

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

**DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA  
RETRIBUCIÓN SALARIAL**

**TESIS:**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, noviembre de 2013.**

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

**DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA  
RETRIBUCIÓN SALARIAL**

**HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013.**

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Jaime Amilcar Gonzáles Dávila
Vocal:	Lic.	Dixón Díaz Mendoza
Secretario:	Lic.	Obdulio Rosales

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Menfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal:	Lic.	David Centes Luna
Secretario:	Lic.	Santos Flores Sarmientos

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



**Lic. MAXIMILIANO ADOLFO CHALÍ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

8 Av. 20-22 Zona 1 Edificio Castañeda Molina, Of. 43 Guatemala  
Tel. 40714395/47501733

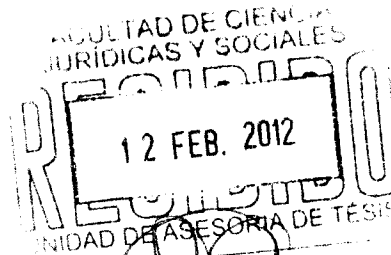
GA

Guatemala 12 de febrero de 2012

**Licenciado**

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

Respetable Licenciado



En cumplimiento del nombramiento como Asesor de Tesis, de la Bachiller HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO, me dirijo a usted, con el objeto de informar sobre mi labor y expongo lo siguiente:

- I. El trabajo de tesis se denomina "DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA RETRIBUCIÓN SALARIAL"
- II. En el desarrollo del asesoramiento del trabajo de tesis relacionado, constituye un instrumento teórico extraordinario que le proporciona elementos jurídicos a los legisladores para tipificar la discriminación para combatir la desigualdad vinculada al sistema económico, en la que la empresa y el empresario, tienen un papel protagónico.
- III. En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificado diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. Además se comprobó que la bibliografía fuera correcta. Opino que dicho método y técnica fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.



**Lic. MAXIMILIANO ADOLFO CHALÍ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

8 Av. 20-22 Zona 1 Edificio Castañeda Molina, Of. 43 Guatemala  
Tel. 40714395/47501733

---

- IV. En cuanto al aporte o contribución científica; considero que la presente investigación, posee un contenido científico, los postulados planteados y el manejo de la información recopilada ha sido adecuado; es importante determinar que el problema investigado constituye un aporte para el sistema laboral del país y para el propio Estado.
- V. Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis del Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente emitir el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted servidor.

Lic. Maximiliano Adolfo Chalí  
Abogado y Notario.  
Col. 8390



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **HILDA NOEMÍ LÓPEZ ESTRADA** , para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO** CARNÉ NO.200211585 intitulado "DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA RETRIBUCIÓN SALARIAL"

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

**LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/emrl

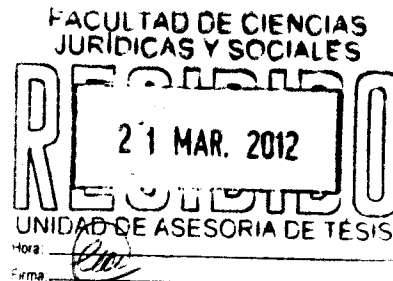




LICDA. HILDA NOEMI LOPEZ ESTRADA  
4TA. AVENIDA 15-70 ZONA 10, ED. PALADIUM  
OFICINA NO. 2 "A", TEL. 56620101.

Guatemala, marzo 21 de 2012.

Licenciado  
Luis Efraín Guzmán Morales  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria  
Guatemala.



Licenciado Guzmán Morales:

De manera muy atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en base a la designación con fecha veinticuatro de febrero del año dos mil doce, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, en la cual me nombran como **REVISORA DE TESIS**, razón por la cual procedí a revisar el trabajo realizado por la bachiller **HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO**, intitulado "DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA RETRIBUCIÓN SALARIAL".

De la revisión practicada se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos establecidos por la reglamentación universitaria vigente, regulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual hago constar:

- a. En relación al contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado, se considera que contiene las etapas del método científico, tanto el planteamiento del problema jurídico-social como un fenómeno que afecta a la población femenina productivamente activa, considerando que la recolección de información realizada por la bachiller Heidy Lorena Hernández Roblero es de apoyo, pues los efectos que causa son de impulso para el progreso y desarrollo del sector femenino y para el país.
- b. En cuanto a la estructura formal de la tesis tiene una redacción adecuada, así mismo tiene congruencia, la cual proporciona buena interpretación de la misma.



LICDA. HILDA NOEMI LOPEZ ESTRADA  
4TA. AVENIDA 15-70 ZONA 10, ED. PALADIUM  
OFICINA NO. 2 "A", TEL. 56620101.

- c. Cabe mencionar que los métodos deductivo e inductivo, analítico y sintético así como las técnicas de investigación bibliográficas se aplican en el trabajo en mención, lo cual evidencia la correcta recolección de la bibliografía.
- d. El aporte científico del trabajo se aprecia en el momento de verificar los beneficios que representa para la mujer trabajadora ya que este se dirige de forma específica a la desigualdad y discriminación que sufren el sector femenino económicamente activo por el cumplimiento de la ley, por ello considero necesario que se tome en cuenta para fortalecer la legislación.
- e. Las conclusiones y recomendación es a las que arribó la autora, son congruentes con los temas desarrollados y con nuestro medio jurídico social.

Por lo anterior, considero oportuno aprobar el trabajo de tesis revisado, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, recomendando que la misma continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Licda. Hilda Noemi Lopez Estrada  
Abogada y Notaria  
Colegiada No. 6,891

*Hilda Noemi Lopez Estrada*  
Abogada y Notaria





*Handwritten initials*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante HEIDY LORENA HERNÁNDEZ ROBLERO, titulado DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL EN CUANTO A LA RETRIBUCIÓN SALARIAL. 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/stih.

*Handwritten signature*

~~Lic. Ardan Ortiz Orellana~~  
**DECANO**



*Handwritten signature: Roxario*



## DEDICATORIA

- A DIOS** Todopoderoso, por su eterno amor y misericordia; siendo la única fuente de sabiduría, inteligencia y entendimiento.
- A MIS PADRES** Rony Hernández Gatica, y Roselina Roblero de Hernández, por su amor incondicional, por su valioso ejemplo, por sus constantes oraciones y sabios consejos en toda mi carrera profesional.
- A MIS HERMANOS** Irza, Lety y Alberto por brindarme siempre su amor y apoyo compartiendo conmigo este triunfo.
- A MI ESPOSO** Elmar, por su apoyo, por su amor y por estar a mi lado compartiendo este momento.
- A MIS HIJOS** Jepherson, Joseph, Joshua, y Madyson, regalo de Dios para mí, por ser la razón de mi existir, y la inspiración de mi vida.
- A MIS SOBRINOS** Jason, Willy, Elvis, Samuel, y Damiáncito por su compañía y afecto, deseando ser de ejemplo y motivación para sus vidas.
- A MIS SOBRINAS** Rosselly, Rubidia, Celia, Abigail y Saraí por su apoyo y muestras de cariño cuando lo necesite.
- A MIS AMIGAS** Zoila, Greisy, Yoly, Jeannette, y Norma Mendoza, por brindarme su amistad y apoyo incondicional.
- A MIS AMIGOS** Nestor Solano, Edgar Alvarado por su valiosa colaboración para realizar este trabajo.
- A** La Universidad de San Carlos de Guatemala, casa de estudios que me albergó en sus aulas, preparándome académicamente para el ejercicio de esta profesión.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Evolución histórica del concepto jurídico de derecho del trabajo.....	1
1.2. Concepto de derecho laboral.....	3
1.3. Definición del derecho del trabajo.....	6
1.4. Denominaciones del derecho del trabajo.....	9
1.5. Teorías de la naturaleza del derecho del trabajo.....	11
1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo.....	11
1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	11
1.5.3. Concepción social del derecho del trabajo.....	12

### CAPÍTULO II

2. Principios generales del derecho.....	13
2.1. Naturaleza y fundamento.....	14
2.2. Función de los principios del derecho laboral.....	15
2.2.1. Principio de tutelaridad.....	16
2.2.2. Principio de superación de los derechos mínimos.....	17
2.2.3. Principio de irrenunciabilidad.....	18
2.2.4. Principio de indubio pro operario.....	19
2.2.5. Principio conciliatorio.....	21
2.2.6. Principio de imperatividad.....	21

	<b>Pág.</b>
2.3 Principios doctrinarios.....	22
2.3.1. Principio de estabilidad laboral.....	22
2.3.2. Principio de continuidad laboral.....	23
2.3.3. Principio ausencia de riesgo.....	24
2.3.4. Principio de ajeneidad.....	25
2.4. Otros principios.....	25
2.4.1. Principio de necesidad.....	25
2.4.2. Principio de realismo.....	26
2.4.3. Principio de objetividad.....	26
2.4.4. Principio de derecho público.....	27
2.4.5. Principio democrático.....	27
2.4.6. Principio de justicia social.....	28
2.4.7. Principio de primacía de la realidad.....	28
2.4.8. Principio de razonabilidad.....	29
2.4.9. Principio de buena fe.....	30
2.5. Materias de derecho laboral individual.....	30
2.5.1. Contrato individual de trabajo.....	33
2.5.2. Contrato colectivo de trabajo.....	36
2.5.3. Reglamento interior de trabajo.....	36
2.6. Clasificación de los contratos de trabajo por su modalidad.....	37
2.6.1. Contrato de tiempo determinado.....	37
2.6.2. Contrato de tiempo indefinido.....	38
2.6.3. Contrato a plazo fijo.....	39
2.7. Suspensión de los contratos de trabajo.....	39
2.7.1. Definición.....	40
2.7.2. Clasificación.....	41
2.8. Terminación de los contratos de trabajo.....	41
2.9. Efectos del despido directo e indirecto.....	43
2.10. Poderes del empleador.....	45
2.11. Sustitución patronal.....	46

	<b>Pág.</b>
2.12. Fijación del salario mínimo en Guatemala.....	47

### **CAPÍTULO III**

3. Discriminación.....	49
3.1. Antecedentes históricos de la discriminación en Guatemala.....	49
3.2. Definición.....	50
3.3. Definición discriminación laboral de la mujer.....	52
3.4 Características de la discriminación en el trabajo.....	55
3.5. Clasificación de la discriminación en nuestra sociedad.....	55
3.5.1. Discriminación social.....	56
3.5.2 Discriminación laboral.....	56
3.5.3. Discriminación por género.....	57
3.5.4. Discriminación racial.....	57
3.5.5. Discriminación religiosa y/o ideológica.....	58
3.6. Clases de discriminación contra la mujer.....	59
3.6.1. Discriminación por edad avanzada.....	59
3.6.2. Discriminación en el empleo por género.....	62
3.6.3. Discriminación por estado civil.....	63

### **CAPÍTULO IV**

4. Legislación laboral centroamericana protectora de la mujer.....	67
4.1. Incorporación de los instrumentos de la OIT.....	67
4.2. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.....	70
4.3. Protección a la maternidad.....	77

	<b>Pág.</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala, la población femenina se encuentra en una situación socio-económica de desventaja, en relación a los trabajadores hombres. La problemática que atraviesa este sector de la sociedad, es el trato desigual en el ámbito laboral, legalmente conocido como discriminación, en tanto que en lo que corresponde a las prestaciones laborales, la mujer es retribuida inferiormente.

En virtud de esta circunstancia se ha tenido el interés de investigar sobre el tema discriminación de la mujer en el ámbito laboral, en cuanto a la retribución salarial, cuya importancia radica en la orientación de la mujer para la aplicación y ejercicio de sus derechos laborales, con el fin de contribuir al estado de derecho y coadyuvar al desarrollo de las condiciones económicas, sociales y culturales de la mujer dentro de nuestra sociedad.

Proponiendo como objetivo general establecer las causas que generan discriminación de la mujer en el ámbito laboral y procurar elevar el nivel de vida de este sector y como consecuencia lograr el desarrollo del país, generando oportunidades de superación personal para la mujer trabajadora, y como objetivos específicos establecer que causas económicas, sociales y legislativas de la discriminación de la mujer trabajadora, en el ámbito laboral del sector formal productivo; también estipular los fundamentos jurídicos laborales guatemaltecos con relación a la discriminación de la mujer trabajadora; y en efecto poder determinar acciones que podría tomar el Estado de

Guatemala para proteger, apoyar y erradicar la discriminación que sufre la mujer tanto para ingresar a una empresa, como cuando se encuentra dentro de los centros de trabajo.

Se considera que al sector patronal, como sujeto activo del acto discriminatorio, debe ser sancionado de forma pecuniaria para que rectifique su actitud y al ver en riesgo su patrimonio pueda resarcir de alguna manera esta conducta antijurídica.

El proceso de investigación contribuyó a lograr los objetivos e hipótesis planteadas, haciendo uso del método analítico-sintético e inductivo-deductivo, permitiendo descomponer al todo en sus partes para estudiarlas y descubrir la esencia del fenómeno, así también la relación de lo abstracto con lo concreto, analizando las causas de origen a este fenómeno social, y partiendo de esto sintetizarlo para formar la unidad dialéctica, recopilando datos tanto bibliográficos y documentales, análisis e interpretación de los mismos para presentar el informe final.

El informe final consta de cuatro capítulos estructurados de la siguiente manera: El capítulo I, contiene el marco teórico en cuanto a la descripción conceptual del derecho laboral guatemalteco, evolución histórica y las teorías de su naturaleza; el II, contiene los principios del derecho laboral, las materias del derecho individual del trabajo y la clasificación de los contratos por su modalidad; en el III se determina la discriminación antecedentes históricos, características y clases de discriminación contra la mujer y en el capítulo IV, presenta un análisis de la legislación laboral centroamericana que



protege a la mujer. Finalmente se incluyen conclusiones, recomendaciones, así como la bibliografía utilizada.

Esta investigación además brinda un aporte a la sociedad, especialmente a la mujer trabajadora que desee conocer ampliamente sus derechos y así también a las personas que se interesen en conocer las acciones que encuadran como conductas antijurídicas que vulneran los derechos de la mujer trabajadora.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho laboral guatemalteco**

En el análisis de la discriminación de la mujer en el contexto de las relaciones de trabajo, se hace imprescindible recurrir al estudio jurídico del derecho laboral para ubicar el papel que este juega en la observación y regulación del fenómeno de la discriminación; para ello es mandatorio iniciar dicho análisis a partir del recuento histórico del derecho del trabajo.

#### **1.1 Evolución histórica del concepto jurídico de derecho del trabajo**

La Revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron de forma obligatoria y necesaria la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defiendan por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional por otro lado el socialismo "pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en

que se dé a cada uno según su trabajo”.<sup>1</sup>

La doctrina social de la Iglesia tiene su base fundamental en las encíclicas: Rerum Novarum (1891), Quadragésimo Anno (1931) y Mater et Magistra (1961). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, también del trabajo femenino y de menores de edad. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, sin un deber de estricta justicia e igualdad, para que el patrón pagara al asalariado una remuneración que le permitiera vivir en condiciones humanas en las que pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.<sup>2</sup>

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto que posee derechos y libertades en la actualidad, esa debería ser la realidad del trabajador, una persona que adquiere derechos y a la vez es libre para contraer obligaciones. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas pero necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones rusa y mexicana de 1,917 comenzaron una tendencia mundial con el objetivo que los trabajadores reivindicaran sus derechos.

“El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1,919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles, que pone fin a la primera, es en ese momento donde podría decirse que nace el derecho del trabajo como una rama del

---

<sup>1</sup> Ramírez, Gronda. **Derecho del trabajo**. Pág.312.

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 5

derecho público autonomía ya que adquiere sus propias reglas, instituciones y técnicas propias”.<sup>3</sup>

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa realmente es la que rige el trabajo subordinado, pues al existir esta característica se puede decir con certeza que hay una relación laboral. Por el contrario la actividad al médico independiente o del artista u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral, porque estaríamos frente a una prestación de servicios técnicos o profesionales. Es por ello que se puede determinar que donde cese la subordinación, también cesa la aplicación del derecho laboral, porque ya habría independencia en la realización de cualquier actividad.

## **1.2. Concepto de derecho laboral**

- El derecho laboral (también llamado derecho del trabajo o derecho social) “es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela o protección del trabajo humano, que sea productivo, realizado en forma libre y por cuenta ajena”.<sup>4</sup>

- El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, trabajadores, y las asociaciones sindicales del Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia para

---

<sup>3</sup> Ibidem. 7

<sup>4</sup>De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3

un empleador a cambio de una contraprestación, considerada como un beneficio económico y productivo por ambas partes. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que se apega más el derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas que son resultantes de la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero, el fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones desiguales entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, "el derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada".<sup>5</sup>

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo, pero cabe mencionar algunas:

- Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano y se conoce como **derecho laboral**.

---

<sup>5</sup> Ibidem. Pág. 35

- Se trata del conjunto de normas jurídicas, doctrinas y principios que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo viendo desde el punto de vista que el derecho laboral entiende al trabajo como la actividad que una persona realiza sea mental, física o de ambos géneros para modificar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia, para satisfacción de las necesidades propias de la persona y las de su familia.

También se puede observar como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son equilibradas. El empleador (quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un **principio protector**, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica.

El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la concurrencia de normas, “aquella que es más favorable para el trabajador para que se pueda dar la protección jurídica preferente en virtud de la desigualdad económica en la que se encuentra frente al trabajador”.<sup>6</sup> Las relaciones laborales están regidas por una ley constitucional, una ley ordinaria, por un contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a

---

<sup>6</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 54

la mencionada ley de contrato de trabajo.

Por otra parte, existen convenios colectivos de trabajo que se aplican a distintos grupos profesionales. Estos convenios colectivos son acuerdos que se negocian entre los empleadores y los empleados y que deben ser aprobados por el Estado.

### **1.3. Definición del derecho del trabajo**

En la legislación guatemalteca no existe una definición legal de qué es el derecho del trabajo, pero según lo preceptuado en el literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441, se podría tomar como definición legal lo siguiente:

- “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; estableciendo un conjunto de normas procesales, claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

El ser humano es un ser eminentemente social y, como tal, necesita de normas que regulen su convivencia dentro de la sociedad, para ello surge el derecho, que se define como un conjunto de normas, principios y teorías que regulan la vida del ser humano en todos los aspectos, uno de los aspectos más importantes es el del trabajo, dicho aspecto se encuentra regulado por una rama del derecho como lo es el derecho de trabajo.

Por tanto, el derecho del trabajo se puede definir como la rama del derecho que regula la actividad humana, el esfuerzo físico, mental o de ambos tipos lo cual podríamos definir como trabajo. Pero no todo tipo de trabajo, sino sólo el que reúne las siguientes características: trabajo humano, quiere decir que únicamente puede ser realizado por personas de ambos géneros; personal, significa que dicha persona que compromete a realizar ella misma viéndose imposibilitado a delegarlo en una persona distinta; libre y voluntario, al hablar de estas características cabe mencionar que la persona denominada trabajador realizara actividades laborales sin que nadie ejerza presión o coacción para que realice las mismas simplemente es decisión propia y con el ánimo de hacerlo; dependiente, porque siempre va a existir una relación en la cual se encuentra sujeto a un superior, depende económica y jerárquicamente de esa persona, quien puede ser el patrón en nombre propio ejerciendo su autoridad o bien una persona delegada por parte de este; por cuenta ajena, esta característica indica que todo lo que es producido por parte del empleado es para beneficio del patrono es decir que no trabaja para sí; y retribuido, porque percibe un sueldo o salario a cambio de las actividades que realiza.

**Ejemplo:** El dueño de un bar, es un trabajador autónomo e independiente, pues su trabajo no estará regulado por el derecho del trabajo, en virtud que carecería de la característica de ajeneidad, dependencia y remuneración. Porque no trabaja para beneficio de persona distinta, sino para su propio provecho; ni se encuentra subordinado a un superior, pues es el propietario del bar, es por ello que no se podría encuadrar este caso al de un trabajador, por la ausencia de características elementales de una relación de trabajo.



Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que “el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas”.<sup>7</sup>

El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de *menores, el trabajo de las mujeres, por considerar que estos sectores no contaban con la misma capacidad para realizar trabajos pesados y horarios extensos por poner en riesgo la salud de mujeres y menores. “Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos y salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios”*.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Ibidem. Pág. 7

<sup>8</sup> Ibidem.

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador (es), trabajador, las asociaciones sindicales del Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

#### **1.4. Denominaciones del derecho del trabajo**

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; que se refiere más que todo a la actividad industrial, (marcas, fabricas, etc.) y no al trabajo libre, y remunerado; esta denominación no solo se extendía a obreros de la industria, si no también debía abarcar a patronos y trabajadores y ahora se extiende tanto a trabajadores rurales como intelectuales”.<sup>9</sup>

Años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero: esta denominación hace referencia de forma específica al sujeto que en un principio era el único reputado como trabajador.

---

<sup>9</sup> Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 3

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usado entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: *“derecho del trabajo tiene una connotación precisa ya que es la más acertada porque hace referencia directa al hecho social que rige esta actividad del sector jurídico. Así mismo es la que goza por el momento de mayor aceptación”*.<sup>10</sup>

**Derecho del trabajo:** Es el conjunto de doctrinas, principios, normas jurídicas e instituciones jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular las condiciones generales para la prestación del trabajo y todas aquellas cuestiones económicas, políticas y legales que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de la relación o vínculo económico social entre trabajadores y patronos, por la prestación de servicios.

En Guatemala el derecho laboral es una rama del derecho público por la característica

---

<sup>10</sup> Ramírez Reynoso, Braulio. **Comisión nacional de salarios mínimos.** Pág. 3.

de ser hondamente social y democrático, el cual ha ido evolucionando con el transcurso del tiempo, teniendo que innovarse con la creación de normas nuevas, por la necesidad de regular los cambios dentro de este tipo de relaciones apareciendo originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330.

## **1.5. Teorías de la naturaleza del derecho del trabajo**

A continuación se describirán las diferentes teorías sobre la naturaleza del trabajo.

### **1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás contratos, por la espontaneidad y voluntariedad que manifiestan las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

### **1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo**

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo es decir de cumplimiento forzoso, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses que no son particulares sino de carácter general porque busca el beneficio de la mayoría para el bien común a este sector.

La concepción mixta en el derecho de trabajo se refiere a la combinación de ambas. “Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela y protege intereses privados y por otra parte intereses de la generalidad, y comprende por lo tanto parte de una teoría como de la otra, es por ello que se le denomina mixta o dualista. Por lo mismo que pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores por la protección jurídica preferente a este grupo, pero también depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos, aunque en este tipo de contratos debe prevalecer el interés y beneficio de la colectividad, es decir de la mayoría que en este caso es el sector de los trabajadores, entonces vuelve a encasillar en el derecho público, pero se considera que es dual o mixto”.<sup>11</sup>

### **1.5.3. Concepción social del derecho del trabajo**

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Porque tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil, en este caso los trabajadores quienes se encuentran económicamente vulnerables en este tipo de relación son considerados la parte débil.

---

<sup>11</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88

## CAPÍTULO II

### 2. Principios generales del derecho

“Son los lineamientos, directrices, enunciados normativos más generales que sin haber sido integrados previamente al ordenamiento jurídico en virtud de procedimientos formales establecidos, se entiende que forman parte del mismo, porque dieron origen a la propia ley y además porque le sirven de fundamento y complemento a otros enunciados normativos particulares o recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Reconociendo que son las bases de donde se va originar la norma jurídica ya que se utilizan para crear interpretar y aplicar las normas jurídicas, y al igual que el derecho surge como producto del desarrollo social en el sentido de impulsarlo o frenarlo”.<sup>12</sup>

Los principios los utilizan los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y los estudiosos del derecho en general, ya sea para integrar lagunas legales para la aplicación de la ley o bien para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa, obscura o ambigua.

Cada uno de estos principios generales del derecho, es un criterio que de cierta forma expresa un deber de conducta para todos los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas, una base la cual sirve como guía jurídica para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y

---

<sup>12</sup> Bautista Morales, Edwin. **Introducción al derecho I, material de apoyo.** Pág. 14.

resolver los casos no previstos.

## **2.1. Naturaleza y fundamento**

“Según la posición de la escuela del derecho natural racionalista, hoy ya superada, los principios generales, serían principios de un derecho natural entendido como orden jurídico separado del derecho positivo. Según lo sostenido por esta teoría que anda en vías de superación los principios debería ser parte del derecho positivo. Sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que pudiera ser sancionada, por lo que se entiende que cada ordenamiento positivo tiene sus particulares principios y que no hay principios universales”.<sup>13</sup>

Es evidente que el derecho, producto típicamente humano, es una obra de la inteligencia humana: ella es la que descubre, desarrolla y combina criterios que enuncian un comportamiento entendido como justo; por esto, el derecho también es llamado jurisprudencia, es decir, de lo justo, y la prudencia se entiende como un hábito de la inteligencia, conceptos que coinciden ya que el aplicación de la ley emitida es emitida en un mismo sentido por un órgano jurisdiccional en la resolución de conflictos similares.

Si bien el derecho, es un conjunto de criterios, es obra de la capacidad mental, analítica y creadora de la humanidad, su efectivo cumplimiento, y el comportamiento de los hombres de acuerdo a los criterios jurídicos, es obra de la voluntad.

---

<sup>13</sup> Pereira Orozco, Alberto. **Introducción al derecho I**. Pág. 29.

## 2.2. Función de los principios del derecho laboral

Este es uno de los temas más importantes porque los principios generales del derecho del trabajo dieron origen a toda la rama e instituciones del derecho laboral, y especialmente porque, cumplen al menos tres funciones fundamentales:

**Una función informadora o inspiradora**, en la medida en que inspiran al legislador, sirviendo como base al ordenamiento jurídico, son principios ideológicos o también conocidos como características ideológicas. En segundo lugar cumplen **una función normativa**, porque actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la Ley (integran las normas) por ello también se le denominan principios normativos, principios técnicos, principios dogmáticos o garantías.

En tercer lugar, **una función interpretadora**, pues operan como un criterio orientador del juez o del intérprete, lo guían en el momento de aplicar la ley, porque permite darle significado o sentido a las palabras de la norma para su correcta interpretación y por ende aplicación, por ello se les denomina también principios interpretativos.

Estas tres funciones que cumplen los principios generales del derecho del trabajo, hace que puedan manifestarse en todas las expresiones de la vida jurídica (creación, aplicación e interpretación) "Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y



con la misma intensidad, ese triple papel".<sup>14</sup>

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos objetivos fundamentales, que sirven como:

**Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento, para poder llenar u orientar al legislador para la aplicación de la ley, se aplica en defecto de la ley.

**Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles, ya que en algunos casos la ley contiene términos ambiguos o contradictorios.

A continuación se establecen algunos principios considerados básicos del derecho laboral:

### **2.2.1 Principio de tutelaridad**

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para compensar la desigualdad económica, dando una protección jurídica preferente al trabajador. La

---

<sup>14</sup> Rodríguez. Ob. Cit. Pág. 10,11.

Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 regula que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores y atiende a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Este principio cumple las 3 funciones: informativa, interpretadora y normativa.

### **2.2.2 Principio de superación de los derechos mínimos**

“Este principio se refiere a los derechos que establece la legislación laboral a favor de los trabajadores, estos constituyen lo menos que ellos pueden gozar en una relación laboral”<sup>15</sup>. En Guatemala está permitido pactar más de lo establecido como mínimo pero no se puede pactar menos de esos derechos. Este extremo está fundamentado en el Artículo 22 del Código de Trabajo, porque establece que en todo contrato individual de trabajo debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social. Existen normas impuestas por el Estado, jerárquicamente encontramos así:

- Normas constitucionales
- Normas internacionales
- Normas ordinarias
- *Normas reglamentarias*

Puede haber normas establecidas por voluntad de las partes y estas se encuentran de

---

<sup>15</sup> López Mayorga, Leonel Armando. *Introducción al derecho I*. Pág.131.

la siguiente manera

- Instrumentos de normación colectiva
- Normas individualizadas
- Costumbres y usos laborales

### **2.2.3. Principio de irrenunciabilidad**

En base a este principio el trabajador tiene “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente, de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en su beneficio propio”<sup>16</sup> además de las garantías que le asisten y que le otorga la legislación laboral. Lo que sea renunciado por el trabajador está viciado de nulidad absoluta, se considera por lo tanto sin validez jurídica.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, eso evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad, que pertenece al derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral, pues lo que prevalece en este es el interés de la colectividad, sin estar sujeto a la decisión particular en beneficio propio.

Lo que se considera irrenunciable en primer lugar es todo aquello que se establece expresamente inderogable. En segundo lugar todo lo que en forma implícita derive inequívocamente del propio contenido de la norma, por ejemplo, son irrenunciables los salarios mínimos, las vacaciones, las prestaciones. Etc. Si en algún caso hubiera duda

---

<sup>16</sup> Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 16.

entre lo que puede renunciarse o no, entonces se decide por la irrenunciabilidad, a favor de los derechos del trabajador.

#### **2.2.4. Principio de indubio pro operario**

Este principio sostiene que en caso de duda sobre la interpretación o alcance la norma jurídica siempre debe resolverse a favor del trabajador. Este principio contiene dos sub-principios que son:

**Principio de norma más favorable:** Este se refiere al alcance de la norma jurídica, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador, esto determina que en el caso de que exista más de una norma jurídica aplicable al asunto en concreto (conurrencia de normas), debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador.

A la concurrencia de 2 o más normas aplicables al mismo caso, se le denomina Antinomia. Como ejemplo a este sub-principio podemos mencionar el Artículo 130 del Código de Trabajo que establece que todos los trabajadores sin excepción podrán gozar de un período de vacaciones de 15 días hábiles y el Artículo 102 literal "i" de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones **excepto** los trabajadores de empresas agropecuarias, a quienes se les otorga derecho de diez días hábiles.

La norma jurídica que más favorece al trabajador es la que se encuentra plasmada en

el Código de Trabajo por lo cual en este caso se aplicaría el Artículo 130 del Decreto 1441, asignando para el período de vacaciones 15 días a todos los trabajadores sin excepción.

**Principio de condición más beneficiosa:** Este principio consiste en que en caso de duda sobre la interpretación de una norma jurídica se debe buscar el sentido de las palabras y hacerlo de una forma que beneficie al trabajador.

Como ejemplo de este principio podemos utilizar la indemnización post mortem para dicho derecho se encuentra regulado tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala donde estipula que cuando un trabajador fallezca estando al servicio del patrono, la prestación debe ser equivalente a un mes de salario por cada año laborado por el trabajador, así mismo el Código de Trabajo Decreto 1441 en el Artículo 85 , regula ese mismo derecho post mortem pero establece que tendrá un límite máximo de 15 meses de salario si se trata de empresas que tienen veinte o más trabajadores a su servicio y de diez meses de salario si fueren empresas que cuentan con menos de veinte trabajadores. En este caso que hay 2 normas aplicables al mismo caso concreto, como existe duda sobre cuál será la interpretación de las normas o cual de ellas se aplicará al caso, se debe buscar cual condición le favorece más al trabajador que en este caso concreto será la norma regulada en el Código de Trabajo Decreto 1441, aunque la Constitución Política de la República de Guatemala sea superior jerárquicamente el beneficio que le otorga el Código de Trabajo Decreto 1441 como una ley ordinaria, al empleado le es más favorable porque no establece un límite máximo de salarios que percibiría la familia del trabajador, por ello prevalece la

ley ordinaria.

### **2.2.5. Principio conciliatorio**

Este principio se refiere a que las normas de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atendiendo a todos y cada uno de los factores económicos y sociales pertinentes tal y como lo establece el último considerando del Código de Trabajo, que se refiere a la forma de resolver los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo, es decir entre patronos y trabajadores, estos se deben resolver de forma pacífica y directa, mediante un acuerdo entre ellos, procurando siempre no llegar a juicios y obtener formas alternativas de resolver los conflictos de forma ecuánime para ambas partes.

### **2.2.6. Principio de imperatividad**

Este principio nos indica que las normas laborales en cuanto a los derecho mínimos son de carácter imperativo, es decir de cumplimiento forzoso, por lo tanto de observancia obligatoria según el Artículo 102 literal "ñ" de la Constitución Política de la República de Guatemala, la fijación de las normas de cumplimiento obligatorio tanto para empleadores como también para los trabajadores en los contrato individuales y colectivos de trabajo, así mismo la literal "c" del segundo considerando del Código de Trabajo Decreto 1441, establece es su parte conducente que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por ello se deduce que esta rama del derecho público limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad,

porque la misma se encuentra sujeta al cumplimiento de lo estipulado dentro de la legislación laboral vigente.

Según lo establece el Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto 1441, las normas y reglamentos laborales son de orden público y de carácter imperativo por ello a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas sin importar la actividad a que se dediquen y la naturaleza que sean.

### **2.3. Principios doctrinarios**

Además existen algunos principios mencionados en la doctrina entre ellos:

#### **2.3.1. Principio de estabilidad laboral**

Este principio pretende proporcionar al trabajador la mayor duración de la relación de trabajo, porque todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, según lo regulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo, dentro de este principio pueden darse 2 clases de estabilidad dependiendo de la circunstancia y estas que pueden ser:

- **Relativa:** En esta circunstancia el trabajador tiene el derecho laboral de ser indemnizado en el caso que el patrono quisiera despedirlo sin tener justificación para dicho despido, la ley regula que el patrono no debe despedir al trabajador sin causa que justifique tal acto pero si lo hace sin haber causa justa tiene la obligación de

pagarle una indemnización equivalente a un salario por cada año de servicios laborales prestados, el salario pendiente de recibir, adicionalmente las vacaciones, bono 14 y aguinaldo en forma proporcional.

- **Absoluta:** Esta circunstancia se refiere al derecho de inamovilidad que gozan algunos trabajadores, que consiste en la prohibición de la ley para que el patrono despida sin causa justa a un trabajador que se encuentre en los cualquiera de los casos siguientes:

- A las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o durante el período de lactancia. Art. 151 literal "c" del Código de Trabajo.

- A los trabajadores que participen en la formación de un sindicato a partir del momento en que den aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo hasta sesenta días después. Art. 209 del Código de Trabajo.

- A los miembros del Comité Ejecutivo durante todo el tiempo que duren sus mandatos hasta 12 meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Art. 223 literal "d" del Código de Trabajo.

### **2.3.2. Principio de continuidad laboral**

Este principio trata que la relación de trabajo sea consecutiva, por el hecho de ser esta *la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador, para su manutención y también de su familia.*

Esto quiere decir, que se trata de una preferencia que el derecho laboral tiene por la



realización de contratos de duración indefinida ya que este derecho tiende a dar prioridad a los contratos cuya naturaleza no tenga carácter de temporal o accidental, la estabilidad que puede tener el trabajador al ser de su conocimiento que la relación laboral será de manera continuada le brinda una garantía y a la vez la seguridad que podrá satisfacer sus necesidades básicas sin la preocupación y el temor de quedarse desempleado y sin ninguna fuente de ingresos para cubrir sus gastos, nuestra legislación regula en el Artículo 82 literal "c" del Código de Trabajo, que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según nuestro código no termina el contrato de trabajo sino solamente lo suspende.

### **2.3.3. Principio ausencia de riesgo**

Este principio se refiere a las pérdidas económicas, las cuales las asume solamente el patrono tal como lo regula el Artículo 88 literal "c" del Código de Trabajo estableciendo en su parte conducente que por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que puedan acaecer sobre el patrono, ya que este no trabaja para sí mismo sino presta sus servicios únicamente.

Riesgo es la probabilidad, contingencia o proximidad de un peligro, de un daño o de un riesgo, entrando al ámbito jurídico o legal en el ámbito laboral el riesgo se encuentra estrechamente relacionado con la responsabilidad que da origen a la pérdida o detrimento del objeto ya sea de una obligación o de un derecho. Al empleador se le

caracteriza a diferencia del trabajador por la incidencia de riesgo ya que a este le es ajeno, puesto que es el patrono el que provee los instrumentos y métodos al empleado para las industrias en la producción.

#### **2.3.4. Principio de ajeneidad**

En este principio se establece que todo lo que produce el trabajador es del patrono, ya que los beneficios que el patrono pueda tener le pertenecen en su totalidad porque el trabajador presta sus servicios con el fin de percibir la retribución salarial que le corresponde, este sería el beneficio económico que recibe el trabajador a cambio de la labor que realice.

#### **2.4. Otros principios**

Además de los principios estudiados, se encuentran otros principios que complementan y enriquecen el contenido del derecho laboral. Entre estos principios se tienen:

##### **2.4.1. Principio de necesidad**

Este principio no siendo uno de los más esenciales pero tampoco reconocido por muchos autores establece que el derecho de trabajo es necesario e indispensable para garantizar la armonía en las relaciones de trabajo y evitar que se llegue a los conflictos entre las partes de la relación laboral, en caso de desavenencia entre ellos, por eso la necesidad de regular las mismas. En el cuarto considerando literal "c" del Código

de Trabajo, Decreto 1441 establece que el derecho de trabajo es necesario, e imprescindible de regular estas relaciones de trabajo, pues en todo tipo de relación existe la posibilidad del surgimiento de diversos conflictos y es más sencillo resolverlos si existe alguna forma específica para hacerlo, porque sirve de guía y es más fácil llegar a un acuerdo con el fin de resolver las desavenencias de una forma equitativa para las partes en conflicto.

#### **2.4.2. Principio de realismo**

Este principio se encarga de “estudiar al individuo que en este caso es el trabajador, para poder adecuarlo a la realidad social en que este vive dentro de la sociedad” para poder beneficiarlo, así mismo de analizar lo indispensable que es enfocar la posición económica de las partes, como esta regulado en el cuarto considerando literal “d” del Código de Trabajo, para observar la realidad en cuanto a la posición económica de ambas partes y determinar adecuadamente con el fin de encontrar un balance y evitar el desequilibrio económico en perjuicio de alguna de las partes en juego.<sup>17</sup>

#### **2.4.3. Principio de objetividad**

En este principio la doctrina lo que trata es de “darle solución a los problemas o controversias que puedan surgir entre las partes con motivo de su aplicación con criterio social, haciéndolo en base a hechos concretos y tangibles” que resulta ser la realidad del trabajador como se menciona en el principio anterior.

---

<sup>17</sup> Rodríguez. Ob. Cit. Pág. 245

No se persigue dar solamente la apariencia de una determinada relación, por el contrario el objetivo principal y lo que se pretende conocer es la realidad de las partes para encontrar soluciones objetivas y concretas a las controversias, y que en efecto se ponga fin a un conflicto.

#### **2.4.4. Principio de derecho público**

Este principio del derecho laboral también se le denomina de derecho público porque prevalece el interés general sobre el interés particular, pues lo que se busca es un bienestar común para el grupo de trabajadores, que constituyen la mayor cantidad de habitantes de la nación, son los que forman la sociedad y el beneficio es social, por lo cual el interés privado debe ceder ante el interés colectivo.

#### **2.4.5. Principio democrático**

Según el Artículo 140 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que la forma de gobierno de nuestro país es republicano, democrático y representativo, siendo la democracia un sistema de gobierno que se caracteriza por conceder a la población la facultad de intervenir en las decisiones del gobierno que afirma que el poder radica en el pueblo y por ende debe prevalecer siempre la voluntad e interés de la mayoría, al principio democrático se le denomina de esa manera porque orienta a dignificar a los trabajadores, tanto económica como moralmente con el propósito de obtener armonía social y el bienestar y conformidad de la mayoría.

#### **2.4.6. Principio de justicia social**

Este principio relacionado con el principio conciliatorio lo que pretende es hacer una justa distribución de la riqueza entre las diversas personas que participan en la producción de la misma para poder lograr con ello un balance económico para el país y evitar el enriquecimiento indebido, por el contrario que la mayoría de la población mejore su nivel de vida y erradicar o al menos disminuir la pobreza extrema de las clases bajas.

#### **2.4.7. Principio de primacía de la realidad**

Américo Pló Rodríguez al abordar lo relacionado con este principio, indica que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que existe sobre la relación entre trabajador y empleador. "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera". Podría darse la circunstancia que ambos contraten o pacten una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico. Este principio proviene de una teoría que desarrollan algunos autores alemanes a partir de principios de Siglo (Nikisch). Ellos desarrollan la teoría de la relación laboral; la cual tiende a demostrar que la autonomía de la voluntad no es suficiente para explicar lo que sucede en la relación laboral. Ella permite explicar mejor lo que sucede en la realidad de las relaciones obrero-patronales. Por ejemplo: si se celebra un contrato a partir del 26 de noviembre, pero su ejecución comienza a partir del 15 de dicho mes, según los

principios del contrato de trabajo, éste surtirá efectos desde el 26 de noviembre, en cambio, según el principio de primacía de la realidad, no importa lo que consta en el contrato escrito, si se demuestra que en la verdad existía otra prestación, es con base en ella que deben establecerse los derechos y obligaciones de las partes. De esta manera se desconocen los fraudes al derecho de los trabajadores.

Este principio de la primacía de la realidad se encuentra regulado en la legislación guatemalteca en los Artículos 18, párrafo 2º, y 20 del Código de Trabajo. En el primero se dice que se presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta sus servicios y la persona que los recibe; y en el segundo, se enuncian genéricamente los principios para aplicar esta regla.

#### **2.4.8. Principio de razonabilidad**

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno es decir sin menoscabo del derecho de cada uno recíprocamente.

Lo que se pretende es que ambas partes puedan utilizar la razón y en consecuencia puedan actuar de una manera armónica para promover las relaciones pacíficas y en consecuencia haya solución pacífica de cualquier conflicto que se llegara a suscitar, y buscar alternativas favorables y que sean equánimes beneficiosa para ambas partes.

#### **2.4.9. Principio de buena fe**

El principio de la buena fe es una presunción: se supone que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, es decir que no haya mala intención de ninguna de las partes, ni que se pretenda perjudicar a la otra parte. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla, así lo establece el Código de Trabajo.

Estos principios son otros principios que no son esenciales pero no por eso dejan de tener importancia dentro del derecho de trabajo, no se les ha considerado esenciales í porque solo cumplen una función que es **Informadora** y como se mencionó con anterioridad sirven únicamente de inspiración al legislador para la creación de normativas jurídicas.

#### **2.5. Materias de derecho laboral individual**

Es todo aquello que ha regulado al derecho del trabajo, todas aquellas relaciones que se dan con ocasión del trabajo, y que requiere tanto elementos como características necesarias para que subsista la relación laboral, el vínculo que existe entre los sujetos laborales y que producen efectos jurídicos y a la vez sociales, considerándose elementos especiales que lo hacen diferente de otros contratos, porque entre ellos encontramos:

- Subordinación
- Estabilidad y

## - Profesionalidad

Estos son los elementos que tipifican el contrato aunque en algunas ocasiones no se encuentren todos y tampoco I determinarlos se pueda hacer fácilmente.

**Subordinación:** Tiene su origen en la antigua patria potestad o bien en el poder que poseían los señores feudales sobre sus siervos, refiriéndose al estado de servidumbre en el cual se encontraban los esclavos anteriormente en las diversas etapas de la historia. Etimológicamente se deriva del latín de *Subi Bajo* y *Ordinarse*, que es relativo al orden.

Franco López, Landelino anota: "La subordinación reconoce que el derecho del trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador en consecuencia no significa sometimiento"

Se considera de suma importancia para el contrato de trabajo este elemento, que ha sido determinante en la estructuración del moderno derecho del trabajo como también en los seguros sociales. Por estimar vital este elemento se ha intentado denominar el derecho del trabajo, como derecho de trabajo subordinado pues este protege al trabajo subordinado y no al trabajador, por ende, no existe contrato de trabajo sin subordinación.

Mario de la Cueva considera: "El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger



al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica principalmente en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra clase que es la clase denominada como la clase empleadora”.

En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado, por la jerarquía económica que existe.

**Estabilidad:** Ésta considerada como elemento del contrato, se encuentra dentro de las aspiraciones del Derecho de Trabajo. La importancia del vínculo laboral como permanente, estable, contrario a lo temporal o accidental, para brindar la seguridad y en consecuencia la estabilidad de prestar el servicio de forma permanente. El trabajador debe sentir que se encuentra unido a la empresa y en efecto debe haber una relación laboral estable que le brinde la seguridad que la relación laboral será indefinida o bien que exista una causa razonable para su disolución.

**Profesionalidad:** Este elemento del contrato de trabajo junto a los otros elementos le otorga individualidad al mismo, ya que es el profesionalismo el que abarca la actividad que periódicamente realiza una persona por la cual obtiene una retribución. Este elemento determina la labor para la cual fue contratado el trabajador y las tareas que realiza, es con este elemento que se determina la condición que el sujeto del contrato realizará la actividad.

La profesión, la facultad u oficio se transforma en el medio económico o herramienta que utiliza el trabajador para obtener de forma honesta y digna los recursos económicos necesarios para vivir dignamente, satisfaciendo sus necesidades.

Toda actividad realizada por el trabajador debe ser de acuerdo a su capacidad, conocimiento, aptitud, habilidad y condición para que desempeñe su actividad de forma profesional.

### **2.5.1. Contrato individual de trabajo**

En base a nuestro ordenamiento jurídico un contrato es el vínculo económico-jurídico (porque se encuentran enlazados y esta relación es jurídica por las normas que la rigen y económico porque ambas partes perciben beneficios cuantificables) mediante el cual una persona física denominada empleado, se compromete a prestar sus servicios personales físicos, intelectuales o de ambos géneros, a otra persona (física o jurídica), denominada patrono, bajo la dirección inmediata o delegada, bajo la dependencia continuada a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de varios elementos de carácter esencial:

- Vínculo económico – jurídico
- Prestación personal de servicios.
- Dependencia continuada
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la facultad de poder mandar y dar órdenes.

## **Elementos materiales o reales del contrato**

- **El pago del salario.** Se refiere a la obligación principal dentro de la relación de trabajo, que consiste en la contraprestación del servicio, el pago o retribución salarial.

- **La prestación de los servicios.** Este elemento, se refiere a la obligación principal que tiene el trabajador, es la prestación de servicios es la fuerza laboral prestada física, mental o de ambos géneros.

- **Los contratos de trabajo se dividen:** Contratos individuales y colectivos

## **Elementos del contrato individual de trabajo**

- Este contrato es especial y tiene que contener obligatoriamente cuatro elementos *principales*:

- Las partes, que son trabajador o empleado y empleador o patrono.

- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador

- Los servicios personales realizados por el trabajador,

- La remuneración recibida por el trabajador.

## **Perfeccionamiento del contrato**

Se establece que basta únicamente la prestación de los servicios para que se

perfeccione el contrato sin embargo legalmente tenemos específicamente dos reglas:

- **General.** Forma típica de perfeccionar el contrato, únicamente por la prestación de los servicios, sin que deba existir de antemano la suscripción de documento alguno.

- **Especiales.** Por la suscripción del documento que ampara la relación de trabajo y el inicio de la prestación de servicios, aunque el inicio de labores o prestación de servicios se inicié posteriormente previo debe haber un documento escrito al que se denomina contrato, para que pueda amparar el vínculo laboral, que existe entre las partes.

El contrato individual de trabajo existe y se perfecciona según lo establece en su parte conducente el Artículo 18 del Código de Trabajo. Como **regla general** la ley establece que el contrato debe ser celebrado por escrito en 3 ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo en los 15 días posteriores a su celebración.

El contrato de trabajo debe contener las condiciones de trabajo que establece el Artículo 20, del Código de Trabajo. **La materia u objeto:** indicar qué servicios son los que se van a prestar; **la forma o modo:** indicar cómo es que se van a prestar esos servicios; **tiempo de su realización:** es decir cuándo se va dar esa prestación de servicios; **lugar de ejecución:** dónde se va a desarrollar la actividad laboral; y **las retribuciones** a las que está obligado el patrono: indicar cuanto será el salario a devengar. La otra modalidad del contrato de trabajo por el número de relaciones que afecta es el contrato colectivo, este se refiere que el mismo contrato de trabajo es

aceptado por un grupo de trabajadores es decir, dos o más.

### **2.5.2. Contrato colectivos de trabajo**

En el Código de Trabajo se define como un convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas, esta institución nació en el Siglo XIX, y se presentó “como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resulta que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos, y se llamó colectivo en virtud de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad”.<sup>18</sup>

### **2.5.3. Reglamento interior de trabajo**

Nuestra legislación regula el reglamento interior como el conjunto de normas, elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El reglamento se entiende como consentido del empleador, ya que al ser manifestado, los trabajadores no se opusieron a dicho reglamento por lo cual se entiende que fue

---

<sup>18</sup> Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 13.

aceptado. Si más tarde se incorpora otro trabajador este debe aceptar las normas ya establecidas. Cabe mencionar que todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo el cual debe ser autorizado por la Inspección General de Trabajo, según el Artículo 58 del Código de Trabajo Decreto 1441.

Adicionalmente, el reglamento interior de trabajo constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias e incluso las causas por las cuales se podrá aplicar cualquiera de las sanciones establecidas dependiendo de la gravedad de la falta, y la reincidencia de las mismas. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

## **2.6. Clasificación de los contratos de trabajo por su modalidad**

Dentro de la clasificación de los contratos de trabajo se encuentran los siguientes:

### **2.6.1. Contratos de tiempo determinado**

Son todos aquellos contratos laborales que se celebran a plazo fijo o para obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel contrato que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período de tiempo, terminado el cual, se considera

finalizado el contrato, además se conoce el tiempo en el cual se terminará dicho contrato, y esto depende de la naturaleza temporal del trabajo. Un contrato de obra determinada es aquel contrato en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra, ya sea a tiempo cierto o incierto que el acontecimiento sea la terminación de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguna de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplicar el principio de primacía de la realidad.

### **2.6.2. Contratos de tiempo indefinido**

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha, acontecimiento o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios, porque se considera que la actividad laboral tiene carácter permanente. Todo contrato de trabajo se debe celebrar por tiempo indefinido como regla general según lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, solo en los casos que la ley establece una excepción que se da por la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va prestar puede celebrarse otro tipo de contrato de trabajo, que puede ser por tiempo indefinido o para obra determinada según sea la circunstancia de lo contrario es obligatoria la celebración de los contratos por tiempo indefinido.

### **2.6.3. Contratos a plazo fijo**

Son aquellos contratos en los que se determina la fecha de inicio de la prestación de servicios y sin embargo para la terminación de la prestación de servicios se pueden dar dos circunstancias:

**Sujeto a plazo:** Cuando se especifica la fecha para la terminación o finalización de la prestación de servicios, determinando el período de tiempo de contratación del empleado, es decir que se estipula la fecha en la cual se termina el contrato, en efecto el trabajador conoce el tiempo que durará la relación laboral y la fecha en que terminara la misma.

**Sujeto a condición:** En este caso se conoce la fecha de inicio de labores sin embargo no se determina una fecha en la cual va finalizar esta prestación de servicios porque se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, como por ejemplo cuando por accidente de trabajo es necesario dar descanso al trabajador hasta el momento de su recuperación, y no se conoce la fecha cierta en la cual el titular regresará a sus labores, pero al momento que este reanude sus labores por encontrarse recuperado se da por terminada la relación laboral.

### **2.7. Suspensión de los contratos de trabajo**

Para mantener la estabilidad en el trabajo se ha dado la tendencia de limitar las causas



para dar por terminado un contrato de trabajo, con el fin de que la relación de trabajo se extienda el mayor tiempo posible, se crea esta institución: la suspensión del contrato de trabajo.

Esta figura jurídica se refiere a la imposibilidad en la que se puede llegar a encontrar tanto un empleador como un trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones fundamentales es decir que por alguna razón no es posible cumplir con lo pactado, en cuanto al trabajador que se vea imposibilitado a prestar el servicio y refiriéndose al patrono que no pueda pagar el salario.

Esta institución tiene como finalidad suspender la relación de trabajo sin llegar a dar por terminado o finalizado dicho vínculo laboral, pudiendo resolver de manera pacífica cualquier controversia en los casos establecidos los cuales pueden suspender los efectos del contrato sin responsabilidad para las partes y sin dar por concluida la relación, pudiendo reanudar la prestación de los servicios en el momento que haya terminado la causal que dio origen a la suspensión.

El Código de Trabajo regula dos clases de suspensión de los contratos de trabajo, una totales según el caso.

### **2.7.1. Definición**

Según lo preceptuado en nuestra legislación se considera que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando se afecta una o la totalidad de las relaciones de trabajo

vigentes en la empresa y una o ambas partes de la relación de trabajo dejan de cumplir con sus obligaciones principales

### **2.7.2. Clasificación**

- a) Individual
  - a.1) Individual parcial
  - a.2) individual total
- b) Colectiva
  - b.1) colectiva parcial
  - b.2) colectiva total

## **2.8. Terminación de los contratos de trabajo**

Existen algunas causas comunes y relevantes en la terminación del contrato de trabajo y es el despido. El despido es la causa más frecuente de ponerle fin al contrato de trabajo, y mayormente en los que se aplica la regla general que son celebrados por tiempo indefinido.

La terminación del contrato de trabajo por medio del despido es a través de la declaración unilateral de voluntad por parte del patrono cuando haya una causa que lo justifique o en su defecto sin que haya causa justa para el despido pero realizando el pago de la indemnización legal que corresponde al trabajador, siempre con observancia de las condiciones y formas que establece la legislación laboral guatemalteca, para esto casos, y evitar el incurrir en responsabilidad e incumplimiento

de la ley. También se puede dar por concluida la misma, en el caso de que la contraparte cometa alguna falta o por alguna razón deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales, afectando la relación laboral.

El derecho que la ley le otorga a las partes reúne los siguientes elementos:

- a) Un acto y omisión imputable a una de las partes; y
- b) El acto u omisión puede provenir de dos causas distintas:
  - a.1) Por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y
  - a.2) Por la falta de consideración que deben guardarse trabajador y patrono, en la relación personal.

Esta terminación se produce a través de un acto unilateral, que puede ser del patrono o del trabajador, pero para que puede deducir responsabilidad para la otra parte debe encontrarse fundamentado en una causa justa. Si fuera el patrono quien realiza el acto unilateral nos encontramos frente a un despido directo, y cuando el acto lo lleva a cabo un trabajador; estamos en presencia de un despido indirecto.

Se encuentra el patrono en problema cuando surge un acto en el cual el trabajador es despedido injustificadamente o cuando por causa legítima se da por despedido siempre de forma injustificada ya que en ambas situaciones existe la imputación al patrono, aunque en el primer caso el patrono de manera expresa pone fin a la relación de trabajo y se da por terminada la relación laboral y en el segundo caso el trabajador ha puesto fin a la relación laboral, por alguna acción u omisión por parte del patrono en la cual el trabajador puede darse por despedido, sin que el patrono se lo manifieste.

En el caso que el despido haya sido por causa justa tiene dos características:

1. Es necesaria una causa reconocida como justa para la terminación del contrato.
2. Se finaliza el contrato inmediatamente y no produce obligaciones.

## **2.9. Efectos del despido directo e indirecto**

Estas instituciones surten efecto en determinado tiempo, si se refiere a la terminación de contrato por despido directo, surte efecto, a partir de que el patrono comunica por escrito al trabajador la causa que justifica el despido y el trabajador cesa efectivamente sus labores.

En el otro caso que se refiere al despido indirecto surte efectos desde que el trabajador lo hace de conocimiento al patrono, siempre cuando cese inmediata y efectivamente las labores a su cargo.

**La terminación de los contratos de trabajo puede ser:**

- a) Por causa imputable a una de las partes:** Puede ser indistintamente al trabajar o al patrono.
- b) Por voluntad de una de las partes o decisión unilateral:** La legislación guatemalteca concede este derecho al trabajador únicamente siempre y cuando le presente al patrono el preaviso de acuerdo al tiempo que establece el contrato de trabajo o en su defecto a las siguientes reglas:

- Antes de seis meses de servicios continuos pero menos de una año, con una semana de anticipación por lo menos.
- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de una año, con diez días de anticipación por lo menos.
- Después de una año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos, y
- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

**c) Automáticamente.** Por ocurrir un hecho determinado por el transcurso del tiempo convenido en el contrato a plazo fijo, puede ser por finalizar una obra, por muerte del trabajador.

**d) Por mutuo consentimiento.** Esta forma de terminación de los contratos suele darse en los contratos a plazo fijo o en los contratos que se realizan para obra determinada, cuando las partes convienen y establecen el plazo o la obra que se va a realizar y en consecuencia la terminación de la causa que permitió que naciera la relación laboral.

Esta característica no solo puede darse en contratos a plazo fijo y en los contratos para obra determinada sino también puede incidir en los contratos que están pactados a tiempo indefinido, siempre y cuando estén concluidas por ambas partes de la relación laboral y que por lo tanto no conlleve a ninguna de las mismas a cumplir alguna responsabilidad con la otra parte.

## **2.10. Poderes del empleador**

El empleador a una persona física es la parte que provee un puesto de trabajo para que el trabajador preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de una relación de trabajo. El empleador, a diferencia del trabajador que solamente puede ser una persona física, porque los servicios no importan de que clase sean deben ser prestados personalmente, el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, ya que no necesariamente se presta de forma personal. El patrono como lo define la ley tiene varios poderes dentro de ellos:

**Poder de dirección:** Este consiste en la facultad que tiene el empleador de dirigir a los trabajadores e indicarles las actividades que deben realizar, instruyéndoles como lo deben realizar y a la vez orientándoles para llevarlas a cabo satisfactoriamente en el modo y tiempo de realización de las mismas.

**Poder de mando:** Facultad que posee el empleador para mandar, es decir dar órdenes, e instrucciones a los empleados que se encuentran bajo su cargo, indicando las funciones y obligaciones que deben cumplir los integrantes que están bajo su cargo dentro de su empresa.

**Poder disciplinario:** Es el poder del empleador de enseñar e instruir a los

trabajadores en el desarrollo de sus labores y a la vez de imponer el orden, para que todo se realice en cuanto a las normas y reglas establecidas dentro del lugar de trabajo. Verificar que haya normas adecuadas y a la vez hacer que se respeten y cumplan.

**Poder sancionador:** Esta es la potestad que tiene el empleador de imponer una medida correccional a los trabajadores cuando cometan infracciones a las normas o reglas de trabajo, el patrono tiene el poder de penalizar al trabajador que cometa una falta. Las sanciones pueden ser desde una llamada de atención verbal, una llamada de atención escrita y hasta un despido con justa causa. Además de estos poderes del empleador está el **ius variandi** Este es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente las condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, tales como:

- Cambio de lugar de trabajo.
- Alteración de la jornada laboral.
- Cambio de labores o prestaciones laborales que impliquen un cambio en la categoría de trabajo.
- Alteración de la remuneración pactada o de convenio; sin embargo el empleador se encuentra imposibilitado jurídicamente para variar las condiciones de trabajo cuando se refiera a disminuir, tergiversar o restringir los derechos considerados como garantías mínimas del trabajador.

## **2.11. Sustitución patronal**

Este concepto es una institución jurídica del derecho laboral la cual se puede percibir

que brinda estabilidad al trabajador, pues tiene como objetivo principal mantener invariable la relación de trabajo sin importar que haya cambio de patrono con el fin de garantizar la armonía y la duración prolongada del empleado en su puesto de trabajo, para que el trabajador tenga la certeza que va conservar su trabajo por tiempo indefinido.

El Código de Trabajo en el Artículo 23 regula que para el efecto de no afectar las relaciones de trabajo existentes dentro de la empresa en el momento que se suscitara un cambio de patrono, se aplica la figura jurídica de la responsabilidad solidaria, lo que quiere decir que el nuevo patrono o bien el patrono sustituto es responsable de forma solidaria con el anterior patrono de mantener todas aquellas obligaciones pendientes de cumplimiento.

## **2.12. Fijación del salario mínimo en Guatemala**

A través del paso del tiempo el estado ha participado en la fijación del salario, aunque no siempre ha sido con la intención de garantizar el derecho mínimo de los trabajadores sino de impedir que los salarios fueran demasiado elevados cuidando el beneficio de las clases patronales, gracias a la Revolución Francesa se empiezan a observar beneficios para los trabajadores, pero fue hasta el siglo pasado que se palpó la necesidad de fijar un salario mínimo para los trabajadores, notándose un avance y beneficio económico para los trabajadores".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Franco. *Ob. Cit.*. Pág. 18



Los consejos para la fijación del salario mínimo se integran de manera semejante en casi todos los países y sus funciones son análogas. La integración de estos se hace con dos a cuatro representantes del estado, éste salario que es fijado se encuentra vigente por un determinado tiempo, transcurrido este se debe realizar un estudio socioeconómico para que se pueda adaptar el salario para satisfacer las necesidades del trabajador.

En nuestro país el organismo encargado de realizar la fijación del salario mínimo así como la revisión periódica de estos es la comisión nacional del salario, quien por medio de sus órgano regionales que se denominan comisiones paritarias del salario mínimo, recaba toda la información en las diferentes regiones del país, adjunta dictamen y lo presenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## CAPÍTULO III

### 3. Discriminación

Para entender la situación actual de la mujer en el contexto de la discriminación en la relación de trabajo se debe partir de los antecedentes históricos los cuales objetivamente indican las causas que motivaron o dieron origen a esa realidad que la mujer trabajadora sufre en los lugares de trabajo en el presente. Para ello se recurre a los antecedentes históricos que a continuación se describen.

#### 3.1. Antecedentes históricos de la discriminación en Guatemala

“El enfrentamiento interno de 36 años que conoció Guatemala se caracterizó por la extrema crueldad y la masiva violación de los derechos humanos, insertándose en la historia de un país en el cual han sucedido con pocas excepciones, conflictos armados internos, gobiernos autoritarios, así como de irrespeto a los derechos fundamentales de la persona. Esta situación se refiere a una nación que ha tenido poca incidencias en cuanto a la democracia, y que ha interiorizado una cultura de violencia. Inclusive la reforma liberal de los años 70 del Siglo XIX, que incorporó a la economía al mercado mundial y que estableció un Estado moderno, no han ido acompañados de la democratización política. El Estado se reprodujo como expresión de intereses de las élites económicas, originalmente oligarquías basadas en el sector”.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Misión de verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Informes 13 y 14 sobre Derechos Humanos**. Pág. 17

### 3.2. Definición

La discriminación es la acción y efecto de separar, distinguir hacer diferencia entre una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, por motivos raciales, religiosos, políticos u otros. Este problema que se ha denominado discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios. “La discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente razas blancas, y negras, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles”.<sup>21</sup>

Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros. La discriminación es, a grandes rasgos, el trato diferente que se da a una persona considerando inferior a otras, es una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales que poseen con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y, desde este punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características que consideran como valoradas o más puras.

---

<sup>21</sup> Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 132

Este trato diferencial se puede dar disminuyendo las consideraciones sociales o dando un trato inferior, y se puede encontrar en las relaciones entre personas, instituciones e incluso estados. Las características que se pueden dar como justificación para discriminar son el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología, sin embargo pueden abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre dos personas. Este rechazo a otras personas se da tanto en la vida cotidiana, en el ámbito social, cultural, económico, profesional, religioso tanto como a nivel de sociedad. Los países en general tienden a discriminar a los extranjeros y a las minorías dentro de sus fronteras.

Las leyes de cada país deberían velar para que las acciones discriminatorias sean sancionadas de alguna manera, pero se puede ver que incluso en algunas legislaciones extranjeras están son, o fueron en algún momento, avaladas, lo que provoca que estén todavía en el inconsciente de los pueblos.

La discriminación entre pueblos o contra minorías suele aumentar en períodos de descontento general, como son las crisis económicas o momentos de alto desempleo, como una forma de descargar las frustraciones contra grupos que son considerados como causantes del descontento y que no apoyan al resto de las personas en estos momentos.

Por lo antes expuesto en relación a lo que significa la discriminación y el trabajo se puede lograr definir lo que significa discriminación en el trabajo, diciendo que es: dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales,

religiosos, en el esfuerzo humano o intelectual, para producir riquezas o sea en el empleo, puesto, cargo, profesión u oficio que desempeña.

### **3.3. Definición discriminación laboral de la mujer**

Es dar trato diferente dentro del área laboral a una mujer ya sea por su género, estado civil, edad, o por su sexualidad, es decir, que solo por el hecho de ser mujer es discriminada, incluso por tener responsabilidades familiares es rechazada o recibe tratos desiguales. Este fenómeno es conocido como machismo, el cual es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma y normalmente es llamada el sexo débil.

Al revisar la historia encontramos que la participación de la mujer en Guatemala ha sido decisiva en su afán de luchar por la reivindicación de sus derechos. Se ha encontrado que las mujeres se involucran en distintas organizaciones como parte de esa lucha contra la discriminación. En 1945 por primera vez la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce a las mujeres como ciudadanas, otorgando el derecho al voto sólo para mujeres que podían leer y escribir. Esto fue un reconocimiento legal y formal, pero no real, ya que no obstante esa conquista, la mujer

sigue siendo discriminada, aunque en nuestros tiempos la mujer trata de prepararse profesionalmente, siempre existe esa actitud en la cual se prefiere otorgar un puesto de dirección o mando a un varón, lo que la mujer trata es la inserción a esos puesto de mayor jerarquía para demostrar la capacidad y conocimiento adquirido y que intelectualmente también se encuentra igualmente preparada para desempeñar con eficiencia una actividad laboral en comparación con los varones. La ausencia de equidad de género entre hombres y mujeres, la triple discriminación e invisibilidad de que somos objeto, de manera particular las mujeres indígenas, ha contribuido a que el proceso de reivindicación de nuestros derechos sea lento y difícil, pero se ha ido observando cambios, porque pese a nuestra cultura subdesarrollada la mujer esta empezando a ganar terreno, y se espera que a partir de este año 2012 en el cual por primera vez Guatemala funge el cargo de vicepresidenta una mujer, sea el trampolín de impulso para que el género femenino vaya abriendo campo y preparando una escala en la cual se de igualdad entre hombres y mujeres las condiciones laborales, profesionales, culturales y económicas en pro del desarrollo de la nación, erradicando de esa forma la discriminación laboral contra la mujer.

Como ha sido señalado, la legislación guatemalteca se caracteriza por un pronunciado contraste entre la adopción de algunas medidas positivas, como la ley por una parte, y, por otra parte, la persistencia de disposiciones legales que mantienen distinciones injustificadas basadas en el género. La persistencia de esas disposiciones discriminatorias va en detrimento de los adelantos mismos que se procura lograr. Debe subrayarse a este respecto que ya se ha señalado que muchas de esas disposiciones perpetúan la discriminación y requieren la introducción de cambios radicales

promovidos por representantes de la sociedad civil y, en ciertos casos, por los encargados de la elaboración de las políticas estatales. Como en todos los casos existen dos sujetos necesarios para que se pueda decir que existe un acto de discriminación y estos son:

### **Sujeto activo**

Es sujeto activo toda persona que, ante la amenaza de un peligro actual, salva un bien jurídico propio o ajeno. La expresión hecho se refiere a la realización de una acción conjurante que debe ser típica y, por ende, humana. El sujeto activo de la discriminación es cualquier persona, que por acción u omisión distinga, excluya, restrinja o prefiera, o haga diferencia por motivos de género, raza, etnia, idioma, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil; que impidiere o dificultare el ejercicio de un derecho legalmente establecido.

### **Sujeto pasivo**

El sujeto pasivo es la persona natural o jurídica que soporta los efectos de la acción típica realizada por el sujeto activo. Una misma persona no puede ser, simultáneamente, sujeto activo y sujeto pasivo.

El sujeto activo de la discriminación es cualquier persona, grupo de personas o asociaciones, que por acción u omisión se le impidiere o dificultare el ejercicio de un derecho legalmente establecido o le sea violado un derecho humano, tales como:

libertad, seguridad, igualdad, dignidad, entre otros.

### **3.4. Características de la discriminación en el trabajo**

Como características de la discriminación en el trabajo se pueden enumerar las siguientes:

- De la que son objeto exclusivamente los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo;
- Se refiere a dar trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores, en una oferta de empleo, o en el desempeño de un trabajo.
- Es un acto de seleccionar o separar que se refiera a la que los patronos o dueños de los medios de producción practican al momento de ofrecer su oferta de empleo, y que establecen en las condiciones laborales que la rigen.
- La discriminación del trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad y otros aspectos que inciden en estos actos para afectar negativamente la vida de los trabajadores y que repercute no solo en el desarrollo integral de la persona como ser humano, sino también en el crecimiento económico de su familia y además en el desarrollo social, cultural y económico de la nación, como factores que inhiben el crecimiento intelectual, económico, político, y cultural.

### **3.5. Clasificación de la discriminación en nuestra sociedad**

El concepto de discriminación laboral dentro de la sociedad, para un mejor estudio, se



clasifica de la siguiente manera:

### **3.5.1 Discriminación social**

La discriminación social, es aquella a la que se ven afectados los grupos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición en esta escala. Es común que el factor social sea determinante en el momento de buscar *trabajo, y es probable que personas de un estrato más alto ocupen cargos por sobre* otros candidatos más capacitados, pero de un nivel socioeconómico más bajo, y esto se debe a un perjuicio de clases sociales, y lo que afecta en realidad es la preferencia que le otorgan a las personas que están en el mismo nivel socioeconómico, sin evaluar las capacidad, conocimientos, y preparación profesional que pueda poseer otra persona que si bien no pertenece a un nivel alto puede desempeñar con eficiencia el trabajo.

### **3.5.2 Discriminación laboral**

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Según Jeffrey Reitz en "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research." se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado. Este tipo de discriminación es muy común

porque diariamente acontecen actos discriminatorios contra los habitantes del país al momento de solicitar un empleo, cuando se está dentro de una empresa como trabajador y también cuando un empleado es despedido por actos discriminatorios de los patronos.

### **3.5.3. Discriminación por género**

Esta discriminación nace al hacer diferencias entre hombres y mujeres. En los últimos años hemos observado una creciente incorporación de la mujer en la sociedad y ello se debe a sus deseos de participar en condiciones de igualdad en los centros de decisión en el mercado del trabajo, en la educación y en la vida política, pero aun se puede ver grandes muestras de discriminación solo por su sexo, como por ejemplo en los menores salarios que reciben o en la menor tasa de ocupación laboral que poseen, en la asignación de puesto de mando mayormente a los hombres, que directa o indirectamente recae en actos de discriminación contra el género femenino porque no evalúan la capacidad que pueda tener una mujer para desempeñar una específica actividad laboral sino determinan por el machismo que hay dentro de nuestra sociedad, otorgar el puesto de trabajo a un hombre, sin evaluar la capacidad y aptitud para desempeñar en determinado puesto de trabajo.

### **3.5.4. Discriminación racial**

Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de la piel, por que las personas pertenecen a un grupo étnico o porque hablan en determinada lengua a eso se le

conoce como discriminación por raza, según la ONU, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, en su Artículo 1º define: En la presente convención la expresión: “discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública,”.

### **3.5.5. Discriminación religiosa y/o ideológica**

Es aquella que se produce debido a la poca tolerancia de las personas con respecto a las creencias y religiones ajenas, lo que motiva un aislamiento hacia los grupos con creencias distintas a las que ellos poseen. O bien, por la forma de pensar por diferir en los puntos de vista de determinada religión o culto.

La libertad de religión es un derecho constitucional regulado en el Artículo 36 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que literalmente establece que toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público como en privado, por medio de la enseñanza, el culto y la observancia, sin más límites que el orden público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos, por lo mismo nadie tiene derecho de hacer diferencia entre personas que no comparten la misma religión. Las principales formas de discriminación religiosa tienen que ver con conductas ofensivas al interior de la empresa, faltas de respeto a

costumbres religiosas, obligación de trabajar en días considerados feriados religiosos, la falta de neutralidad en prácticas de contratación y promoción profesional, denegación de permisos para actividades empresariales y la falta de respeto por las normas sobre vestimentas. Este tipo de discriminación se puede observar hasta en el periódico, que dentro de los requisitos de los aspirantes libremente solicitan que sea de determinada religión, católico o evangélico, y en otros casos solicitan al personal que presente carta del pastor de su iglesia.

### **3.6. Clases de discriminación contra la mujer**

Para poder determinar las clases de discriminación que pueden darse en los lugares de trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarca muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común tales como la política, la religión, la raza, el sexo, la edad y el estado civil de las personas como se explicó en el título anterior. Pero lo que más interesa resaltar en el presente trabajo es la discriminación contra la mujer, todos aquellos tratos desiguales contra este sector considerado el sector vulnerable de la sociedad.

#### **3.6.1. Discriminación por edad avanzada**

Esta forma de discriminación afecta al grupo de mujeres que buscan trabajar, prestar sus servicios a cambio de una retribución y ser productivas dentro de la sociedad y cuya edad está comprendida de 35 años en adelante, pues se imponen límites de edad para la contratación argumentando falta de vigor en el desempeño de sus labores, y

solicitan dentro de los requisitos que las aspirantes se encuentren en las edades comprendidas dentro de 18 a 27 años de edad. Nuevamente debido al envejecimiento demográfico el porcentaje de gente mayor de 60 años aumenta notoriamente, lo que provocara nuevos conflictos que debían ser regulados por medio de legislaciones adecuadas.

Este aspecto de la discriminación se refiera a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida productiva, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotar al máximo.

En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años de edad. Tal el caso de las secretarias y otros puestos análogos que incluso lo mencionan dentro de los requisitos, desde un punto de vista cabe decir que una persona joven y sin responsabilidades familiares tiene mayor probabilidad de aceptar un salario inferior al que aceptaría otra persona con responsabilidades familiares ya que tiene un presupuesto de gastos más alto, y no le alcanzaría a satisfacer sus necesidades, y las de su familia.

Cabe mencionar otro punto de vista, al patrono le conviene contratar a una persona joven y sin experiencia que sería otro factor por el que una persona aceptaría un salario inferior, porque una persona con experiencia no acepta un salario mínimo porque posee mayor conocimiento, habilidad, y experiencia, y no aceptaría un salario inferior al que ha devengado en sus trabajos anteriores porque no cubriría su presupuesto.

Esta se refiere a todos aquellos actos en los cuales las personas mayores reciben un trato de inferioridad, aquí se presenta algunos ejemplos de los requisitos que solicitan en algunas empresas y que incurren en actos discriminatorios por razones de la edad:

- Institución bancaria solicita recepcionista, y como requisito se establece que deben estar comprendidas entre los dieciocho a los veinticinco años de edad.

- Empresa solicita pagador-receptor y como requisito se establece que debe tener la edad de veinte a veintiséis años.

- Empresa solicita asesor legal, de género masculino y como requisito se establece que debe tener la edad de veintiocho a treinta y cinco años.

- Restaurante solicita secretaria y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los dieciocho y los veinticinco años, por lo cual se evidencia una discriminación hacia la mujer en cuanto a la edad, esto no debe suceder pues las mujeres de acuerdo a su edad y teniendo una profesión tienen el derecho de optar a cualquier puesto y se determina expresamente el servicio que deba prestarse, la trabajadora queda obligada a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto o negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Sin mencionar que las mujeres que superan los 35 años de edad se ven casi imposibilitadas para ser contratadas porque pareciera que ese es el límite que han puesto en las empresas como edad productiva porque se les niega la oportunidad de demostrar su capacidad y experiencia adquirida, solo en los casos en los que las mujeres ya llevan años de estar laborando para determinada empresa se observan trabajadoras de más de 35 años de edad, y cabe añadir que esas trabajadoras tienen

temor de ser despedidas y reemplazadas por personas jóvenes.

### **3.6.2. Discriminación en el empleo por género**

La discriminación basada en la situación reproductiva, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo definitivamente ligadas y son específicas de la condición femenina. Por lo tanto, cuando los empleadores o posibles empleadores maltratan a las mujeres por estar embarazadas o porque pueden resultar embarazadas, están discriminándolas por motivos de sexo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo: descenso de categoría, traslados desventajosos y, en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas. La negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia son factores que según los patronos afecta el funcionamiento de la empresa por ello prefieren prescindir de los servicios de la trabajadora y así evitar cumplir con los derechos derivados de la maternidad. La discriminación basada en la situación reproductiva constituye una forma de discriminación sexual o por género contra la mujer ya que se concentra en una condición que solo las mujeres pueden experimentar. Dicho trato penaliza *exclusivamente a la mujer, por ser instrumento generador de vida dentro de ella* a través del proceso de gestación, ya que esta circunstancia no acaece a los hombres, ellos pueden tener una vida reproductiva con libertad y que no afecte el desempeño de

sus actividades laborales, por lo consiguiente su situación laboral no se ve modificada por este acontecimiento, pudiendo realizar la prestación de servicios inicialmente pactada sin que se vea en riesgo su estado físico y emocional.

El derecho internacional ha codificado protecciones mínimas para la mujer durante la etapa de maternidad, con el fin de garantizar que las capacidades reproductivas de la mujer no afecten su plena igualdad en el lugar de trabajo ni tampoco que obstruyan o limiten el derecho de trabajo que les asiste.

La legislación guatemalteca refleja esta perspectiva que el Estado de Guatemala tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos y su legislación nacional a emprender iniciativas activas y positivas para eliminar este obstáculo a la participación igualitaria de la mujer en la fuerza laboral, mayormente porque este tipo de discriminación afecta a la sociedad ya que en muchos casos las mujeres son madres solteras, jefas de familia por lo tanto al vedarles la oportunidad de trabajar y devengar un salario, se está no solo cometiendo un acto discriminando sino como consecuencia se está impidiendo que esa familia cuente con los recursos necesarios que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y esto puede desencadenar el analfabetismo infantil y la delincuencia.

### **3.6.3. Discriminación por estado civil**

En cuanto al estado civil, se refiere a la situación jurídico-social en la que se encuentra una persona está condición de casado o soltero de una persona y que puede ser objeto



de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar a personas solteras de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado, pues una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casado (a), soltero (a). En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo. Porque se considera que por tener responsabilidades en el hogar va descuidar sus obligaciones como trabajadora e incluso puede afectar su desempeño laboral, llegadas tardes, permisos y ausencias en el trabajo, lo cual produce pérdidas para el patrono.

Dentro de este punto podemos citar a manera de ejemplo, como en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casadas, dependiendo sus intereses y sin tomaren cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos:

- En un anuncio que se solicita un coordinador de ventas y dentro de los requisitos que se exigen para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado, en el mismo anuncio se solicita receptores pagadores, secretarias y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero. Son pensamientos contradictorios pero los patronos piensan que el hombre al ser casado en lugar de descuidar su empleo será más responsable por tener cierta madurez, y que no desea quedarse sin ingresos para cubrir sus necesidades y las de su familia.

- En un anuncio en donde se solicitan degustadoras/impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera. Porque creen que al no tener responsabilidades evitará pedir permisos de una manera más constante, y prestará sus servicios sin restricción de horario y con mayor posibilidad de trabajar fin de semana y días festivos.
- En otro anuncio u oferta de empleo, se solicita una secretaria y como requisito indispensable se solicita que sea soltera, por el contrario en los otros puestos solicitan que sean solteros para que tengan disponibilidad de horario y no tengan compromiso en tareas del hogar, además los empleadores indican que las personas que no reúnan todos los requisitos no se presenten o no envíen su papelería, estas personas además de incurrir en un acto discriminatorio totalmente limitan a las personas a tener libre acceso al trabajo y poder llevar un proceso de selección normal, evaluando sus capacidades.
- Otra oferta de empleo en donde se solicita un auxiliar de bodega y como requisito se establece que sea soltero, y en la mayoría de casos solicitan que sean sin compromiso de estudios, por el horario de trabajo, y no perciben que están fomentando una conducta conformista y las personas pierden el deseo de superación porque prefieren tener una fuente de ingresos aunque sea mínima que satisfaga sus necesidades a no tener empleo, que de igual forma no podrían continuar estudiando y optan por dejar de estudiar y no solo se afecta al individuo sino a la sociedad en general porque donde no hay preparación intelectual, tampoco habrá desarrollo social.

Existe un caso en particular de una diseñadora gráfica que encontró un anuncio en el periódico y verifico que poseía todos los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto, pero al momento de llamar a la empresa para hacer la cita, no le dieron fecha

porque le indicaron que en el anuncio solicitaban un diseñador y aunque ella poseía los conocimientos para realizar el trabajo no le brindaron la oportunidad de demostrarlo porque ellos querían contratar específicamente a un hombre para que desempeñara el puesto.

## CAPÍTULO IV

### 4. Legislación laboral centroamericana protectora de la mujer

En el contexto de la normativa que protege a la mujer se encuentra la siguiente legislación:

#### 4.1. Incorporación de los instrumentos de la OIT

Las posibilidades de utilización judicial del derecho internacional dependen en parte del sistema nacional de incorporación del derecho internacional al derecho interno.

Al respecto, se distinguen los países monistas de los llamados dualistas. Se les denomina monistas “a los países en los cuales el derecho interno y el derecho internacional se tienen como integrantes de la misma esfera jurídica y donde, como consecuencia, los tratados ratificados son parte integral del derecho nacional”<sup>22</sup>.

Por su parte, los dualistas son “los países en los que derecho nacional y derecho internacional son concebidos como dos esferas herméticas y separadas, no bastando la ratificación de los tratados internacionales para integrarlos al derecho interno. La aplicabilidad de las disposiciones de los tratados ratificados en el plano nacional depende entonces de su transposición en el ordenamiento jurídico del país a través de

---

<sup>22</sup> Derecho internacional del trabajo y derecho interno. **Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho**, Pág. 14.

una ley posterior a la ratificación”<sup>23</sup>. Los países centroamericanos pertenecen al sistema monista, como todos aquellos de tradición romano germánica.

En ese sentido, y en términos generales, “los instrumentos de derecho internacional tienen autoridad superior a las leyes, según las disposiciones constitucionales de la mayoría de los países” según el Artículo 7 de la Constitución de Costa Rica; el Artículo 74 inciso 3 de la Constitución de la República Dominicana; el Artículo 144 de la Constitución de El Salvador; el Artículo 16 de la Constitución de Honduras, y el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Así, en Nicaragua el Artículo 46 de la Constitución se refiere a la plena vigencia de los derechos consignados en los principales instrumentos de derechos humanos. Dichos derechos son enumerados de manera expresa, y, por lo tanto, se considera que adquieren rango constitucional. Aquellos instrumentos no citados por la norma constitucional adquirirían rango supra-legal.<sup>24</sup>

En Costa Rica, la jurisprudencia constitucional ha establecido que en el caso de los instrumentos internacionales de derechos humanos “tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que, en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías para las personas, tienen preeminencia por sobre la Constitución”. Por su parte, en Guatemala, el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Se establece el principio general de que en materia

---

<sup>23</sup> Ibidem. Pág. 18

<sup>24</sup> OIT-IPEC. **Reflexiones sobre la aplicación de los convenios de la OIT sobre trabajo infantil y sus peores formas en América Central y República Dominicana**, Oficina Internacional del Trabajo, San José, 2006, p. 73.

de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad de ese país según Gaceta Jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, número 18, página 99, sentencia 19-10-90, ha interpretado que los tratados y convenciones ingresan al ordenamiento jurídico “... con carácter de norma constitucional que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución...”

Un caso particular lo constituye Panamá donde los tratados internacionales, según interpretación jurisprudencial, “solo tienen formalmente valor de ley y carecen de jerarquía constitucional (...) excepcionalmente podrían integrar el bloque de constitucionalidad *convenios internacionales que consagran derechos fundamentales*”. Le corresponde al pleno de la Corte Suprema de Justicia de ese país, establecer en cada caso concreto cuándo una norma de derecho internacional debe ser integrada al bloque de constitucionalidad. En lo que respecta a los convenios de la OIT el pleno de la Corte panameña, ha declarado formalmente que no integran el bloque de constitucionalidad y, en consecuencia, esos instrumentos tienen rango de ley. Los Convenios de la OIT pueden ser utilizados por los tribunales nacionales de las siguientes formas:<sup>25</sup>

- Para resolver directamente un litigio;
- Para interpretar disposiciones de derecho interno;

---

<sup>25</sup> Ibidem. Pág. 17.

- Como fuente de inspiración para el reconocimiento de un principio jurisprudencial;
- Para reforzar una solución fundada en el derecho nacional.

#### **4.2. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo**

En el contexto del derecho a la igualdad y lo relativo a la discriminación en los lugares de trabajo se estudia lo referente a las garantías constitucionales, por lo que a continuación se indican las constituciones nacionales de la región.

#### **Constituciones Nacionales de Repúblicas de la Subregión**

Todas las constituciones de los países de la subregión, cuentan con disposiciones constitucionales que consagran el derecho a la igualdad y/o el derecho a la no discriminación. Las constituciones de El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá se refieren de manera concreta a la prohibición de discriminar por una serie de motivos, entre ellos el sexo. Honduras declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Sin embargo, ese país mantiene una redacción sexista en el párrafo primero del Artículo 60 al señalar que “todos los hombres nacen libres...” y “todos los hondureños...”.

El lenguaje sexista aún es común en la legislación de los diferentes países. Por ejemplo, la primera parte del Artículo 37 de la Constitución salvadoreña señala que el Estado “empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las

condiciones económicas de una existencia digna”. Esta disposición, además de su lenguaje sexista, refuerza la creencia de que el hombre es el proveedor principal de la familia. No obstante, ha habido una serie de reformas importantes tendientes a incorporar la dimensión de género en el lenguaje de las normas jurídicas, por ejemplo en Costa Rica en el año 1999 se reformó la Constitución Política, específicamente el Artículo 33, que se refería que “todo hombre es igual ante la ley”, para adoptar la redacción actual que señala que “toda persona es igual ante la ley...”.

Un concepto que aún no se ha incorporado en las legislaciones de la Subregión es el de la discriminación múltiple, es decir, aquella que se produce cuando una persona es discriminada por diferentes razones (raza, género, etc.) en diversos momentos. Este concepto, que ha sido reconocido expresamente en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia (Durban 2001), ha entrado con fuerza en la agenda de las instituciones comunitarias europeas, pero aún no ha sido abordado por las legislaciones centroamericanas.

Le corresponde a la legislación de los diferentes países, desarrollar el concepto de igualdad y no discriminación en el trabajo. Al respecto confluyen las normas laborales y penales (en algunos países), así como las leyes especiales de igualdad aprobadas en ciertos países.

Honduras, El Salvador y Nicaragua cuentan con normas penales que sancionan la discriminación. El Código Penal hondureño establece en su Artículo 321, la sanción con prisión de tres a cinco años y multa de 30.000 a 50.000 Lempiras, “a quien haga objeto



de discriminación a otra persona por motivo de sexo, raza, edad, clase, religión, militancia partidista o política, adolecimiento de alguna discapacidad y cualquier otra lesiva a la dignidad humana”.

Además, la Ley de Igualdad de Oportunidades de ese país, establece que “los actos de discriminación serán nulos y quienes los realicen serán sancionados con multa de 5.000 Lempiras por la primera vez”. Esta contradicción entre dos normas crea conflictos en la aplicación e interpretación. El Código Penal de El Salvador en su Artículo 246 sanciona con prisión de seis meses a dos años al que “produjere una grave discriminación en el trabajo por razón de su sexo, estado de gravidez, origen, estado civil o familiar, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos derivados”.

El Código Penal de Nicaragua, en el Artículo 315 párrafo primero, reza “Quien discrimine en el empleo por razón de nacimiento, nacionalidad, afiliación política, raza, origen étnico, opción sexual, género, religión, opinión, posición económica, discapacidad, condición física, o cualquier otra condición social, será penado con prisión de seis meses a un año y de noventa a ciento cincuenta días multa”.

### **Códigos de trabajo de la subregión**

En el ámbito laboral, los códigos de trabajo desarrollan la prohibición de discriminar en

el trabajo. Con excepción del código panameño que no se refiere en forma expresa a la no discriminación en el trabajo.

Sin embargo, el pleno de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que de las normas constitucionales que establecen los principios de prohibición de la discriminación y de los privilegios (Art. 19 Constitución Nacional) y de la igualdad ante la ley (Art. 20 de la Constitución Nacional), se desprende un principio constitucional de “prohibición de discriminación en el empleo”, el cual se aplica “cuando la norma sin razón objetiva alguna, y respondiendo a criterios subjetivos, ha establecido desigualdades en el tratamiento a las personas, no sólo aplicable a salarios, sino también a condiciones de trabajo”. Además, cabe resaltar el Artículo 67 del Código de Trabajo panameño que consagra que a trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Los Códigos de Trabajo de Nicaragua y República Dominicana consagran la igualdad y la prohibición de discriminación como principios y, además, se refieren a la igualdad de la mujer, de manera específica. Sin embargo, el Código de Trabajo dominicano “no describe actuaciones que podrían considerarse como discriminatorias, ni establece ningún mecanismo sancionador cuando esta igualdad de derechos y obligaciones no es respetada. Es por esta razón que para determinar cuáles constituyen prácticas discriminatorias es necesario referirnos a los tratados (...), las opiniones de juristas y las actuaciones de la Secretaría de Estado de Trabajo”.

El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe a los patronos los anuncios de ofertas de empleo especificando requisitos como sexo, raza, edad, estado civil, religión etc., así como hacer diferencia entre mujeres solteras, casadas y/o con responsabilidades familiares. Estas normas se complementan con el Artículo 14 bis del Código de Trabajo que prohíbe la discriminación en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, etc., y, el Artículo 137 bis que prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

En Costa Rica en el año 2001 se introdujo en el Código de Trabajo el capítulo denominado “prohibición de discriminar” que contiene, además de la prohibición expresa de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión, el principio de que a igual trabajo iguales derechos (Art. 619), la prohibición de despedir por las razones ya mencionadas (Art. 620), el principio de iguales oportunidades para obtener un empleo (Art. 622). Se señala, además, que toda discriminación que perjudique a un trabajador por motivos de edad, etnia, género o religión podrá ser denunciada ante los tribunales de trabajo (Art. 623). Si se comprueba que los patronos han cesado a trabajadores por esos motivos discriminatorios deberán reinstalarlos e indemnizarlos (Art. 624).

En dos países la no discriminación en el trabajo está establecida en leyes especiales de igualdad: Honduras y Nicaragua . En Honduras se trata de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, vigente desde el año 2000. Las normas citadas (arts. 44 y

46) se complementan con las del Código de Trabajo hondureño, en particular los arts. 12 y 128 que se relacionan con el principio de no discriminación e igualdad en materia de salario. En Nicaragua en el año 2008 se aprobó la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades cuyo objeto es “promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres”.

El Artículo 19 de esa ley se refiere a los lineamientos que deben contemplar las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral. Además, el Artículo 20 segundo párrafo señala que “en las ocupaciones donde se compruebe que las mujeres reciben menor salario o beneficios laborales que los hombres, por iguales responsabilidades y calificaciones, el Ministerio de Trabajo tomará las providencias que garanticen la inmediata nivelación salarial o el trato igualitario en la aplicación de los beneficios laborales que correspondan.

En caso de incumplimiento de las medidas correctivas dictadas o que como consecuencia de la imposición de tales medidas se provoque el despido o cualquier otro tipo de trato injusto o discriminatorio contra la mujer, la autoridad competente deberá imponer y aplicar las sanciones correspondientes que contra estos hechos

establece nuestra legislación vigente”. Además de estas normas que consagran la igualdad y la no discriminación, aún están vigentes prohibiciones al trabajo de las mujeres, ya sea nocturno o en condiciones peligrosas o insalubres, que son una reproducción de aquellos convenios de la OIT de principios del siglo XX, a los que ya se hizo referencia, y que sustentan una visión de las mujeres como indefensas e incapaces de tomar decisiones por sí mismas.

En ese sentido, la Constitución panameña prohíbe el trabajo de “los menores y de las mujeres” en ocupaciones insalubres (Art. 70 párrafo segundo), al igual que el Artículo 38 numeral 10 de la Constitución salvadoreña, y la costarricense en su Artículo 71 establece que las leyes darán protección especial a “las mujeres y a los menores de edad en su trabajo”.

Los Códigos de Trabajo reproducen y amplían estas prohibiciones cabe mencionar por ejemplo: el Artículo 130 del Código de Trabajo hondureño establece que “dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas”; el Artículo 87 del Código de Trabajo de Costa Rica prohíbe en forma absoluta “contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos se hará en el reglamento”.

El numeral 147 del Código de Trabajo de Guatemala estipula que “el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado a sus condiciones o estado físico y

desarrollo intelectual y moral”; el Código de Trabajo salvadoreño, en sus artículos 106 y 108, prohíbe a las mujeres la realización de labores insalubres o peligrosas, con excepción de las labores de cocina, carnicería o faenas semejantes, en clara alusión a la cocina y lugares similares, considerados espacios “naturales” de las mujeres, en Panamá, el Artículo 104 –declarado parcialmente inconstitucional, como se verá más adelante- prohíbe el trabajo de las mujeres en condiciones labores que sean insalubres, es decir que no sean apropiadas y que afecte su salud, su integridad e incluso su vida.

#### **4.3. Protección a la maternidad**

Las Constituciones de los países de Sub-región consagran la protección a los derechos de la mujer trabajadora embarazada. Así, por ejemplo, se pueden citar las siguientes disposiciones: El Estado otorgará especial protección a la madre (Art. 51 Constitución Política de Costa Rica).

La maternidad, sea cual fuere la condición social o el estado civil de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y genera derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo (Art. 55.6 Constitución República Dominicana).

Derecho al descanso remunerado y a la conservación del empleo, obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de trabajadores (Art. 42 de la Constitución de El Salvador).

Protección a la mujer trabajadora. La ley regulará la protección a la maternidad de la

mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal será ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica (Art. 102 inc. k) Constitución de Guatemala).

Derecho de la mujer a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario, derecho a la lactancia, estabilidad laboral para la mujer grávida (Art. 128 inc. 11. Constitución de Honduras).

Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. Se otorga estabilidad laboral, descanso forzoso, conservación del empleo, al reincorporarse la madre trabajadora no podrá ser despedida por el término de un año (Art. 72 Constitución de Panamá).

Vale la pena destacar el Art. 74 de la Constitución nicaragüense, que establece la protección al proceso reproductivo y no a la maternidad, como lo hacen las otras Constituciones.

Existe una importante diferencia conceptual entre la protección al proceso reproductivo y la protección a la maternidad. La protección a la maternidad refuerza la creencia de que las mujeres deben ser las que asuman toda la responsabilidad de la reproducción, mientras los hombres son espectadores, es una forma de eximirlos de

responsabilidades, incentivar la paternidad irresponsable y aventurar las diferencias de trato desfavorable para las mujeres, únicas a quienes, según este criterio, afecta la producción.

Los Códigos de Trabajo regulan los aspectos que comprenden la protección a la maternidad estabilidad laboral, licencia antes del parto y después de él, período para lactancia, entre otros. El Convenio núm. 183 establece en su Artículo 4 párrafo 1 que toda mujer tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

Como se puede observar en Honduras concede una licencia de 10 semanas; República Dominicana, Nicaragua, El Salvador y Guatemala de 12 semanas; Panamá de 14 semanas y Costa Rica de 16 semanas. Únicamente estos dos últimos países están acordes con lo dispuesto por el Convenio núm. 183.

Todas las legislaciones garantizan estabilidad laboral a las trabajadoras embarazadas, para lo cual establecen un fuero o protección especial, en virtud del cual se limita o restringe la libertad de despido que tiene el empleador, pues se establece la prohibición de despido de la trabajadora mientras esté embarazada, otorgándole de forma adicional licencia pre parto y post parto y una hora menos de su horario de trabajo para alimentar al bebe durante el período de lactancia. No obstante, esta prohibición no es absoluta, pues si el despido se debe a alguna de las causales de despido (establecidas en los Código de Trabajo) y no al embarazo o período de lactancia, éste es posible (con excepción de El Salvador donde la estabilidad es absoluta, porque el



patrono no puede despedir por ninguna causa a la trabajadora).

En este sentido, en Panamá para que la trabajadora embarazada pueda ser despedida, el empleador debe solicitar mediante un proceso de desafuero (Art. 106 Código de Trabajo) la autorización de los tribunales de trabajo, ante los cuales deberá comprobar fehacientemente que existe causa justa de despido. Para este tipo de proceso la Corte Suprema ha señalado que se trata de un proceso abreviado de trabajo. Si la causa de despido es de naturaleza económica, la competencia es del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, pues es la autoridad administrativa la que debe comprobar y resolver la solicitud de despedir a los trabajadores, cuando se invocan causas económicas, y la mujer embarazada goza de preferencia para permanecer en la empresa. En Guatemala solo puede despedirse a la trabajadora embarazada o en período de lactancia, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato.

En ese caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso de que el patrono no cumpla con esta disposición, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo y a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar (Art. 151 literal "c" del código de trabajo). En Honduras, la trabajadora embarazada podrá ser despedida si incurre en alguna de las causas justas que señala el Artículo 112 Código de Trabajo. Para lo *antes indicado, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo, o del*

Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector de trabajo residente en el lugar más cercano. Según el Artículo 144 del código de trabajo la trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de 60 días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las 10 semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado. De manera similar, en Costa Rica únicamente es posible despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, cuando incurra en una causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme las causales establecidas en el Artículo 81 del Código de Trabajo. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta (Art. 94 código de trabajo). La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos (Art. 94 bis código de trabajo).

En República Dominicana, la trabajadora embarazada podrá ser despedida si incurre en alguna de las causas que justifican el despido, previstas en el Artículo 88 del código de trabajo. Para ello, el empleador debe solicitar previamente una autorización de despido al Ministerio de Trabajo. El departamento de trabajo del Ministerio o la oficina

de representación local (en las provincias), delega en un inspector la verificación de si el despido se debe o no al hecho del embarazo o es consecuencia del parto. Luego de la solicitud y hasta tanto el inspector no se haya pronunciado, será necesario que el empleador "se abstenga de poner término al contrato de trabajo". En caso de incumplimiento con la formalidad anterior, el código no sanciona al empleador con "la nulidad del despido" y la obligación de reintegrar a la trabajadora a su puesto. Por el contrario, el despido se mantiene, pero el empleador deberá otorgarle a la trabajadora protegida por esta disposición, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario, además del pago de las prestaciones laborales correspondientes. Lo anterior permite cuestionarnos sobre la existencia de una verdadera estabilidad en el empleo en caso de despido ya que, de acuerdo a la doctrina, el derecho debe ser el que garantiza el reintegro en el empleo y no aquel que simplemente protege contra el despido arbitrario.

En resumen diríamos que en todos los países existen normas jurídicas que protegen tanto a las mujeres como a las madres trabajadoras, así mismo preceptos que tratan de proteger tanto a la madre como al hijo, porque la carga de actividades físicas para una mujer en estado de gravidez debe ser inferior en comparación a una mujer que no se encuentra en período de gestación. Cabe mencionar al momento de analizar en los países anteriormente citados que el problema radica en la falta de cumplimiento de los preceptos legales, y el estricto cumplimiento de la ley, porque si bien es cierto hay normas pero no se respetan, ni se cumplen las sanciones dirigidas al sujeto activo de la discriminación, es por ello que existe reincidencia en conductas que no encuadran legalmente por el contrario más bien se produce encuadramiento en los tipos penales.

## CONCLUSIONES

1. La discriminación continúa siendo una práctica regular que se observa tanto en la contratación de los trabajadores, durante el desempeño de sus labores y al finalizar su relación laboral con los empleadores.
2. En Guatemala, la mujer trabajadora, no denuncia las constantes prácticas de discriminación de las que son objeto en los lugares de trabajo, en consecuencia los múltiples casos de discriminación quedan impunes.
3. En la estructura del Ministerio de Trabajo, no existe instancia específica que auxilie a la mujer víctima de discriminación que sea competente para inspeccionar el pago de salarios entre hombres y mujeres obedeciendo al principio de igual salario por igual trabajo.
4. La discriminación salarial es fenómeno que incide por su escasa persecución, lo que permite que tales actos se sigan reproduciendo.
5. La participación de las organizaciones sindicales en la lucha contra la discriminación de la mujer no ha incidido en la situación actual, lo que da lugar a que la impunidad de los actos discriminatorios.



## RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo implemente medidas de control en los lugares de trabajo, para garantizar que los empleadores no continúen con estas prácticas discriminatorias, procediendo a la persecución penal en aquellos casos que se verifique tal práctica.
2. El Ministerio de Trabajo debe impulsar campañas informadoras y educadoras sobre la discriminación y la importancia de denunciar las prácticas discriminatorias a las autoridades competentes para que se aplique la sanción a quien corresponda.
3. El Ministerio de Trabajo debe promover la creación de una instancia específica dentro de su estructura con la función de asesorar y auxiliar a la mujer trabajadora en lo referente a la retribución salarial.
4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, para evitar que la discriminación *salarial se siga reproduciendo como un fenómeno que afecta a la sociedad debe crear programas de educación que permita que la población ejerza acciones contra la discriminación.*
5. Las organizaciones sindicales evitar la impunidad contra los actos discriminatorios debe establecer políticas y estrategias que permitan organizar a la mujer para luchar contra la discriminación.



## BIBLIOGRAFÍA

- AMÉSQUITA DE ALMEIDA, Josefina. **La mujer sus obligaciones y sus derechos.** AA, Bogotá, Colombia, 2002.
- BAUTISTA MORALES, Edwin. **Introducción al derecho I, material de apoyo.** Ed. Guatemala: USAC 2001.
- CAAL CAAL, German. **El delito de discriminación en el derecho penal guatemalteco.** Ed. Guatemala: USAC 2006.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual,** tomo IV Ed. Buenos Aires, Heliasta 2008. 14ª. ed.
- CABANELLAS DE LA CUEVA, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed. Buenos Aires, Heliasta 2008. 19ª. ed.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed. actualizada y corregida aumentada por Guillermo Cabanellas de la Cueva. Ed. Heliasta 15ª. ed.
- CIRILLO, Stefano. **Mujeres maltratadas.** Barcelona, España Ed. Paidós 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Disputaciones Terminológicas. Tomo I.
- DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DERECHO INTERNO: **Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho**
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2008.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al derecho I.** 5ª. ed.; Guatemala: Ed. Lovi, Centroamérica 2006.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Impresos Industriales, Guatemala, agosto 1985.
- MISIÓN DE VERIFICACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN GUATEMALA. **Informes 13 y 14 sobre derechos humanos.** 1ª. ed.; Oficina de información pública, 2004.



MORENO RAYMUNDO, Gloria, RODRIGUEZ, José Manuel (coaut) y VERA GRIJALBA, Joaquín (coaut). **La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España**. Ed. Madrid: Consejo económico y social 1996. Serie. Colección estudio; 29.

GARRONE, Jose Alberto. **Diccionario manual jurídico**. Ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot 1989.

OIT-IPEC. **Reflexiones sobre la aplicación de los convenios de la OIT sobre trabajo infantil y sus peores formas en América Central y República Dominicana**. Ed. Oficina Internacional del trabajo, San José 2006.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**. Ed. Depalma, BuenosAires, 1978

PEREIRA OROZCO, Alberto. **Introducción al derecho I**. 2ª. ed.; Ed. Pereira, Guatemala 2002.

RAMIREZ, Gronda. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argelia, 1980; Ed. Heliasta.

RAMIREZ REYNOSO, Braulio. **Comisión Nacional de Salarios Mínimos**. 2006.

TODARO, Rosalía y Regina Rodríguez. **El trabajo de las mujeres en el tiempo global**. (s.l.i.)Ed. De las mujeres No. 22, 1995.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo guatemalteco**. Congreso de la República, Decreto número 1441. 1961.

**Convenio sobre Protección a la Maternidad**. Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 13 de junio de 1989.

**Convenio sobre condiciones de trabajo para empleadas con responsabilidades Familiares**. Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Guatemala el 6 de enero de 1994.

**Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**. De agosto de 1982. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263