Trabajo y tiene su origen específicamente en el Convenio de Trabajo número 81 ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952, en donde sienta la base para las función de la Inspección de Trabajo. Tiene como actuación básica el funcionamiento y desarrollo integral en la relación de trabajo, para evitar conflictos dentro de las mismas, estas funciones son de carácter administrativas, cuando no sea competencia de otros órganos del Estado. Tiene amplias facultades para el ejercicio de su desempeño asimismo su propio reglamento que norma su que hacer. Como consecuencia

de la actividad comprobatoria, el inspector de trabajo, pueden adoptar diversas medidas:

### **2.13.1. Función de la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo, presta un servicio público, destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de orden social. Le corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que ha de efectuar de conformidad con los principios del Estado social y democrático, derecho que consagra Los principio fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo, la Constitución de cada nación y con los Convenios 81 y 129 de este mismo órgano internacional.

La inspección es fruto del nacimiento del derecho del trabajo y de la constatación de la necesidad de garantizar su cumplimiento mediante la coerción pública.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, el Tratado de Versalles proclama en todo el mundo la necesidad de que cada Estado tenga organizado un servicio de inspección, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

La actividad inspectora se realiza por funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, cuya situación jurídica y condiciones de servicio han de garantizar la independencia técnica, objetividad e imparcialidad prevista en los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo: tiene su fundamento en el



Artículo 1 del Convenio 81 que literalmente dice así: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”.

Las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión se desarrollan por los funcionarios del cuerpo de subinspectores de empleo y seguridad social. Especificando su funciones en el Artículo 3; en los numeral 1, literales a), b) y c) de este mismo cuerpo legal. La organización del sistema se estructura sobre la base de una autoridad central y, territorialmente, en inspecciones provinciales, agrupadas en cada comunidad autónoma, cuya organización está supeditada a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estableciendo su propia autonomía y autoridad central de acuerdo con lo que contiene en el Artículo 4 de este misma institución legal.

La colaboración, coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones se encomienda por mandato de ley al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendiendo su propia dependencia como órgano rector y contralor de las funciones de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social. De forma autónoma e independiente. Estableciendo la importancia de estar interrelacionada con otras dependencias públicas y privadas, para tener el apoyo necesario y desarrollar sus actividades de acuerdo con lo establecido en este convenio que se complementa en el Artículo 5 de este mismo cuerpo legal.

El ámbito de actuación de la inspección se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, como sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, ámbito más amplio que el estricto referido



al empleador como sujeto de la relación laboral.

Este ámbito abarca a: las empresas, centros de trabajo y lugares donde se ejecuta la relación laboral, incluidos los regidos o administrados por las administraciones públicas o entidades de derecho público. Los vehículos y medios de transporte e instalaciones auxiliares en los que se preste trabajo, incluidos puertos, aeropuertos, y puntos de salida, escala y destino en Guatemala, en lo relativo a viajes de emigración y migración interior. Entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la seguridad social, así como las entidades públicas y privadas colaboradoras en materia de protección y promoción social. Sociedades cooperativas, en relación con su constitución, funcionamiento y cumplimiento de las normas de orden social en relación con sus socios trabajadores.

Se exceptúan los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las administraciones públicas, que se rigen por su normativa específica.

La actuación de la inspección se inicia de oficio, bien por propia iniciativa del inspector, orden superior o a petición de determinados órganos o instituciones o previa denuncia, cuya acción es pública, debiendo identificarse el denunciante.

Se realiza mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo, mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso para efectuar las aclaraciones pertinentes, y en virtud de expediente administrativo cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquella, tras cuya actuación, el funcionario actuante



ha de extender diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo. Entre otras funciones de la inspección de trabajo:

**a) Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.**

**b) Requerir al sujeto inspeccionado para que cumpla en un plazo determinado las medidas que garanticen el cumplimiento de obligaciones inobservadas y a las administraciones que hubieran incumplido normas de seguridad y salud laborales respecto de sus servicios públicos.**

**c) Extender actas de infracción y/o liquidación.**

**d) Promover procedimientos en materia de seguridad social para la inscripción y encuadramiento de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, suspensión y cese de prestaciones disfrutadas indebidamente, recargo de las prestaciones en caso de accidente o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad e higiene, recargo de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con el comportamiento de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.**

**e) Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas que revistan riesgo grave e inminente.**



f) Denunciar los incumplimientos en materia de subvenciones de empleo, formación y promoción social.

### **2.13.2. La Inspección General de Trabajo en Guatemala**

En Guatemala tiene su fundamento jurídico en La Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 102 literal t) que dice así; “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones”. En el Código de Trabajo, en el Artículo 278 establece que La Inspección General de Trabajo, es órgano técnico que se encarga de fiscalizar cualquier anomalía en la relación laboral en Guatemala.

La inspección de trabajo de Guatemala, actúa bajo las ordenes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene su fundamento jurídico en el Código de Trabajo: en el Artículo 274: en las literales a) y b) de la forma siguiente:

a) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser a) guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo. b) La Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.

Las función del inspector de trabajo de Guatemala, se encuentran contenidas en la Constitución, el Código de Trabajo y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo y su propio reglamento.



## **2.14. Higiene y seguridad en el trabajo**

Dentro de un concepto moderno de la relaciones entre el empleador y trabajador, constituye la obligación patronal el cuidado de preservar la salud del trabajador, para lo cual debe montar sus instalaciones y maquinaria en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de mecanismo preventivos que disminuyan los accidentes del trabajo, y las enfermedades ocasionados por el trabajo, algunas legislaciones contiene listas de mecanismos preventivos aplicables a cada máquina e indicaciones relativas a las condiciones de luminosidad de aireación y de capacidad en relación con el número de trabajadores, así como también de las instalaciones sanitarias y de los servicios médicos o botiquines que se han de colocar en cada establecimiento.

Ciertas legislaciones aumentan la cuantía de las indemnizaciones, en los caso de siniestro laboral, si ellos se ha producido faltando las medidas higiénicas o preventivas, e, inclusive su falta podría abrir el camino para reclamar la reparación del daño por del procedimiento civil.

El Convenio Laboral 161 de la Organización Internacional del Trabajo, regula la actividad en relación a la higiene y seguridad que debe tener todo centro de trabajo en sus Artículos: 1 al 15 del convenio.

### **2.14.1. Características de higiene y seguridad**

a). El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.



b). El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

c). En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el patrono, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

d). El patrono está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

e). Los órganos internos de la empresa competentes cuando cuenten con ello en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del



trabajo si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad.

En el Código de Trabajo se regula en el Artículo 197, en donde establece las obligaciones del empleador de realizar todas las medidas de higiene y seguridad y cuando el empleador incumpla con lo que la ley manda, el afectado podrá solicitar su indemnización, de manera en especial con lo que reglamenta la literal b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan; y d) Proveer un ambiente sano de trabajo; En la literal b) tiene relación con el problema de la presión laboral tendenciosa por la forma que está redactada al establecer las enfermedades profesionales como lo indica el diccionario jurídico de Manuel Ossorio “Aquellas que son consecuencia forzosa o probable de un trabajo subordinado, su posible evitación así como los resultados económicos del tratamiento y de la incapacidad resultante, son objeto de normas legislativas”.<sup>19</sup> Denomínense así todas aquellas que se puede adquirir a causa o como consecuencia de la labor que realiza quien trabaja por cuenta ajena. Generalmente la doctrina, la legislación y la jurisprudencia distinguen tres clases diferentes: La enfermedades profesionales, las enfermedades accidentales y las enfermedades comunes o inculpables. Son las primeras aquellas que en la relación de causalidad se encuentra preestablecida en las normas legales. Pero en este caso interesan las enfermedades profesionales y las enfermedades accidentales porque tiene aparejada la obligación que tiene el patrono de mantener el cuidado respectivo en cuanto a seguridad e higiene en los centros de trabajo,

---

<sup>19</sup> Ibid. Pág. 370.





## CAPÍTULO III

### 3 Conflictos de la presión laboral tendenciosa en Guatemala

La pregunta que se plantea es ¿Qué motiva e impulsa al patrono, o determinado trabajador a utilizar como método la presión laboral tendenciosa, para hostigar a determinado trabajador? ¿Por qué se arriesga a estar en conflicto con la ley? En relación con algunos patronos, la principal causa en despedirlo, se puede detallar diversas causas, pero al final el resultado es el mismo, el patrono no quiere al trabajador dentro de su empresa y la presión laboral tendenciosa, como método resulta ser bastante conveniente, por la forma en que se ejecuta, tiene que ser bien planificado, de forma sofisticada, para no dejar evidencia alguna de su ejecución. Esto significa que el patrono actúa de esa manera, para que el resto de trabajadores consideren que el patrono tiene la razón y el mismo trabajador hostigado así lo perciba, en la práctica del hostigamiento que proviene del patrono se podría pensar que es un despido indirecto, pero el fin y objetivo de la presión laboral tendenciosa, como se venido señalando es atacar la moral del trabajador para aniquilarlo mentalmente, destruir su auto estima y que el trabajador se retire voluntariamente, con esta actitud del trabajador, el favorecido es el patrono, no tiene responsabilidad alguna y se evita conflictos con la ley.

Que responsabilidades se tiene que asumir el patrono, si despide al trabajador, analizando el Código de Trabajo, se encuentra las siguientes razones;

El Artículo 26 establece por regla general que el contrato laboral, debe ser por tiempo indefinido, esto constituye que las causas de despido justificado o injustificado, directo o



indirecto, el patrono debe demostrar la causa justa del despido del trabajador, si el patrono no expone las pruebas que impone Código de Trabajo, debe pagar la indemnización que le corresponde al trabajador, por las reglas establecidas en el Artículo 84 del Código de Trabajo. en este sentido la conversión de la prueba se establece con el fin de apoyar al trabajador, en contra de arbitrariedades que cometa el patrono, siendo este principio acertado por la forma que trama la presión laboral tendenciosa, protección que tiene su asidero legal el Artículo 102 en la literal o) de la Constitución Política de la República, que indica la obligación del patrono de pagar la indemnización por despido injustificado y en relación con el Artículo 79 literal e) que establece lo siguiente “Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato”. También en reciprocidad con el Artículo 78 en donde establece la imposición de pago y la forma debe pago de la indemnización contenido en la literal a) la Indemnización que por ley corresponda al trabajador y literal b) el pago por daños y perjuicios contenidos en este Código. Para aclarar el concepto de indemnización en materia laboral, el diccionario jurídico de Manuel Ossorio indica lo siguiente: “Son todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran la partes de modo principal la parte trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, una vez determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los caso de accidentes o enfermedad de trabajo, despido injustificado”.<sup>20</sup> El Artículo 84 del Código de Trabajo establece, la manera legal que debe cancelarse la indemnización y en el procedimiento ordinario laboral el juez, es quien con el apartado de pruebas

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Pág. 487.



correspondiente impondrá la indemnización, correspondiente para el patrono, asimismo los daños y perjuicios.

Significa entonces que la indemnización, es la sanción pecuniaria que impone el Estado, en contra del patrono por infringir principios que tutelan al trabajador siendo los siguientes.

**a) Principio de estabilidad:** Un trabajo estable y seguro, garantiza bienestar; en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia.

**b) Principio de continuidad:** La relación natural de trabajo no debe interrumpirse, sino que tiene que ser de tracto sucesivo, es decir, que no se interrumpe. Por lo contenido en el Artículo 26 y 82 literal c y d, del Código de Trabajo.

**c) Principio de equidad:** Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad y que están contemplados en el considerando V, literal d), y el Artículo 15 del Código de Trabajo.

Entonces esto indica que una de las principales razones, para utilizar como método la presión laboral tendenciosa, es evitar el pago de la indemnización, además las prestaciones laborales, que por derecho pertenecen al trabajador.



Las limitaciones que tienen patrono-trabajador por actos reñidos con la ley y que impone este Código, se examina las causas contenidas en el Artículo 79, que establece el despido indirecto de acuerdo como lo preceptúan las siguientes literales.

b) "Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

c) "Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador y

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.



En las literales citadas están contenidos; las restricciones que la ley impone a determinados hechos que el patrono-trabajador, puede utilizar en contra del trabajador y puede incurrir en responsabilidades penales.

La interrelación de las diversas disciplinas de las ciencias del derecho, tiene como finalidad el auxilio mutuo sin romper la autonomía y su independencia como rama del derecho, que se dedica al estudio de las acciones de la persona en su actividad diaria, en este caso es la presión laboral tendenciosa, demostrar sobre los posibles delitos que comete el autor con actos que están en contra del ordenamiento jurídico guatemalteco, como lo constituye el Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal: sobre los medios que utiliza el autor del conflicto laboral de la presión laboral tendenciosa, que podría ser el patrono, un trabajador o un grupo de trabajadores que atacan con violencia de forma verbal, de obra o físicamente a determinado trabajador.

### **3.1. La posición del Código de Trabajo y el Código Penal de Guatemala**

El Código de Trabajo únicamente tiene como sanción ciertos actos que atenta contra el trabajador. Tomando como punto de partida lo estipulado en los Artículos siguientes; Artículo 77 Causas Justas de Despido, establecidas en literales a); “Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores”, b) “Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores” y c) “Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las



labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo y. En el Artículo 79 cuando se refiere en lo concerniente al despido indirecto de acuerdo como lo reglamenta las literales siguientes; literal b) “Cuando el patrono (El trabajador) incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador”, c) “Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador”, d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador“ y e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

En el entendido que la norma explica que el patrono (o el trabajador) comete un ataque en contra del trabajador, esta agresión puede ser física o verbal, luego explica o se conduzca, se entiende el ánimo de hacer daño, en la forma que lo establece el párrafo son medios que el autor utiliza para hostigar al trabajador aprovechándose no solo de superioridad jerárquica, de su posición económica y asimismo de la necesidad que tiene el trabajador del sustento diario, los medios y técnicas pueden ser diversos cuando se trata de hostigar al trabajador. El Código de Trabajo, deja abierta la posibilidad de utilizar la vía penal por lo



que se establece el Artículo 77 párrafo final, asimismo en concordancia con lo estipula el Artículo 79 párrafo final en lo relativo a las responsabilidades penales que se hace acreedor el patrono y trabajador.

Para entrar en materia penal es necesario comprender que se entiende por delito: Etimológicamente la palabra delito proviene del vocablo latino Delictum, que significa abandonar el camino prescrito por la ley y del verbo latino De-Linquere. Nuestro Código Penal no contempla una definición de lo que debe entenderse por delito, quizá porque el legislador no quiso incurrir en una definición incompleta, inexacta, o que no llene los requisitos indispensables de toda definición técnicamente redactada, lo que si regula es la relación de causalidad entre la conducta humana y el tipo penal. En sentido estricto se interpreta el delito como el acto opuesto al derecho, causado contra las personas o las cosas y regularmente sancionado por la ley penal. El Código Penal derogado lo definía como la infracción voluntaria de la ley penal, agregando que toda infracción a la ley penal. Se presume voluntaria mientras no conste lo contrario. Añadiéndole al acto de estar consciente de lo que se realiza o se omite.

Como principales elementos del delito tiene los siguientes: la antijuricidad (lesión o peligro de un interés protegido por la norma), tipicidad (encuadramiento de la conducta del imputado con el tipo pena), imputabilidad (atribuir determinado resultado dañoso a cierta persona, es un presupuesto de culpabilidad), culpabilidad (nexo psicológico que une al autor con el acto que realiza y la punibilidad (que la conducta este sancionada con una pena previamente establecida). Son elementos positivos porque están en contra de lo que establece la ley penal y se le puede deducir las responsabilidades respectivas cuando se realice cuerdamente. Aunque también existen excepciones al respecto.



En Guatemala, actualmente no existe el tipo penal de la presión laboral tendenciosa, así como otros abusos que se pueden considerar como delitos por ejemplo los tratos degradantes, pero esto no significa que ciertos actos no se considere delito, nuestro ordenamiento jurídico por ser de carácter legalista necesita que exista el tipo penal para que el juez pueda tipificar, calificar y juzgar el delito al autor de la presión laboral tendenciosa. Dentro de la doctrina se entiende el tipo penal como lo señala Claus Roxin: en relación con el tipo penal indica que “Es la materia de prohibición, (materia de la norma de las prescripciones jurídicos penales), es decir, la descripción concreta de la conducta punible, por ello afirma que quien realiza el tipo penal se comporta en la manera descrita en la materia de la norma, obra siempre en forma contraria a la norma.”<sup>21</sup> Sus elementos son: a) elementos descriptivos, que son aquellos que el autor puede conocer a través de los sentidos, son objetivos del mundo exterior que el autor puede conocer con sus sentidos, por ejemplo la cosa en el delito de daños; b) elementos normativos; son aquellos contenidos en la descripción típica que solo se puede captar mediante un acto de valoración, dos: la acción típica que se integra con los componentes necesarios como son una parte objetiva que abarca la conducta externa y una parte subjetiva que se constituye siempre por la voluntad, bien dirigida al resultado en los delitos dolosos de resultado, a la conducta en los delitos culposos y a la mera actividad en otros casos; los autores que son quienes realizan el tipo (autor o sujeto activo), en quien recae la situación del autor activo (agraviado o sujeto pasivo) y quien es el llamado a reaccionar con una pena (El Estado, en ejercicio del *Ius Puniendi*).

El fundamento legal sobre la calificación del tipo se encuentra en la Constitución en el Artículo 17 que dice así: “No hay delito ni pena sin ley anterior. No son punibles las acciones u omisiones que no estén calificadas como delito o falta y penadas por ley anterior

---

<sup>21</sup> Roxin, Claus. **Fundamentos de la estructura de la teoría del delito**. Pág. 290.



a su perpetración”, y lo contenido en el Código Penal, en el Artículo 1 que dice así: “De la legalidad. Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente calificados, como delitos o faltas, por ley anterior a su perpetración; ni se impondrán otras penas que no sean las previamente establecidas en la ley.” Debe existir el tipo penal para la tipificación del delito y en consecuencia la aplicación de la justicia, a este hecho punible en contra de actos que incurra el autor y que llene los requisitos para que este proceda, citando lo que preceptúa el Código Penal, cuando se refiere al delito que se encuentra en este mismo cuerpo legal, en el Artículo 10 establece lo siguiente relación de causalidad. “Los hechos previstos en las figuras delictivas serán atribuidos al imputado, cuando fueren consecuencia de una acción u omisión normalmente idónea para producirlos, conforme a la naturaleza del respectivo delito y a las circunstancias concretas del caso o cuando la ley expresamente lo establece como consecuencia de determinada conducta”.

Aplicándolo al problema laboral planteado, se entiende que el autor cuenta con elementos necesario para poder realizar la acción de violencia en contra del trabajador, violencia que puede ser como se ha venido explicando verbal o física en contra de la dignidad del trabajador y esto derivado que tiene la voluntad de hacer daño, y en el Artículo 11 dice así; “El delito es doloso, cuando el resultado ha sido previsto o cuando, sin perseguir ese resultado, el autor se lo representa como posible y ejecuta el acto” en la frase que se refiere cuando el resultado ha sido previsto, significa que el autor lo tiene premeditado con anterioridad para ejecutar el hecho o acto que se considera delito y por lo tanto punible, estableciéndose también como agravante por lo que contiene el Artículo 27 numeral 3 que dice así; “Hay premeditación conocida, cuando se demuestre que los actos externos realizados revelen que la idea del delito surgió en la mente de su autor, con anterioridad suficiente a su ejecución, para organizarlo, deliberarlo o planearlo y que, en el tiempo que



medió entre el propósito y su realización, preparó ésta y la ejecutó fría y reflexivamente. Asimismo abuso de superioridad: siempre en ese mismo Artículo en el numeral 6 que dice así; “Abusar de superioridad física o mental, o emplear medios que debiliten la defensa de la víctima”.

Siempre en el Código Penal y en esta misma línea se puede situar que dentro de los medios que puede utilizar el autor para acosar al trabajador y son delitos, se encuentran las siguientes:

### **3.2. La calumnia**

Delitos contra el Honor: Artículo 159 que dice así: “Es calumnia la falsa imputación de un delito de los que dan lugar a procedimiento de oficio. El responsable de calumnia será sancionado con prisión de cuatro meses a dos años y multa de cincuenta a doscientos quetzales”.

Dentro del concepto de calumnia el Doctor José Francisco de Mata Vela. En relación a la calumnia, quien cita a Cuello Calón, indica lo siguiente: En la idea “del honor debe distinguirse dos aspectos: a) **Aspecto subjetivo**: El sentimiento de la propia dignidad moral nacido de la conciencia de nuestras virtudes, de nuestros méritos, de nuestro valor moral. b) **Aspecto objetivo**: Está representado por la apreciación, estimación que hacen los demás de nuestras cualidades morales y de nuestro valor social. Aquél es el honor en sentido estricto, éste es la buena reputación. En la historia cuando se refiere a delitos en contra de honor, en el derecho romano aparece primero la palabra injuria; en la Lex Cornelia de Injeris, se sanciona como delito contra la integridad personal, así como la

violación del domicilio. Como ofensa al honor aparece en la ley de las XII Tablas. En el derecho español, el fuero juzgo sancionó diversas clases de injurias, apareciendo la noción de calumnia, así como en el actual, con las mismas estipulaciones.”<sup>22</sup>

### 3.3. La injuria

Artículo 161. Dice así; “Es injuria toda expresión o acción ejecutada en deshonra, descrédito menosprecio de otra persona. De la definición que explica Manuel Ossorio <sup>23</sup> en relación a la injuria dice así; “Es el Agravio, ultraje de obra o de palabra/, hecho o dicho contra razón o justicia/, daño o incomodidad que causa una cosa”. Según lo contenido en el Artículo 73 del Código de Trabajo, se le denomina corrientemente injuria, dentro del ámbito laboral aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador que, por afectar la seguridad, el honor o los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo. Si quien produce la injuria es el patrono puede el trabajador darse por despedido y exigir la indemnización que la ley determina, y si el injuriador es el trabajador, el patrono tiene el derecho de despedirlo sin abonarle indemnización alguna, ni las prestaciones que la ley otorga al trabajador, quedando a criterio del trabajador si demanda al patrono.

---

<sup>22</sup> De Mata Vela, José Francisco y Héctor Aníbal De León Velasco. **Derecho penal guatemalteco**. Pág. 338.

<sup>23</sup> *Ibid.* Pág. 497.



**I) Los elementos del delito de injuria son los siguientes:**

**a) Elemento material:** El hecho puede realizarse a través de expresiones, o bien por actos. Dentro de las expresiones podrá considerarse no solamente las verbales sino también las realizadas por escrito, en todo caso, dichas acciones o expresiones han de ser aptas para ofender el honor del sujeto pasivo. Pero desde hace mucho la doctrina es unánime en considerar que por la dificultad de demostrar la injuria a través de omisiones, solamente se acepta su comisión a través de acciones, aunque las mismas no sean realizadas por el propio sujeto, sino a través de otros, como niños o animales. La injuria debe ser en deshonra, descrédito o menosprecio. El descrédito ha de ser no solamente lesionar el renombre o prestigio personal, si no aun, el crédito económico, en cuanto al menosprecio, son expresiones o acciones desfavorables para la persona de quien se hace. **b) Elemento interno:** El elemento volitivo está constituido no solamente en ejecutar o proferir las expresiones, sino que debe hacerse con el ánimo especial de ofender, el llamando animas injuriando.

Al contrario de lo que sucede con la calumnia, el acusado de injuria no se le admite prueba de veracidad de la imputación. El Doctor José Francisco de Mata Vela, en relación a la injuria indica que: "La razón de semejante diferencia estriba respecto de la calumnia en el interés colectivo del descubrimiento y castigo de delitos que como perseguirlas de oficio, son de grave trascendencia social; mientras que tratándose de imputaciones meramente injuriosas, la sociedad no tiene interés alguno, o lo tiene muy escaso, en averiguar la verdad o falsedad de la imputación".<sup>24</sup>

<sup>24</sup> De Mata Vela, José Francisco y Héctor Aníbal De León Velasco. **Derecho penal guatemalteco**. Pág. 369.



### **3.4. La difamación**

Artículo 164; “Hay delito de difamación, cuando las imputaciones constitutivas de calumnia o injuria se hicieren en forma o por medios de divulgación que puedan provocar odio o descrédito, o que menoscaben el honor, la dignidad o el decoro del ofendido, ante la sociedad. Al responsable de difamación se le sancionará con prisión de dos a cinco años”. Dentro de este tipo de delitos de calumnia, injuria y difamación solo pueden ser perseguidos como el texto legal declara, por acusación de la parte agraviada, esto es, mediante querrela presentada por el ofendido y tiene consecuencias si se presenta como acusación falsa, como lo señala el Artículo 453: con prisión de un año y el máximo de seis años.

#### **1) Los elementos que se pueden considerar en la difamación**

**La materialidad del hecho:** Requiere que se efectúen calumnias o injurias por medio de divulgación; en cuanto a estos últimos no es forzoso, pues de otro modo la ley así lo diría, especialmente, que tales medios de divulgación sean los medios de comunicación social, como periódicos escritos, televisión, por radio, etc., sino cualquier medio de divulgación con destino al seno social del ofendido, de acuerdo con las circunstancias en cada caso. Tales medios serán aquello de los que se vale el autor para hacer llegar la ofensa a todo el conglomerado social del agraviado, y que dé por resultado el odio o el descrédito, o que menoscabe el honor, la dignidad o el decoro del ofendido.



### **3.5. Las lesiones**

Artículo 144: que dice así: “Comete delito de lesiones quien, sin intención de matar, causare a otro daño en el cuerpo o en la mente”.

#### **I) Breve historia**

En principio, la legislación penal sancionó como lesiones únicamente los traumatismos y heridas que dejan una huella material externa, tales como las equimosis, cortaduras, rupturas o pérdidas de miembros exteriores. Posteriormente, el concepto de lesiones se extendió a las lesiones internas perturbadoras de la salud hasta llegarse a la época actual en que las lesiones abarcan, además de los aspectos ya mencionados, perturbaciones psíquicas resultantes de causas externas.

#### **II) Concepto de lesión**

Según la doctrina dominante, el bien jurídico protegido es la integridad física y mental de la persona. Dentro de la opinión del maestro mexicano Enrique Jiménez Huerta, citado por el doctor José Francisco de Mata Vela, en relación con las lesiones, indica que “Por lesión debe entenderse todo daño inferido a la persona, que deje huella material en el cuerpo o le produzca una alteración a su salud. Y González de la Vega: “afirma que por lesión debe

entenderse cualquier daño exterior o interior, perceptible o no inmediatamente por los sentidos, en el cuerpo, en la salud o en la mente del hombre la lesión se refiere, entonces, a todo daño causado en el aspecto físico-mental".<sup>25</sup>

El estudio de los diversos actos y acciones que realizan las personas bien sea por acción o por omisión en sus actividades es objeto de investigación y las consideraciones con respecto a lo que se considera delito según la doctrina vigente. En el Código Penal, se entiende por delito, todas aquellas acciones u omisiones de forma voluntaria que lesionan bienes jurídicos tutelados por el Estado y que resguardan los derechos de las personas, que estos actos sean en contra de restricciones en este caso en particular los malos tratos en contra del trabajador y que estos sean punibles por poner en peligro la integridad física y moral por el riesgo que representa a corto o largo plazo en la vida del trabajador víctima de la presión laboral tendenciosa, que tengan una función preventiva y en caso de incumplimiento que se sancione.

### **III) Elementos de las lesiones**

De acuerdo o tipo objetivo, que según la ley y la doctrina consistiría en todo daño interior o exterior, perceptible o no, en la mente o en el cuerpo de un ser humano. Dentro del concepto general del daño alterador de la salud podemos mencionar las siguientes hipótesis.

---

<sup>25</sup> *Ibid.* Pág. 354.

**a) Lesiones externas:** Son aquellas que por ser colocadas en el superficie del cuerpo humano, son perceptibles directamente tales como golpes, traumáticos, equimosis, quemaduras, las lesiones traumáticas o heridas propiamente dichas.

**b) Lesiones internas:** Las perturbaciones psíquicas o mentales.

**c)** Es preciso que los daños relacionados hayan sido causados por alguna circunstancia externa: La causa externa puede ser física, moral o bien alguna omisión que la implique. Dentro de las causas físicas, es sencillo comprender que tenemos todas aquellas acciones positivas como dar un golpe con algún objeto, inferir una puñalada, disparar un arma de fuego. Es perfectamente posible, según nuestra ley, ya que no hace relación negativa en cuanto a ello, el empleo de medios morales, como estados de terror. Impresiones desagradables; sin embargo, es sumamente difícil establecer las relaciones causalidad, de hostigamiento mediante medios morales, pero la dificultad práctica en la obtención de pruebas no significa la no existencia del delito.

**d) Elemento interno o tipo subjetivo:** Es necesario que la lesión se deba a la realización intencional o imprudente del acto del autor. La intención delictuosa, que en este caso de las lesiones, es el animus leandendi se presume según las prescripciones de los Artículos 10 y 11 del Código Penal, no importa que el autor haya realizado las lesiones con dolo eventual (cuando se dispara sobre persona determinada pero sin propósito especial de causarle una clase de lesión).

El grado de tentativa de este delito presenta problemas de existencia real dado el sistema de punibilidad seguido, en que se atiende al resultado de la lesión, por lo que si bien la



existencia teórica de la tentativa de lesiones es perfectamente posible según lo contenido en el Artículo 14 del Código Penal, Dentro de las lesiones siguientes que pueden ser originarias de la presión laboral tendenciosa y que regula el Código Penal, se encuentran las siguientes: Artículo 146: en el párrafo primero dice así; “Lesiones gravísimas: Quien causare a otro lesión gravísima, será sancionado con prisión de tres a diez años”. “Es lesión gravísima la que produjere alguno de los resultados siguientes numerales.” 1. “Enfermedad mental o corporal cierta o probablemente incurable”; 2º. “Inutilidad permanente para el trabajo”; Artículo; 147 “Lesiones graves; Quien causare a otro lesión grave, será sancionado con prisión de dos a ocho años”. “Es lesión grave la que produjere alguno de los resultados expuesto en los numerales siguientes”: 1. Debilitación permanente de la función de un órgano, de un miembro principal o de un sentido. 3. Incapacidad para el trabajo por más de un mes”. Artículo 148; “Lesiones leves. Quien causare a otro lesión leve, será sancionado con prisión de seis meses a tres años. Es lesión leve la que produjere en el ofendido alguno de los siguientes resultados: 1. Enfermedad o incapacidad para el trabajo por más de diez días, sin exceder de treinta”.

### **3.6. Coacciones y amenazas**

#### **1). Breve historia:**

Artículo 214 dice así: “Coacción: Quien, sin estar legítimamente autorizado mediante procedimiento violento, intimidatorio o que en cualquier forma compela a otro, obligue a éste para que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que

no quiere o que tolere que otra persona lo haga, sea justo o no, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

Violencia mediante la cual se constriñe a una persona para que realice un acto contra su voluntad o deje realizar, se hallaba en el antiguo derecho privado de Roma, pero no fue introducida en el campo penal hasta la segunda mitad del siglo XVII. Estos delitos fueron reglamentados especialmente en la Lex Julia de VI pública y por la Lex Julia de vi privada. Ésta penaba el tomarse la justicia por su mano en vez de recurrir al ordo iudiciorum y otros casos de violento ejercicio del propio derecho. En nuestro antiguo derecho ya pena hechos caracterizado por el empleo ilícito de la violencia para imponer la ejecución de determinados hechos.

## **II). Concepto coacción:**

La palabra coacción, se deriva del latín coactio, y significa según el diccionario de Manuel Ossorio: “Que es un término forense que significa acción de coercer, contener, refrenar o sujetar. Aunque es frecuente equiparar los términos coerción y coacción, ofrecen matices diferenciales, porque esta segunda expresión tiene dos significados generales que repercuten en la interpretación jurídica. De un lado, fuerza o violencia que se hace a una persona para precisarla a que diga o ejecute alguna cosa, y en este sentido su empleo origina múltiples consecuencias de orden civil, porque los actos ejecutados bajo coacción adolecerían del vicio de nulidad y en el orden penal, porque daría lugar a diversos delitos,



especialmente los atentatorios contra la libertad individual”.<sup>26</sup> De otra parte, según la definición de la academia de la lengua, es el empleo habitual de fuerza legítima que acompaña al derecho para hacer exigibles sus obligaciones y eficaces sus preceptos. Esta segunda acepción, que para algunos autores encaja mejor en la coerción, es en la coacción, donde adquiere la importancia extraordinaria, porque afecta al debatido problema jurídico-filosófico de si la coercibilidad es, o no, requisito indispensable al derecho. La otra definición de coacción citada por el doctor de Matta Vela en relación la coacción: “Es en el sentido, de coacción es fuerza o violencia que obra sobre el ánimo de una persona”,<sup>27</sup> y por lo tanto, sobre la libertad del hombre pudiendo ser de dos clases: Física: (uis absoluta) y Moral o intimidación (uis impulsiva).: Las legislaciones así como la etimología y el origen histórico de la palabra hacen que en rigor se observe que coacción es más que todo referido a la violencia moral. De acuerdo con nuestra ley, la coacción puede realizarse en cualquier forma, física o moral.

### III). Clases:

**Material:** En cuando al elemento material, podemos agregar a lo ya dicho, que comete este delito quien, sin estar legítimamente autorizado y mediante procedimiento violento o intimidatorio, completa a otro o lo obliga para que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o tolere que otra persona lo haga, sea justo o no.

---

<sup>26</sup> **Ibid.** Pág. 174.

<sup>27</sup> **Ibid.** Pág. 418.



El delito de coacción lesiona la facultad e todo individuo de determinarse y actuar por sus propios motivos, por tal razón, el bien jurídico que lesiona con su realización es la libertad y seguridad de la persona. Dentro de tal evento podemos distinguir.

a) Se realiza el acto de compeler u obligar a otros, mediante procedimiento violento o intimidatorio o en cualquier otra forma a hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra, persona lo haga, es decir, y en término generales, imponer una persona a otra su voluntad, a través de las formas señaladas.

b) La violencia que habla la ley ha de ser ilícita, porque la ley se refiere a quien sin estar legitimamente autorizado realice uno de los actos a que se refiere, esto quiere decir, que se puede dar el supuesto de que alguien pueda impedir a otro hacer lo que la ley sí prohíbe, no incurriendo por tanto en delito.

### **3.6.1. La amenaza**

Artículo 215: dice así: “Quien amenazare a otro con causar al mismo o a sus parientes dentro de los grados de ley, en su persona, honra o propiedad, un mal que constituya o no delito, será sancionado con prisión de seis meses a tres años.

El texto legal no trae una referencia de lo que debe atenderse por amenaza. En esa virtud, debemos entender que tal es el acuerdo de la doctrina, que la amenaza consiste en el anuncio que se hace de un mal que puede ser o no delito, como lo explica el diccionario jurídico de Manuel Ossorio:” Es el atentado contra la libertad y seguridad de las personas.



Como su nombre indica consiste en dar a entender, con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a otro".<sup>28</sup>

**l). Elementos de la amenaza:**

**a) La amenaza de un mal:** Amenazar, es pues, anunciar a otro que se le va causar un mal, con el propósito de infundirle miedo; es anunciarle que se le va a causar un mal dependiente de la voluntad de quien se lo anuncia. Puede ser verbal o escrito. Lo principal es que el anuncio pueda perturbar la tranquilidad del amenazado y causarle alarma o temor. Particularmente sucede en la rama laboral cuando algún trabajador tenga que declarar en contra del empleador, existiendo aun la relación laboral con el trabajador, este obviamente lo amenaza con despedirlo si llega declarar en contra del empleador.

**b) Que el mal sea futuro y de posible realización:** Si el hecho que se anuncia se causa al momento de la amenaza se integraría el delito con el mal causado y anunciado. Así también el mal ha de ser posible. Expresa también nuestra ley que no es necesario que el mal que se anuncia sea para uno, puede admitirse el mal anunciado para un extraño, siempre que sea de los indicados en la ley, y.

**3.7. Tratos denigrantes**

**En las Disposiciones generales,** en el Artículo I, en los numerales 4 y 5 y para los efectos penales se entiende: 4°. Por violencia: la física, psicológica o moral. La primera es manifestación de fuerza sobre personas o cosas. La segunda es intimidación a personas y

---

<sup>28</sup> Ibid. Pág. 69.



toda conducta a través de la cual se ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo integral de la persona, tales como conductas ejercidas en deshonra, descrédito, o menosprecio al valor personal o dignidad, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, abuso de poder o de autoridad, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad, engaño, amenaza o la privación de medios económicos indispensables para la subsistencia. Se entenderá que existe la violencia psicológica también cuando concurriere hipnosis, narcosis o privación de razón o de sentido, ya sea que el sujeto activo provoque la situación o la aproveche.

En este momento no existe un concepto que defina de manera clara que significa tratos degradantes o denigración, tomando referencia el anterior Artículo se toma como trato degradantes, los siguientes elementos: que se establecen en las diferentes convecciones, Convección de la Declaración Universal de los derechos del Hombre, en el Artículo 5, Convección Americana sobre los Derecho Humanos en la Parte I, Capítulo II, sobre los Derechos Civiles, en el Artículo 5 que se refiere a la integridad de la persona en el numeral 2, En el Código de La Niñez y Adolescencia, que no es un convenio esta como ley en Guatemala, en el Título II, Sección Tercera, en el Artículo 11 que se refiere a la Integridad siempre de la Persona, y contemplados como derechos fundamentales que en todas se inclinan en la misma línea que dice así: “ Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Entendiéndose, como todas aquellas limitaciones que van en contra de la dignidad de la persona, y que pueden ser incluidas en los derechos laborales.

Resumiendo, el análisis establece que todos estos delitos en su conjunto, se comprende mejor como presión laboral tendenciosa.



### **3.8. Legislación española**

Dentro de la presente investigación se cita lo contenido en El Código Penal Español, en donde se regula actos que se consideran como delitos en contra del trabajador y que tiene aparejada prisión y multa contra el autor de ilícito penales y dentro de estos abuso se encuentra lo establecido el Título XV, de los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores, en los Artículos 311 al 318, pero para efectos de esta investigación se hace mención al Artículo 314: que dice así: Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses. Que tiene su respaldo con la norma fundamental en este sector es la ley 31/95, de 8 de noviembre 2005, de Prevención de riesgos laborales. En su Artículo 14 se reflejan, con carácter general, las obligaciones del empresario en materia de seguridad: deber de protección. Y lo que se refiere a la obligación que tiene el patrono en establecer las medidas de seguridad dentro del trabajo: se aplicaría lo dispuesto en el Código Penal Español en el Artículo 316: que dice así: Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o



integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

### **3.9. Daños civiles**

#### **a) Obligaciones que proceden de hechos y actos ilícitos:**

Su regulación legal se encuentra: en el Libro V, Título III, Capítulo Único, Del Código Civil, en los Artículos 1645 al 1673.

#### **b) Obligaciones que proceden de hechos y actos ilícitos:**

##### **I). Definiciones.**

**a) Hecho ilícito:** Es una conducta antijurídica culpable y dañosa, que impone a su autor la obligación de reparar los daños.

**b) Actos ilícitos:** Son las manifestaciones de voluntad para obtener determinados fines jurídicos, pero no están fundados en la regla jurídica, sino por el contrario son opuestos a ella.

##### **II). Elementos:**

**a) La antijuricidad.**

**b) La culpa.**



**c) El daño.**

Todo lo que se origina de la acción penal origina responsabilidades civiles, llamadas daños y perjuicios.

**a) Responsabilidad civil:** Es el nombre que toma la obligación generada por el hecho y acto ilícito, la cual se traduce en la necesidad de reparar los daños y perjuicios causados por otro.

**b) Daños y perjuicios:** Los daños, que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios, que son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.

**IV) Clasificación:**

**A) Responsabilidad directa**

**B) Responsabilidad civil por actos propios:**

Es consecuencia del hecho y actos ilícitos y consiste en la obligación de reparar los daños y perjuicios causados. Respondiendo cada quien de su propia conducta ilícita.

Los daños, que consisten en las pérdidas que el trabajador sufre en su patrimonio (salario), y los perjuicios, que son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.



### **C) Responsabilidad indirecta:**

**Responsabilidad por actos de terceros.**

En el Artículo 1645. Dice así; "Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima. Teniendo este su asidero legal con los Artículos 1646 el responsable de delito doloso y 1647 la exención de una responsabilidad penal no libera la responsabilidad civil, de este mismo cuerpo legal y en concordancia con el Artículo 112 del Código Penal: que dice así; "Personas responsable. Toda persona responsable penalmente de un delito o falta lo es también civilmente".

Asimismo se toma en consideración las lesiones a la que puede estar sujeto el trabajador por medio de la presión laboral tendenciosa como se estableció anteriormente regulado en este caso en El Código Civil, en el Artículo 1655 "Si el daño consiste en lesiones corporales, la víctima tiene derecho al reembolso de los gastos de curación y al pago de los daños o perjuicios que resulten de su incapacidad corporal, parcial o total para el trabajo, fijado por el juez en atención a las siguientes circunstancias:"

a). Edad, estado civil, oficio o profesión de la persona que hubiere sido afectada;

b). Obligación de la víctima de alimentar a las personas que tengan derecho conforme a la ley; y



**c). Posibilidad y capacidad de pago de la parte obligada.**

Estableciendo como garantía adicional que en caso de muerte, los herederos de la víctima, o las personas que tenían derecho a ser alimentadas por ella, podrán reclamar la indemnización que será fijada de conformidad con las disposiciones anteriores. Y nuevamente el resarcimiento por difamación en el Artículo 1656. En caso de difamación, calumnia o injuria, la reparación se determinará en proporción al daño moral y a los perjuicios que se derivaron.



## CAPÍTULO IV



### 4. Soluciones a los conflictos de la presión laboral tendenciosa

El municipio de Guatemala, es el área, en donde se concentra la mayor parte de las fuentes de trabajo, por lo tanto el índice de trabajadores afectados por el conflicto de la presión laboral tendenciosa, es elevado. Dentro de los problemas inmediatos que tiene el trabajador, cuando es hostigado son los siguientes; a) no contar con recursos económicos para pagar un abogado que lo auxilie, b) no poseer conocimientos sobre sus derechos laborales, c) poca formación escolar de la población y d) tener dependencia con el empleador por el trabajo, debido a estas circunstancias, se aprovechan del trabajador y aunado a esto las amenazas y coacciones, hace que este conflicto no sea tan conocido y que se perciba que no tenga salida legal. El otro problema que se presenta para el trabajador, es estar pendiente del proceso que se prologuen y estar asistiendo a ellos, por el tiempo y los costos que este representa. A diferencia del patrono que está en la capacidad de poder mantener el proceso de largo tiempo.

#### 4.1. Procedimiento administrativo

El trabajador que se sienta hostigado podrá poner la denuncia ante la Inspección de Trabajo, regulado en el Artículo 282, "Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social".

Para que el inspector de trabajo, tenga conocimiento y pueda actuar, en el ejercicio de su cargo; el inspector de trabajo, tiene la obligación, primero: visitar los centros de trabajo y

corroborar de primera mano este tipo situaciones interrogando a los trabajadores de la empresa; segundo; citar al infractor para que establezca su situación jurídica, esta citación se hará de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 281 literal m), dice así: "Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código y en este mismo Artículo explica que si la parte citada no cumple en presentarse se le impondrá la sanción que será de dos hasta diez salarios.

El procedimiento para imponer la sanción que se realizara de conformidad con los Artículos 415, 416, 419, 422, 423 y 423 todas del Código de Trabajo.

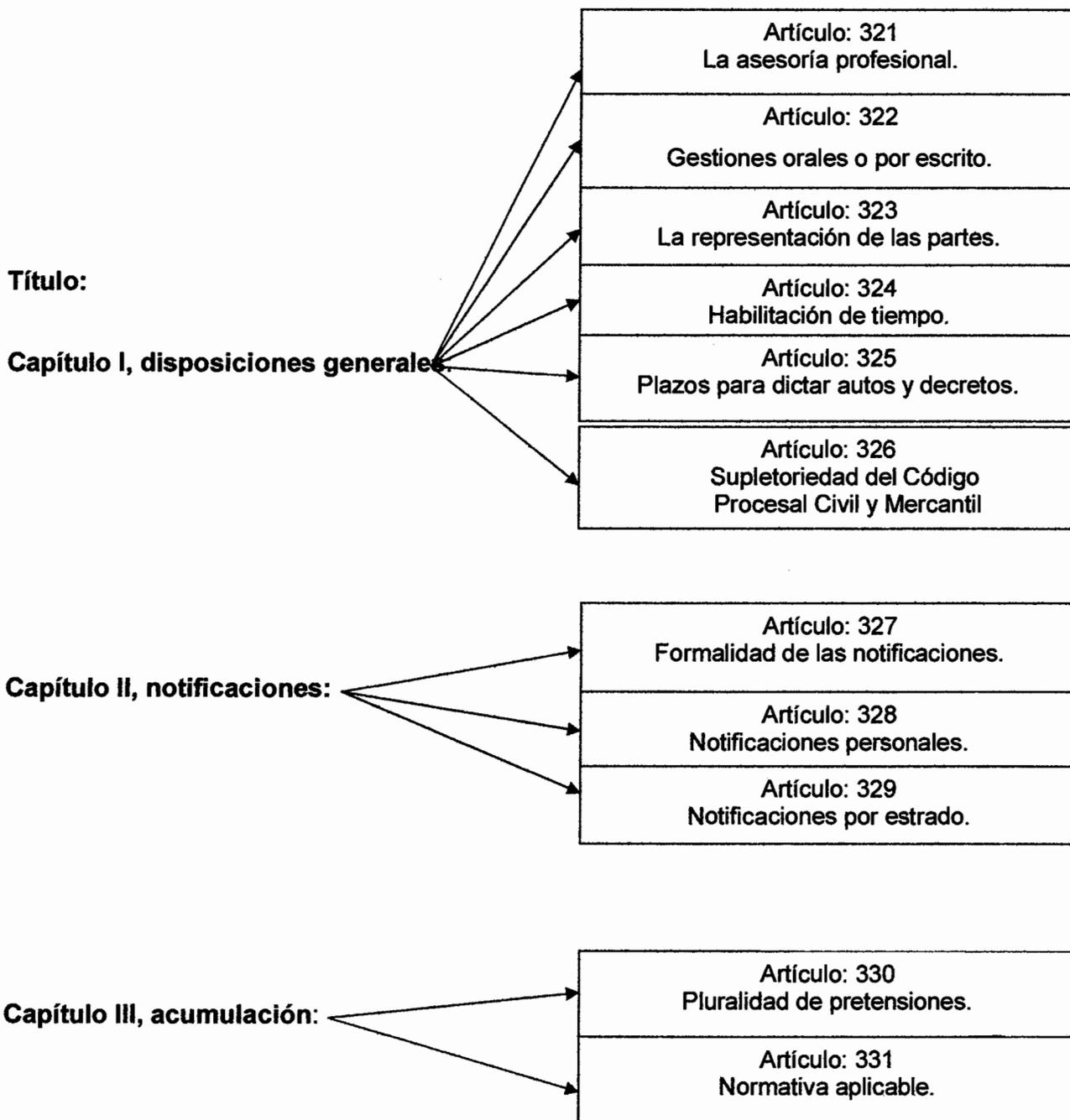
Si se lleva a cabo la audiencia, el inspector de trabajo, debe actuar con equidad con la finalidad que las partes lleguen a solucionar por razón de acuerdos, sin afectar los intereses de las partes en conflicto, con el fin de llegar a una solución a sus problemas y diferencia. El acuerdo que se suscriba, aprobado por el inspector de trabajo, servirá como título ejecutivo para proceder en contra del patrono por la vía correspondiente.

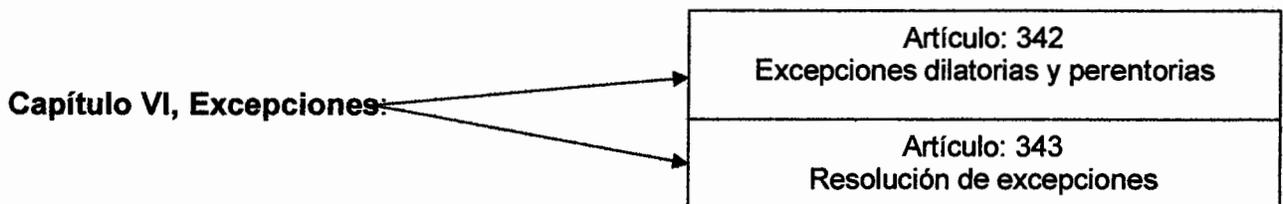
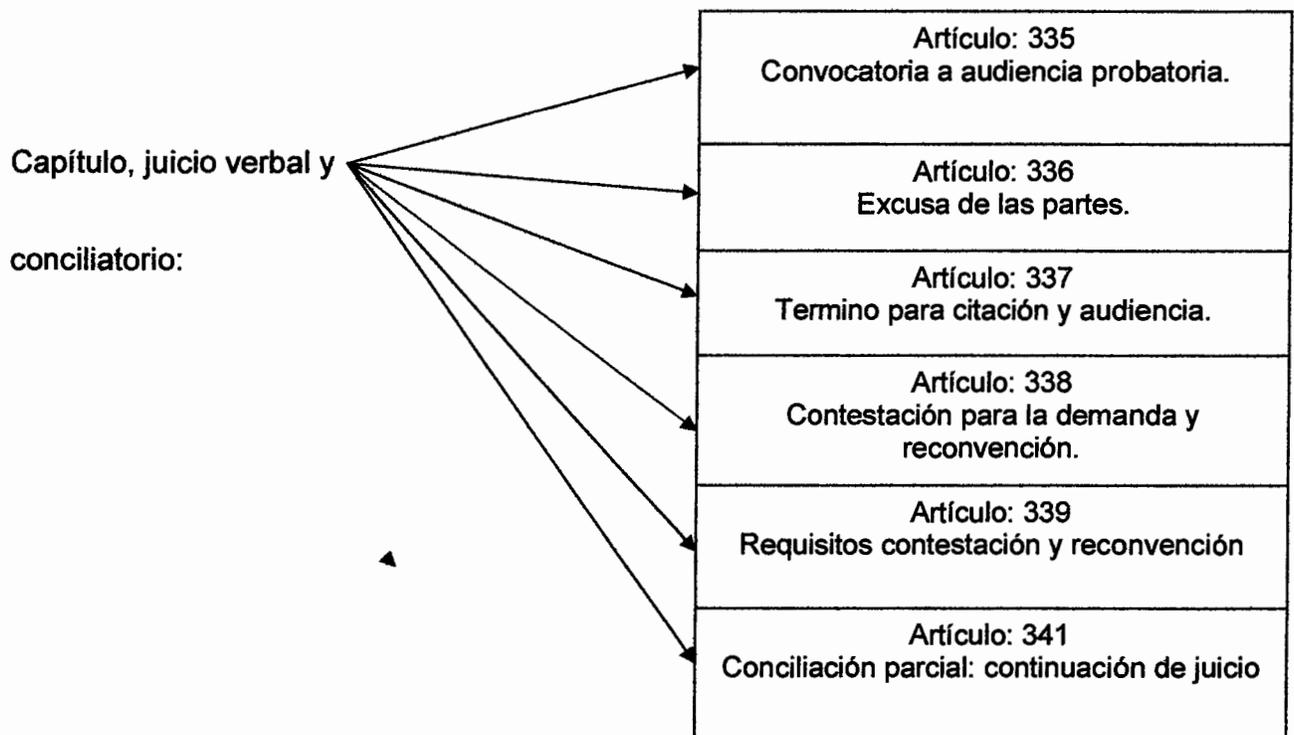
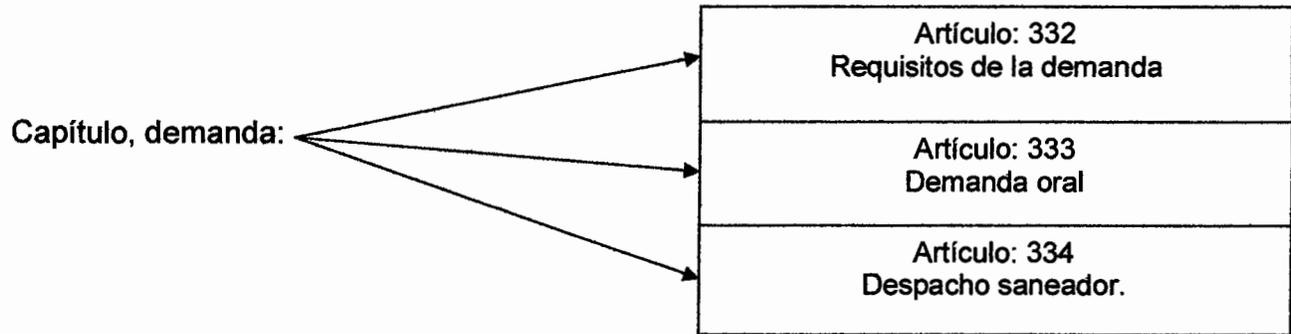
Si en la conciliación no existe ningún tipo de arreglos, el Inspector de trabajo dará por concluidas sus actuaciones quedando a criterio de la parte afectada deducir responsabilidades por la vía judicial.

## 4.2. Procedimiento ordinario laboral

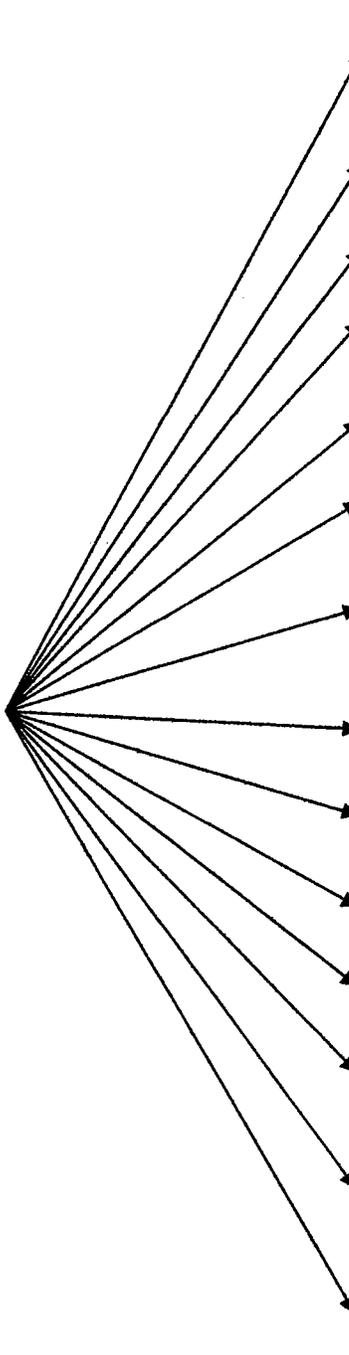
### Estructura del procedimiento ordinario laboral:

Diseñado por el sustentante





**Capítulo VII, pruebas:**



<b>Artículo: 344</b> <b>Audiencia de recepción de pruebas</b>
<b>Artículo: 345</b> <b>Prueba documental</b>
<b>Artículo: 346</b> <b>Práctica de pruebas</b>
<b>Artículo: 347</b> <b>Testigos</b>
<b>Artículo: 348</b> <b>Obligación de declarar</b>
<b>Artículo: 349</b> <b>Comisión de prueba a otro juez</b>
<b>Artículo: 350</b> <b>Obligación del empleador: facilitar concurencia de testigos</b>
<b>Artículo: 351</b> <b>Tacha de testigos</b>
<b>Artículo: 352</b> <b>Dictamen de peritos</b>
<b>Artículo: 353</b> <b>Exhibición de documentos o libros</b>
<b>Artículo: 354</b> <b>Confesión judicial</b>
<b>Artículo: 355</b> <b>Identificación de Persona</b>
<b>Artículo: 356</b> <b>Rechazo de pruebas extemporáneas, ilegales o impertinentes</b>
<b>Artículo: 357</b> <b>Auto para mejor proveer</b>



**Capítulo VIII, sentencia.**

Artículo: 358 Incomparecencia del demandado
Artículo: 359 Término para dictar sentencia
Artículo: 360 Auto para Mejor Proveer
Artículo: 361 Apreciación de la prueba en conciencia
Artículo: 362: Resolución de incidentes
Artículo: 363 Copias de autos y sentencias
Artículo: 364 Requisitos de las sentencias

**Capítulo X, recursos:**

Artículo: 365 Recursos: revocatoria, nulidad, aclaración y ampliación y apelación
Artículo: 366 Recursos de responsabilidad rectificación
Artículo: 368 Trámite de la apelación

**Capítulo X, segunda instancia:**

Artículo: 369 Pruebas denegadas
Artículo: 370 Auto para mejor proveer
Artículo: 371 Autos en consulta
Artículo: 372 Sentencia de segunda instancia: competencia
Artículo: 373 Aclaración y ampliación: único recurso



El otro problema que tiene el trabajador, acosado es cuando el hostigamiento lo ejecuta algún compañero de trabajo, se complica aun mas cuando existe anuencia del patrono, lo justo es que el patrono, despida al trabajador acosador por lo preceptuado en Artículo 77 en las literales b y d, que explica que el trabajador que acuda a la injuria, calumnia, cometa cualquier clase delito en contra de su compañero, tendría que ser despedido. Pero como se ha explicado anteriormente el fin de la presión laboral tendenciosa, es precisamente valerse de cualquier medio para hostigar al trabajador, como método abyecto y finalista.

#### **4.3. Vía procesal penal**

El ámbito de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, confronta la tipificación del ilícito penal, de la presión laboral tendenciosa, con el principio de lesividad, en contra de ataques de bienes jurídicos tutelados, por los delitos en contra de la moral y físicamente, que son lesionados en la relación laboral por el conflicto planteado, como se ha venido reiterando, por afectar la vida del trabajador, en cuanto a la libertad de trabajo, la salud, la estabilidad entre otras, debido a la trascendencia de estos derechos, merecen que sean protegido de manera rigurosa, el Código de Trabajo deja abierta la posibilidad de utilizar por las partes en conflicto, la utilización del derecho penal para la posible solución a sus diferencias en el Artículo 77 último párrafo establece lo siguiente; “Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes. Este Artículo tiene relación con el Artículo 79 en el último párrafo, estableciendo lo siguiente; La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.



En consecuencia al autor de la presión laboral tendenciosa, que cometa o ha cometido actos reñidos con la ley y sean punibles en contra del sujeto pasivo (víctima), se puede iniciar la persecución penal, de conformidad con lo preceptuado en El Decreto número 51-92, del Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal, en el Artículo 24 que se refiere a la clasificación de la acción penal, estableciéndose de la forma siguiente; numeral 2. Acción pública dependiente de instancia particular o que requiera autorización estatal; y numeral 3. Acción privada.

#### **4.4. Delitos de acción pública dependiente de instancia particular**

En los delitos de acción pública dependiente de instancia particular, se puede iniciar la persecución penal por los delitos de lesiones contenidos en los Artículos 144 al 148; y coacciones comprendidos en los Artículos 214 y 215 del Código Penal.

Y en la clasificación de la acción penal de instancia particular, en el Artículo 24 Ter del Código Procesal Penal; en la literales 1; Lesiones leves, 2; Amenazas y coacciones.

Existe una serie de delitos que para ser públicos y en consecuencia perseguidos de oficio por el Ministerio Público, requiere, como condición previa, que la víctima directa del delito, el agraviado o su representante legal, lo denuncie por lo que se establece el, Artículo 297 que dice así: “Denuncia, o ponga en conocimiento de la autoridad competente, por cualquier otro medio”, en el caso del inspector de trabajo, por ser funcionario público, tiene la obligación de denunciar y así lo manda la ley en el Artículo 298; Denuncia Obligatoria.

Cuando tengan conocimiento de delitos en contra del trabajador, aunque en la práctica esto no se efectuó.

Actualmente con el procedimiento por delitos menos graves; contenido en el Artículo 265 Ter; del Código Procesal Penal, al juez de paz, se le amplía su jurisdicción para que pueda conocer delitos menos graves, cuando la pena de prisión no exceda de cinco años; en este caso se puede iniciar procedimiento penal al autor de la presión laboral tendenciosa, que el fiscal presente la acusación ante el juez de paz, previa denuncia o querrela por la víctima o agraviado de conformidad por preceptuado en el Artículo 302 de este mismo cuerpo legal.

El juez de paz, dentro de las diligencias a realizar, convocara al acusador, al agraviado, al imputado o su defensor, señalando audiencia para conocimiento de cargos, en el plazo de diez días contados a partir de la presentación de la acusación o en su caso la querrela, en donde el juez de paz, en base a las pruebas abrirá a debate y se inicie el juicio penal, en contra del autor, señalando audiencia en plazo de veinte días en donde los sujetos procesales deberán presentar las pruebas, cinco días previo a la audiencia de debate, el juez de paz, con la aportación de prueba, resolverá dictando la sentencia.

En los delitos que se requieren de instancia particular, la ley ha dejado como salvedad, es decir que el Ministerio Público puede actuar de oficio y sin el requerimiento cuando existan razones de interés público, tal como lo establece el Artículo 24. Ter.



Para la persecución por el órgano acusador del Estado, dependerá de la denuncia respectiva por instancia particular, salvo cuando existan razones de interés público, por los delitos siguientes; (estupro, incesto, abusos deshonestos y violación, cuando la víctima fuere mayor de dieciocho años). Asimismo también estas concurren cuando se trata de hechos graves, violentos, producto de la delincuencia organizada. En los demás casos, sin la denuncia del agraviado, el Ministerio Público no está facultado para investigar o acusar, y desde luego, los tribunales penales tampoco pueden actuar de oficio, a menos que el impacto social o el daño causado afecten gravemente a la sociedad. Tradicionalmente, se considera dentro de estas figuras delictivas, también aquellas que afectan la libertad, la seguridad sexual y el pudor, en virtud de la prevalencia al pudor y la dignidad de las víctimas, quienes eran afectadas por la publicidad o notoriedad del hecho, como consecuencia del proceso penal. En este sentido específicamente porque la presión laboral tendenciosa afecta de manera directa la libertad del trabajo que es el tema que atañe a la investigación.

Es conveniente que se pueda calificar la presión laboral tendenciosa, de interés público, ya que afecta a la sociedad en general por las repercusiones sociales que origina. Cuando el fiscal tenga conocimiento de este tipo de delitos, que debería denunciar el inspector de trabajo, cuando este tenga conocimiento del mismo, o la víctima, se debería iniciar la persecución penal de oficio, ante la falta de recursos económicos, ya que lo primordial es proteger de manera adecuada y efectiva al trabajador, como lo establece la Constitución, el Código de Trabajo, convenios de materia de derechos humanos y laborales.



El derecho laboral es tutelar e irrenunciable, esto significa que aunque el trabajador renuncie a sus derechos, el juez de paz prosigue de oficio, como en los juzgados de trabajo, una vez iniciado el procedimiento para garantizar, el debido proceso a las pretensiones del trabajador (víctima de la presión laboral tendenciosa).

#### **4.5. Delitos de acción privada**

En los delitos de acción privada, que se pueden iniciar la persecución penal, se encuentran las siguientes; Artículos 159 Calumnia, 161 Injuria, 164 Difamación; y Daños que están contenidas en los Artículo 278 y lo preceptuado en el las Disposiciones Generales en el Artículo I, numeral 4 del Código Penal.

Y en la clasificación de la acción penal en el Artículo 24 Quatter en los numeral; 1 Los Relativo al Honor; y numeral 2 Daños. Del Código Procesal Penal.

Los delitos de acción privada son aquellos en que, si bien están calificados como tales en El Código Penal, lesionan bienes jurídicos que interesa tutelar a la sociedad, su persecución solo puede proceder mediante querrela planteada por la víctima o su representante, cumpliendo con los requisitos del Artículo 302 que se refiere a los a la querrela, reduciéndose la participación del Ministerio Público, salvo en los casos que requiera de su apoyo para identificar al imputado, o para practicar un elemento de prueba, establecer el hecho punible que se le atribuye al imputado, estas diligencias corresponderá solicitarlas el agraviado, el querellante, por escrito, como lo establece el Artículo; 476 en relación con la



investigación preparatoria en este procedimiento, y cuando el titular de la acción carezca de medios idóneos, para ejercer la acción penal, el agraviado solicitara el patrocinio del Ministerio Público, como lo establece Artículo 539 que se refiere a la querella, para la asistencia cuando exista extremos que demuestren que el titular no cuenta con medios económicos para sufragar los gastos de asesoría técnica.

La acción que se deriva de estos delitos pertenece a la víctima, quien puede desistir, renunciar a su derecho, perdonar o llegar a cualquier clase de convenio, siempre que no viole el orden público ni afecte derechos irrenunciables. Al igual que en los delitos de instancia particular, la prohibición de intervención del Ministerio Público en el proceso no impide la realización de medidas urgentes establecida en el Artículo 308; del Código Procesal Penal, dentro de sus funciones como órgano acusador e investigador que tiene el Ministerio Público establecidas, asimismo en su ley orgánica.

La querella deberá presentarse directamente al tribunal de sentencia, será tramitada mediante el juicio por delito de acción privada, regulados por los Artículos 474 al 483 del Código Procesal Penal, caracterizados por la oralidad y el contradictorio, en el que no hay etapas preparatoria ni intermedia. El debate habrá de practicarse si fracasa una junta conciliatoria convocada inmediatamente a la recepción del escrito de acusación. El tribunal de sentencia, revisara el hecho criminal que se imputa al acusado en la querella y si es constitutivo de delito. De la prueba acompañada y ofrecida se establece la sospecha fundada, por lo que deberá darle trámite a la solicitud. El hecho se formula bajo la responsabilidad del querellante en su solicitud. La posibilidad de que el querellante presente el escrito de acusación ante el juzgado de paz local, como lo manda el Artículo 465 Ter, a



efecto de que realice una junta de conciliación previo al inicio del procedimiento especial, busca facilitar el acceso a la justicia y abaratar sus costos, pues el juez de paz podrá, si lo desea el querellante, intervenir como mediador del conflicto. El juez de paz, están facultado para dictar, las medidas de coerción que aseguren la presencia del acusado en la junta conciliatoria. Si esta fracasa, remitirá la querrela al tribunal de sentencia competente.

El juez deberá desempeñar un papel de mediador, tratando de lograr la superación de la causas del conflicto; si ello se produce y las partes llegan a un acuerdo que no lesione el precepto constitucional ni las leyes, extenderá el acta que contenga las bases del convenio para que sirva de título ejecutivo, las partes podrán, de común acuerdo, pedirle al juez de paz que funja como conciliador del conflicto una persona de reconocida autoridad moral de la comunidad, o el juez podrá pedir a las partes que acepten como conciliador a una persona con esas características, o a un técnico en mediación.

Esta decisión de política criminal busca promover el diálogo, como forma de resolver conflictos penales no graves y proveer mecanismos que economicen el costo de la administración de justicia. Las personas que se consideren víctimas de los delitos de acción privada, podrán optar entre plantear al juzgado de paz del lugar en donde se cometió el ilícito penal, o dirigirse directamente al tribunal de sentencia competente.



#### **4.6. La desjudicialización**

En los Artículos 24 al 31 del Código Procesal Penal, encontramos lo que en Guatemala se conoce como desjudicialización, institución en la que, por su naturaleza, pueden ubicarse el criterio de oportunidad, la conversión, la mediación, la suspensión condicional de la persecución penal y el procedimiento abreviado, al permitir a los fiscales graduar la solicitud de pena con motivo de la aceptación de los hechos por parte del imputado y debido a las circunstancias del hecho delictivo, puede considerarse también como figura de desjudicialización, puesto que además responde al propósito de simplificación de casos penales.

El Ministerio Público, de acuerdo con el principio de legalidad establecido en nuestro código, puede disponer de la acción penal pública (abstenerse, paralizarla, transferirla o graduarla), en el caso del procedimiento abreviado por lo establecido en los Artículos 464 al 466 del Código Procesal Penal, de manera en especial el Artículo 465 Ter, que establece el procedimiento de delitos menos graves, en los supuestos establecidos en la ley y bajo control judicial:

Para que pueda aplicarse una figura desjudicializadora es necesario que concurren una serie de condiciones siendo las siguientes:

a) La colaboración del imputado con la justicia, lo que implica el reconocimiento o la conformidad de los hechos que motiva el proceso.



**b) El resarcimiento de los daños y perjuicios provenientes del hecho delictivo.**

**c) La aceptación de la víctima de la aplicación del criterio de oportunidad.**

**d) Que no se trate de delitos violentos, graves, de compleja investigación, de criminalidad organizada o que amenacen o afecten la seguridad colectiva.**

**e) Que se pueda prescindir de la pena, porque no es necesaria la rehabilitación por tratarse de una persona que no tiene una conducta o un comportamiento criminal.**

**f) Que el efecto preventivo de los delitos, razón de la pena, quede cubierto o satisfecho con la regla de conducta impuesta con la amenaza de continuar el proceso.**

**g) Que la culpabilidad del imputado sea atenuada o culposa, en todo caso, no caracterizada por las circunstancias agravantes.**

**h) Que el hecho no lesione o amenace la seguridad social.**

**i) Que el límite máximo de la pena con que está sancionado el delito concreto no exceda de cinco años (el juez, en este caso sólo puede imponer una pena de hasta cinco años y si considera que procede una mayor y debe rechazar la vía abreviada).**

**j) No pueden otorgarse más de una vez al mismo imputado por la afectación dolosa del mismo bien jurídico y, en algunos casos no pueden aplicarse a funcionarios y empleados públicos (inspectores de trabajo) por delitos cometidos en el ejercicio de su trabajo.**





ocurrir, la conciliación como lo explica el Artículo 25 ter, en su primer párrafo, de este mismo cuerpo legal.

Cuando la víctima es menor de edad, deberá ser representado, por quien ejerza la representación legal. Cuando no tenga representante legal, será nombrado de oficio, como lo que establece el Artículo 24 ter.

Al exigir el legislador la autorización judicial para la aprobación del criterio de oportunidad se obliga el funcionamiento de los tribunales de justicia bajo formas propias del sistema acusatorio. Conocidos los hechos y como resultado de la comunicación entre las partes y de las solicitudes y reclamaciones, del diálogo puede surgir la posibilidad de aplicar el criterio de oportunidad. Una vez ocurrido el acuerdo, el fiscal requerirá la aplicación del criterio de oportunidad y el juez dictara la resolución que corresponda, ordenado, si aprueba el requerimiento del órgano acusador, el archivo del proceso como lo establece el Artículo 25 en su último párrafo, el archivo será durante un año, al vencimiento del cual se extinguirá la acción penal y se dictara sobreseimiento definitivo de acuerdo con los Artículos, 328, 329 y 330 que se refiere al sobreseimiento todas del Código Procesal Penal.

Si en el transcurso del plazo del archivo surgen elementos que a juicio del Ministerio Público muestren la improcedencia de la abstención que conlleva el criterio de oportunidad, sin ningún trámite especial procederá ejercer la acción penal que le corresponde, planteando al juez competente las solicitudes que procedan. El juez de la etapa intermedia que decida sobre la procedencia o no de la acusación por lo preceptuado en el Artículo 332 del Código Procesal Penal. Si las partes no llegaran a un convenio, el proceso continuará y el Ministerio Público podrá plantear, si procede otra figura de disposición de la acción penal. El criterio de oportunidad no puede aplicarse más de una vez, al mismo imputado por la



amenaza o lesión del mismo bien jurídico tutelado en el Artículo 25 Quinquies. Esta medida implica la necesidad de implementar un sistema de control de casos a cargo del Ministerio Público, la razón es que al plantear la solicitud sea ese órgano quien verifique dicho extremo, evitándose así la práctica del pasado, provocada por la necesidad de contar con los antecedentes penales, cuya espera impedía decisiones judiciales importantes sobre la libertad del imputado.

La situación descrita fundamenta la decisión de abrir el criterio de oportunidad a todos los delitos cuya pena máxima fijada en la ley no exceda de cinco años de prisión. Los delitos graves, que en principio son aquellos en los que la pena exceda los cinco años, quedan al margen del criterio de oportunidad y, por regla, fuera de la desjudicialización. La certificación judicial del acta de conciliación celebrada con motivo del criterio de oportunidad, tendrá calidad de título ejecutivo para ejercer la acción civil en caso de incumplimiento de conformidad con el Artículo 25 ter, en su último párrafo. La solicitud de un criterio de oportunidad puede formularla el Ministerio Público, el Sindico Municipal, cuando no haya fiscal en el lugar, el agraviado, el imputado y el defensor de conformidad con lo contenido en el Artículo 25 Ter, en su primer párrafo, solicitud planteada ante el juez de paz de acuerdo con lo que manda el Artículo 44 bis, el juez citara a las partes bajo apercibimiento de ley a una audiencia de conciliación contenido en el Artículo 44 Quatter. Si en el caso el autor no presenta a la audiencia se podrá pedir su detención para garantizar su presencia y solicitar otras medidas de coerción.



#### **4.8. Mediación**

Uno de los objetivos básicos es lograr que prevalezca el diálogo y en la rama laboral es un principio que anima la función del derecho laboral. El problema que plantea un conflicto reside en que se mueve entre dos extremos: por un lado, la oposición ciega, la pasión, el odio y el ánimo de venganza; y, por el otro, la renuncia del derecho. Las dos posturas son de consecuencias graves, puesto que son fuente de violencia o resentimiento.

La mediación busca la racionalización plena del conflicto y se basa en el diálogo crítico entre las partes, sobre la base de la igualdad, evitando lo que lastime, humille o amenace. Busca que los interlocutores intercambien argumentos para una solución y cuando ésta se revele como imposible se procura el acuerdo para una regulación justa. Parte esta figura de las personas en conflicto tienen sus propios intereses. Pero tienen, también, el interés común de la conciliación o de la convivencia, por lo que es factible suponer que la contradicción los lleve a encontrar una premisa que supere el conflicto de manera satisfactoria para ambos. El imputado y el agraviado por un hecho delictivo no grave podrán recurrir a la mediación en los delitos que procede el criterio de oportunidad, con la aprobación del Ministerio Público, y en los delitos de instancia particular y de acción privada; la que podrán practicar los jueces, las autoridades reconocidas por la comunidad o centros especializados. La conciliación o el avenimiento entre las partes podrán efectuarla cualquier entidad u organización comunal o asociación de servicio social, con el único requisito de que deben registrarse en un juzgado de primera instancia a efecto de que la Corte Suprema de Justicia, pueda llevar un control de las entidades que se creen con ese fin. En la discusión de aprobación del Decreto 79-97 del Congreso de la República de



Guatemala, quedo claro que el legislador no deseaba ningún otro requisito que pudiese coartar la práctica de la mediación por órganos o personas de reconocida autoridad comunal. Los convenios celebrados tendrán validez siempre que no violen la Constitución Política de la República y los derechos humanos establecidos en tratados internacionales. El acta del acuerdo será trasladada al juez de paz quien en una breve resolución lo aprobara, lo que le dará valor de título ejecutivo al convenio.

#### **4.9. Conversión de la acción penal pública**

Otra figura excepcional para evitar el monopolio del ejercicio de la acción penal por el órgano acusador del Estado y permitir una mayor influencia y protagonismo de la víctima o agraviado, que busca que se le respeten sus derechos, la conversión de la acción penal pública en privada por lo contenido en el Artículo 26; de la cual el Ministerio Público transfiere, a solicitud del agraviado la acción penal, que de esa manera se transforma en privada y hace del querellante el titular de la misma. Esta figura parte de que se considera defendida y satisfecha con el uso que el querellante le dé a la acción. La conversión obliga la utilización del procedimiento específico que se señala para los delitos de acción privada procedimiento que se regula en los Artículos 474 al 483 del Código Procesal Penal, lo que implica plantear la querella directamente al juez de paz Artículo 477, para que convoque a una junta conciliatoria, o de común acuerdo las partes acudir a un centro de mediación, para que facilite mediante el diálogo la solución del conflicto. De no llegarse a un arreglo el proceso continuará su trámite, para lo cual deberá remitirse la querella al tribunal de sentencia correspondiente.

**l) Requisitos:**

a) Solicitud del querellante al tribunal competente, la que deberá llenar los mismos requisitos exigidos para la acusación ver el Artículo 332 Bis.

b) El tribunal, con la resolución de trámite, remitirá la querrela inmediatamente al Ministerio Público para que determine si aprueba o no la conversión. No se notificará al acusado, sino hasta que esté constituida la conversión y se hayan dictado, medidas que aseguren la presencia del inculpado en el proceso penal. Ver Artículo 474, si fueran solicitadas y procediere.

c) Autorización de la conversión de la acción pública en privada otorgada por el Ministerio Público.

Estos son los medios y procedimientos que puede utilizar el trabajador cuando es hostigado por medio de la presión laboral tendenciosa, que por motivo de conocimientos y falta de recursos económicos, asesoría adecuada no pueda formular y plantear de manera exitosa el restablecimiento y protección de sus derechos laborales. Asimismo encontrarse en desventaja dentro de la relación laboral, por una parte en contra del autor de estos actos, que en el caso del patrono cuenta con los medios económicos para poder sostener un procedimiento largo, y por la otra parte lo difícil de querer demostrar y de acreditar la existencia de la infracción laboral, no obstante mas difícil demostrar el delito que se comete en contra de la clase trabajadora, tales como sufrir agobios y presiones cuyas amenazas, expresiones intimidatorios, vejaciones, coacciones o expresiones de menosprecio personal, son excesivamente vagas y genéricas, pues no se concretan; en que han consistido tales amenazas, coacciones, vejaciones o presiones, ni se detallan circunstancias de lugar y tiempo, ni otros elementos objetivos que permitan determinar si el autor (patrono-trabajador)



ha empleado violencia de la suficiente intensidad, como para obligar a aceptar un cambio de jornada o cualquier otra circunstancia impuesta por el patrono o trabajador que tenga el ánimo de hacer daño según las circunstancias del caso.

Tampoco se pretende que la solución de la presión laboral tendenciosa, se resuelva penalizando actos que no sean punibles y tengan que terminar en juicio, lo que verdaderamente se busca es una solución viable para ambas partes, en la que no exista ni ganador, ni perdedor. Si no acuerdos para la armonía en la relación laboral.



## CONCLUSIONES

1) A través de la realización del presente estudio, se ha podido evidenciar el fenómeno de la violencia en el trabajo, el cual se caracteriza por la desigualdad económica y la necesidad del trabajador. La presión laboral tendenciosa, surge como un medio abyecto más para hostigar al trabajador, con formas sofisticadas para agotarlo física, moral y psicológicamente, con el plan de que él se retire voluntariamente de su trabajo; cuya finalidad es que no reclame sus derechos laborales que le asisten, y el responsable, no incurra de responsabilidades civiles y penales.

2) Por la forma que actúa el sujeto activo en el conflicto planteado, incurre en ilícitos penales; pero, en este momento, no existe el tipo penal en contra de estos actos y, el Código Laboral, solo establece sanciones al respecto; asimismo, en caso que se presente este tipo de conflictos, tendría que utilizar medios que resultan ser largos, complejos y costosos.

3) No existe conocimiento, ni garantías de higiene y seguridad en muchos centros de trabajo, ni existen investigaciones sobre el tema de la violencia, cuya función recae como órgano administrativo, en la Inspección General de Trabajo, que como organismo del Estado, tiene el deber de cumplir, como lo preceptúa el Código de Trabajo.





## RECOMENDACIONES

- 1) Que el Organismo Legislativo, instituya el tipo penal de la presión laboral tendenciosa, para que exista un rigor judicial en el ordenamiento jurídico guatemalteco, en donde se pueda regular, prevenir, perseguir y sancionar, amenazas hacia el trabajador, contra actos de intimidación, que se consideren delitos realizados por patronos o trabajadores.
  
- 2) Que el Ministerio Público, establezca agencias fiscales especializadas, en materia de violencia en el trabajo que sean delitos, con el objeto de iniciar la persecución penal, cuando el trabajador interponga la denuncia, para que averigüe y concluya, si existen responsabilidades civiles y penales, por parte del autor de estos actos.
  
- 3) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezca un reglamento específico, en donde tenga instrucciones precisas, sobre hechos de violencia que se puedan considerar como presión laboral tendenciosa, para que el trabajador pueda hacer del conocimiento del inspector de trabajo de la situación, y este realice la investigación respectiva.





## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 11<sup>a</sup>. ed.; Ciudad Bueno Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1976.
- DE MATA VELA, José Francisco y Héctor Aníbal de León Velasco. **Derecho penal guatemalteco**. 20<sup>a</sup>. ed.; Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Magna Terra Editores S.A., 2010.
- DE IÑAKI PIÑUELA, Zabala. **Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. (s.e.); Madrid, España: Ed. Sal Terrae Santander 2001.
- HIRIGOYEN, Marie Francés. **El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso**. (s.e.); Ciudad de Madrid, España: Ed. Paidos Ibérica, 2001.
- Iglesia Católica. **Catecismo de la Iglesia Católica**. 2<sup>a</sup>. ed.; Ciudad de Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. San Pablo, 1993.
- Iglesia Católica. **Compendio de la doctrina social de la Iglesia Católica**. 1<sup>a</sup>. ed.; Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. San Pablo, 2 009.
- LAHOZ, Gimeno. **La Presión laboral tendenciosa**. Tesis Doctoral ISBN: 84-nnn-nnnn-n; depósito legal: G1 632-2005. (02 de septiembre 2012)
- LEYMANN, Heinz. **Mobbing la persecution travail**. (s.e.); Paris, Francia: Ed. Du Sevil, 1996.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. 11<sup>a</sup>. ed.; Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, República de Argentina, 1981.
- ROXIN, Claus. **Fundamentos de la estructura de la teoría del delito**. Derecho Penal. 1<sup>a</sup>. ed; Tomo I, Madrid, España: Ed., Editorial Civitas S.A. 1997.
- STALE, Einarsen. **Bulling and harassments at work epidemiological and psychological aspects**. PhD, Department science, University of Bergen (1996).

### Legislación:

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

**Declaración Universal de los derechos del Hombre**. Proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas. 1948.

**Convección Americana sobre Derechos Humanos**. 1979



**Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”.**

**Convenios Internacionales del Trabajo: 81 Sobre la Inspección de Trabajo y 161 Sobre los servicios de salud en el trabajo**

**Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1989**

**Código Civil, Decreto Ley Número 106 Jefe de Gobierno. 1964**

**Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley Número 107, Jefe de Gobierno. 1964**

**Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de La República de Guatemala. 1961**

**Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1973**

**Código Procesal Penal, Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala. 1961**