

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



**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO
SETENTA Y NUEVE DEL CODIGO DE TRABAJO,
ADICIONANDO COMO CAUSA DE DESPIDO INDIRECTO
LA DISCRIMINACION Y RACISMO**

ANABELA DEL CARMEN CUCA SEQUEN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO
SETENTA Y NUEVE DEL CODIGO DE TRABAJO,
ADICIONANDO COMO CAUSA DE DESPIDO INDIRECTO
LA DISCRIMINACIÓN Y RACISMO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANABELA DEL CARMEN CUCA SEQUEN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2015

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

DECANO: Msc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCA V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidenta: Licda. Ermencia Elizabeth Alvarado Mota
Vocal: Lic. Carlos Hipolito Paniagua Mejía
Secretario: Lic. Edwin Noel Pelaez Cordón

Segunda Fase

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía
Secretario: Lic. Misael Torres Cabrera

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 11 de septiembre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN LUIS MORÁN GONZÁLEZ

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

ANABELA DEL CARMEN CUCA SEQUEN, con carné 200716997,

intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO SETENTA Y NUEVE CÓDIGO DE TRABAJO,
ADICIONANDO COMO CAUSA DE DESPIDO INDIRECTO LA DISCRIMINACIÓN Y RACISMO.

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

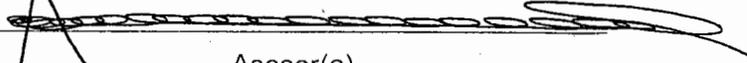
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 15 / 11 / 2014.

f) 

Asesor(a)

LIC. JUAN LUIS MORÁN GONZÁLEZ
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. JUAN LUIS MORÁN GONZÁLEZ
ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO No. 7597

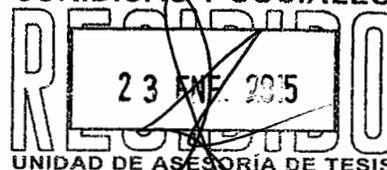
7ª Avenida 8-92 zona 9 Tel. 55829476
GUATEMALA, CIUDAD



Guatemala, 12 de enero de 2015

Doctor
Amílcar Bonerge Mejía
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



Hora: _____
Firma: _____

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró Asesor de Tesis de **Anabela del Carmen Cuca Sequen**, declaro que no tengo parentesco en los grados de ley, por lo que emito el dictamen siguiente:

- 1. Del título de la investigación:** La estudiante Anabela del Carmen Cuca Sequen sometió a mi consideración la tesis intitulada "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO SETENTA Y NUEVE DEL CÓDIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO COMO CAUSA DE DESPIDO INDIRECTO LA DISCRIMINACIÓN Y RACISMO." Para la revisión respectiva, Examinando el tema se llegó a la conclusión tanto del suscrito como de la estudiante que se debe dejar el nombre propuesto al tema, por encontrarlo adecuado al plan de investigación.
- 2. Opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumplió con los requisitos establecidos en el Artículo treinta y uno del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que el presente trabajo llena las expectativas deseadas y exigidas por dicho normativo, al haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.
- 3. Respecto de la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas, adecuadas para este tipo de investigación; siendo estos: analítico y deductivo y así como las técnicas bibliográfica y documental, para la indagación respectiva.



4. **De la redacción utilizada:** Se observó que en el desarrollo de la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.

5. **Respecto de la contribución científica:** Se puede observar que el trabajo desarrollado, observa el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues del estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia que posee.

6. **De la conclusión discursiva:** Se pudo establecer que la estudiante, hizo hallazgos dentro de su investigación que a mi consideración son adecuados y que la conclusión es congruente con el trabajo realizado.

7. **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como que analiza legislación interna, para el estudio del derecho comparado, por lo que a mi criterio son adecuados.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen del trabajo en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por las razones ya expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por la estudiante Anabela del Carmen Cuca Sequen y en consecuencia darse la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto que se emita la orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente.

LIC. JUAN LUIS MORÁN GONZÁLEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



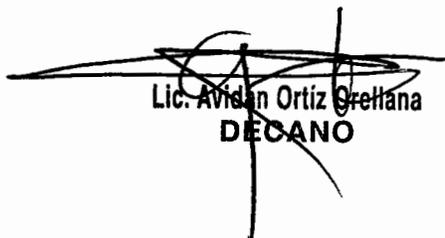
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANABELA DEL CARMEN CUCA SEQUEN, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO SETENTA Y NUEVE DEL CODIGO DE TRABAJO, ADICIONANDO COMO CAUSA DE DESPIDO INDIRECTO LA DISCRIMINACIÓN Y RACISMO. 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/srrs






 Lic. Avidán Ortiz Grettana
 DECANO





DEDICATORÍA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.
- A MIS PADRES:** María Felisa Sequen Velásquez, que en paz descansa, siempre estarás en mi corazón y Guillermo Cuca Secaida por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación académica y de la vida, por su incondicional apoyo a través del tiempo y que todos estos logros han sido posible gracias a ti.
- A MIS HERMANOS:** Por ser sin duda, las personas más importante de mi vida.
- A MIS SOBRINOS:** Para que sea un ejemplo a seguir.
- A MIS AMIGOS:** Por la dicha de tener al mejor grupo de compañeros universitarios.
- A MIS PADRINOS:** Con agradecimiento, respeto y admiración.
- A MI ALMA MATER:** La tres veces centenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido obtener la formación académica superior que el día de hoy concluyo.



PRESENTACIÓN

La necesidad de reformar el Artículo setenta y nueve del Código de Trabajo surge después de haber comparado la realidad social de Guatemala con la ley, de donde se puede observar que existe un vacío de tipo legal, por ello se hace un enfoque específico en la discriminación y racismo, en el sentido de que ello puede dar motivo para que se dé un despido indirecto con responsabilidad para el empleador o su representante.

La investigación es cualitativa y pertenece a la rama del derecho laboral y por consiguiente al código de trabajo, donde se norman las instituciones de interés para la presente como lo es la estabilidad laboral y su contraparte; así mismo se considera que es concerniente a los derechos humanos, ya que hay una violación a estos a través de los actos discriminatorios y racistas del empresario a su representante, en el centro de trabajo, constituye graves violaciones como la dignidad que es un valor supremo del ser humano.

En lo que la unidad temporal, se estimó conveniente tomar un periodo que abarca diez años ya que durante ese lapso se ha venido dando la migración de las provincias a la ciudad de Guatemala, quizá muchas veces por la falta de oportunidades. Se considera que el tema a tratar puede dar un aporte social y laboral para la clase trabajadora, ya que a través de ello se puede crear un mecanismo, que si no es la solución a todos los problemas, pueda ayudar a conocer los derechos que se han estado violentando.



HIPÓTESIS

Es necesario la reforma al Artículo setenta y nueve del Código de Trabajo debido a la problemática que hay en los centros laborales, donde se toleran actos discriminatorios y racistas por parte de los empleadores o sus representantes hacia los trabajadores, debido a tres motivos: a) el trabajador toma en cuenta que si él da por terminado la relación o contrato de trabajo perderá la indemnización por el tiempo de servicio prestado, no así las prestaciones irrenunciables; b) el empleador sabe de antemano que el trabajador tolerara los actos discriminatorios y racistas, por la necesidad del trabajador de cubrir su obligaciones como jefe de familia o las de su propia subsistencia; y, c) debido a que en la actualidad no existe una norma que de solución a la problemática planteada, en el sentido que el trabajador pueda dar por terminado su contrato de trabajo de forma indirecta y con responsabilidad para el empleador, por lo que se insta al Congreso de la República de Guatemala en pleno diputados reformar tal normativa en el sentido que se agregue al Artículo ibíd. la discriminación y racismo como causa de despido indirecto, para no permitir que se siga dando esos abusos que atentan contra los derechos humanos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el recorrido del estudio sobre la problemática planteada, esta fue sometida a comprobación rigurosa con el objetivo de determinar si los supuestos planteados provisionalmente llegaba a influir en la necesidad de reformar el Artículo 79 del Código de Trabajo, adicionando como causa de terminación indirecta, la discriminación y racismo que pudiera sufrir el trabajador en el centro de trabajo por parte del empleador o su representante.

De la presente se comprobaron tres puntos fundamentales, siendo estos: en primer lugar, que el trabajador o trabajadora tolera los actos de discriminación y racismo debido a que si él da por terminado el contrato de trabajo, no obtendrá la indemnización que pudiere corresponderle como en caso de despido injustificado, y operará como una terminación voluntaria donde no hay derecho a indemnización; en segundo lugar, el trabajador tolera los actos discriminatorios y racista por ser muchas veces el salario la única fuente de ingresos para él y su familia, dando como consecuencia la violación a los derechos humanos y especialmente la dignidad humana; y, en tercer lugar, el Código de Trabajo no responde a la situación social y jurídica actual de Guatemala, por lo que se ha establecido el evidente vacío legal que tiene el Artículo 79, y es por ello que se confirma la necesidad de reformarlo agregando como causa de despido indirecto la discriminación y racismo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Teoría general del derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.2. Principios del derecho laboral.....	4
1.2.1. Titularidad.....	5
1.2.2. Mínimum de garantías sociales.....	9
1.2.3. Evolutivo.....	10
1.2.4. Necesario e imperativo.....	11
1.2.5. Obligatoriedad.....	12
1.2.6. Realista y objetivo.....	12
1.2.7. Sencillez.....	13
1.2.8. Rama del derecho público.....	13
1.2.9. Hondamente democrático.....	14
1.2.10. Conciliatorio.....	14
1.3. Interpretación de las normas del derecho laboral.....	15
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	18
1.4.1. Derecho público y privado.....	18
1.4.2. Derecho social.....	20
1.5. Fuentes del derecho del trabajo.....	22
1.6. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	25
6.1.1. El trabajador.....	25
6.1.2. Empleador.....	26
6.1.3. Representante del empleador.....	27
6.1.4. El intermediario.....	28
1.7. Definición del derecho laboral.....	29



CAPÍTULO II

	Pág.
2. El contrato individual de trabajo o la relación de trabajo.....	33
2.1. Consideraciones sobre el concepto.....	33
2.2. Naturaleza jurídica.....	35
2.3. Características.....	36
2.4. Elementos del contrato de trabajo.....	39
2.4.1. Elementos generales.....	39
2.4.2. Elementos constitutivos o específicos.....	41
2.5. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	42
2.6. Definición.....	43

CAPÍTULO III

3. Terminación o extinción del contrato individual de trabajo.....	45
3.1. Consideraciones.....	45
3.2. Definición.....	46
3.3. Clasificación.....	47
3.3.1. Decisión unilateral.....	47
3.3.2. Mutuo consentimiento.....	51
3.3.3. Por causa imputable a la otra.....	51
3.3.4. Por disposición de la ley.....	53
3.4. El despido indirecto.....	55

CAPÍTULO IV

4. Los derechos humanos.....	59
4.1. Definición.....	59
4.2. Características.....	60
4.2.1. Derechos individuales y derechos colectivos.....	60



Pág.

4.2.2. Universalidad e indivisibilidad.....	61
4.2.3. Interdependencia.....	63
4.2.4. Interrelación.....	64
4.2.5. Exigibilidad.....	64
4.2.6. Progresivos.....	65
4.2.7. Irreversibles.....	
4.3. Los atributos del ser humano.....	65
4.4. Convenio 111 sobre la Discriminación de la Organización Internación del Trabajo.....	65
4.5. Propuesta de reforma del Artículo 79 del Código de Trabajo.....	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75

INTRODUCCIÓN

En las empresas patronales de la ciudad de Guatemala se da el fenómeno de la discriminación y racismo hacia los trabajadores y trabajadoras por parte del empleador o su representante, dichos actos son tolerados por ellos debido a la necesidad de tener un salario o retribución que cubra sus necesidades que en mayor de los casos son los únicos con los que cuenta durante un periodo determinado; debido a lo anterior los trabajadores deberían tener un mecanismo que les garantice no sufrir dichos actos y que se responsabilice laboralmente al empleador o representante.

Se comprobó la hipótesis al quedar demostrado en este estudio, que los trabajadores no dan por terminada su relación laboran cuando sufren actos discriminatorios y racistas debido a que saben que perderán el derecho a la indemnización por el tiempo servido como si fuera una terminación voluntaria; el empleador sabe que los trabajadores toleraran los actos por la necesidad de contar con un empleo y retribución; y no existe normativa que faculte al trabajador darse por despedido de forma indirecta con responsabilidad para el empleador cuando sufra tales actos.

Se lograron los objetivos esperados, puesto que se estableció que debido a la centralización económica muchas personas de las provincias de Guatemala, con diversidad cultural inmigran a la ciudad por falta de empleo, por lo que el empleador al verlos se aprovecha de su condición y su falta de conocimiento sobre sus derechos. Así mismo se estableció que se vulneran los derechos humanos en especial la dignidad humana.



Para entender la problemática de la presente investigación se utilizó a lo largo de ella la técnica bibliográfica documental con el fin de recabar la información que ayudó a sistematizar y comprender el contenido de la presente tesis.

En cuanto a los métodos se utilizaron: el analítico con la finalidad de razonar el contenido para comprobar la hipótesis; el método inductivo, con el propósito de conocer de manera general como opera la discriminación y racimos en Guatemala; el deductivo, para conocer la problemática general que sufren los trabajadores y trabajadoras en las empresas patronales para particularizar en cada caso o persona; método sociológico, ya que el tema gira en torno a un fenómeno social y cultural de Guatemala.

La presente investigación se desarrolló en cuatro capítulos, conteniendo el capítulo primero: teoría general del derecho laboral referente los antecedentes, principios, la interpretación de sus normas, naturaleza jurídica, sujetos del derecho laboral y su definición; en el segundo: se aborda el contrato individual de trabajo, su concepto, características, elementos, clasificación y su definición; en el tercero: se desarrolla la terminación del contrato individual de trabajo, su definición, clasificación, y lo más importante el despido indirecto; en el cuarto: se abordan de manera somera los derechos humanos, su definición, características, los tributos del ser humano, un pequeño análisis del Convenio 111 de la OIT y la propuesta de reforma.

Se espera que el presente aporte sirva para entender algunas instituciones del derecho laboral para las futuras generaciones y que se tome en cuenta por el órgano legislador para una futura reforma al Código de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. Teoría general del derecho laboral

1.1. Antecedentes del derecho laboral

Del derecho laboral se tienen pocos antecedentes debido a que el derecho laboral ha sido una rama de reciente evolución, ya sea del derecho público o privado, como se verá a delante. Entre los antecedentes escasos del derecho laboral se puede mencionar el esclavismo ya que este constituyó la primera forma de trabajo servil subordinado.

De la edad antigua se puede mencionar que, "históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de Cristo, se protegen tales actividades del trabajo. El Código de Hammurabi, reglamenta el trabajo existiendo en el mismo ciertas normas en materia de protección salarial, derecho al descanso, a la jornada limitada de trabajo, estableciéndose asimismo obligaciones a cargos de los artesanos. En babilonia había hombres, esclavos y una categoría intermedia, que eran los nacidos de madre esclava. La condición a condición social del esclavo era más benigna que en roma, estos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio y poseer peculio propio".¹

¹ Franco López, César Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Pág. 9.



Los vestigios del derecho laboral se han dado de forma distinta en cada cultura, en donde sí se concuerda, es en que el esclavismo ha sido la forma primitiva del trabajo subordinado, no así del derecho laboral.

“La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema actual del Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras cosas causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo forzado y el trabajo de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes (sic)”.²

Del derecho laboral propiamente dicho no se puede ser vastos, en hacer referencia a ello, debido a que no existía legislación laboral como ahora se conoce, donde no existía el derecho tutelar del trabajador, que es una de las particularidades del derecho laboral. Lo que sí se puede establecer es que en la antigüedad la esclavitud ha sido la forma común de trabajo pero siendo este subordinado y forzoso.

De la edad media se puede mencionar el sistema económico de la clientela, donde el trabajo era ejecutado por personas con ocupaciones específicas, como los son los artesanos, donde estos necesitaban obtener previamente aprobación del señor feudal para ejercer la actividad. “Cada ciudad tenía sus artesanos y clientela; aquellos se

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.34.



agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller habían tres o más categorías de trabajadores: a) maestros, b) oficiales, c) compañeros, d) aprendices. Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolio que ya dominaban por impero de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por puesto de aprendiz”.³

Importante es de desatacar de lo anterior cita, que aquí se inician los primeros antecedentes de la actividad profesional acuerpada en órganos colegiados y de los gremios profesionales que hoy en día serían algo así como los colegios profesionales y los sindicatos de trabajadores.

“El trabajo en la época industrial. Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el maquinismo, comienza una nueva forma de relación económica. Desaparecidos los antiguos gremios, quedan frente a frente el dueño del capital y una inmensa masa trabajadora que contrata con el empresario, en condiciones absolutamente desiguales. El trabajo de mujeres y niños en las fábricas, las extensas jornadas de trabajo, la falta de descanso, en una palabra la explotación del hombre por el hombre, caracterizó a esta etapa”.⁴

³ **Ibid.** Pág. 34.

⁴ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 12.



De la anterior etapa, se puede mencionar que toma auge el derecho laboral individual y colectivo, donde se dan los primeros reconocimientos de los derechos laborales consagrados en las constituciones, tal es el caso de la constitución de México denominada de Querétaro de 1917, que tiene el merito de ser la primera que contiene derechos laborales.

De la época actual se puede mencionar que la evolución del derecho laboral ha sido enorme debido a la consagración de nuevos derechos, como la defensa de la mujer trabajadora, el de los menores de edad y otros que se han ido consagrando en convenios o tratados internacionales en materia de derechos humanos, cuestión que es debatible en el medio guatemalteco ya que en muy pocas veces se respetan y cumplen los derechos laborales reconocidos.

1.2. Principios del derecho laboral

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define principio de la siguiente forma: "(Del lat. Principium) m. Primer instante del ser de algo. 2. Punto que se considera como primero en una extensión o en una cosa. 3. Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia..."⁵ El principio se debe entender como lo primero de algo o punto de partida y la base sobre la cual descansa.

⁵ Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo II. Pág. 1834.



Al respecto la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado de la siguiente forma: “...los principios generales del Derecho del Trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo...” Sentencia. Apelación de amparo. Expediente 4113-2008. Como se puede observar los principios laborales están inspirados en el trabajador como la parte débil en la relación laboral, de donde se sustenta todo el ordenamiento laboral.

Con respecto a los criterios sobre cuáles son los principios que inspiran al derecho laboral guatemalteco se pueden mencionar dos criterios: uno, dependiendo de la visión que se tenga de ellos, se pueden mencionar las características ideológicas que se consagran los considerandos del Código de Trabajo; y, dos, aquella de corte doctrinaria. Se considera que para el presente estudio se tratara ambas por la importancia que se tiene para el derecho laboral.

1.2.1. Tutelaridad

Consagrado en el cuarto considerando, inciso a) del Código de Trabajo que establece: “ El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” Este principio es uno de los pilares del derecho laboral, ya que en base a



esté se encuentra la esencia del derecho protector del trabajador, quien es la parte más débil en la relación de trabajo y consecuencia de ello existe una extensa doctrina.

Principio que lo podemos observar en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, que establece: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Como se puede observar la tutelaridad que establece la Constitución deviene de la desigualdad económica que hay entre ambos, ya que en la relación laboral el trabajador es quien más depende de salario que puede producir con su trabajo ya que este le permite satisfacer las necesidades propias y la de su familia, que en muchos casos lo hace como jefe de hogar.

"Al derecho laboral se le considera como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado este enfoque a un extremo, el Derecho Laboral no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que por lo mismo tiende a ser también contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esta premisa da pábulo a las corrientes que propugna la confrontación



llegando al extremo de la llamada “lucha de clases”, opuestas a otro tipo de ideologías que descubren la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que proclaman una cooperación, tal el caso de la filosofía Solidarista (sic).⁶

De la cita anterior, es importante destacar que es acertada en reconocer la protección preferente al trabajador y que la equiparación jurídica trae como consecuencias confortativas y que de ello se origina la lucha de clases, cuando lo que realmente es que con ello se debería buscar una cooperación mutua entre empleador-trabajador.

Con respecto a este principio la Corte de Constitucionalidad se ha manifestado de la siguiente forma: “El principio protectorio consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Este principio se manifiesta en tres reglas: a) regla in dubio pro operari; b) la regla de la norma más favorable; y c) la regla de la condición más beneficiosa”. Gaceta No. 85. Expediente 3347-2006.

Con respecto a lo anterior, no se comparten los conceptos de desequilibrio jurídico, ya que se puede interpretar confusamente con la igualdad constitucional. Con respecto a este último es necesario mencionar si al ser tutelar el derecho laboral al trabajador puede ocasionar este principio la inconstitucionalidad, en base al principio que ante la ley todos son iguales, se considera que no, debido a que la igualdad se da entre

⁶ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág.5.



aquellos que están en las mismas circunstancias, por lo que tomando en cuenta que empleador y trabajador, no están en el mismo nivel económico, tal igual no sería violada. No podría violarse la igualdad cuando la propia constitución establece la tutelaridad de la ley laboral a favor del trabajador.

“La Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico y orgánico, en el cual el significado de cada parte debe determinarse en armonía con el de las partes restantes: ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y siempre debe preferirse la interpretación que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas partes de la ley suprema. La Constitución, como plan de gobierno de una comunidad organizada, tiene que ser analizado como parte en un sistema, esto es, en forma integral”.⁷

Como se puede analizar la Constitución Política de la República, no puede ser interpretada aisladamente, por lo que queda despejada la duda si la tutelaridad puede dar motivo de violación constitucional.

El principio de tutelaridad se puede observar en el Código de Trabajo en los siguientes Artículos: Artículo 30, que regula sobre la prueba del contrato de trabajo por escrito en donde este debe crearse por el empleador y que a falta de contrato escrito, si el empleador no lo presenta ante las autoridades, se tienen por ciertas las estipulaciones que el trabajador afirme y donde además se puede hacer sentir la inversión de la carga de la prueba; Artículo 78, que regula aquellos casos cuando el empleador despide a un trabajador sin causa justa, donde esté puede emplazar al empleador ante los Tribunales

⁷ Pereira Orozco, Alberto, y Marcelo Pablo E. Richter. **Derecho constitucional**. Pág. 160.



de Trabajo y Previsión Social, para el empleador demuestre que el despido fue con causa justa, no así el trabajador; y, Artículo 332 inciso e, que regula los requisitos que se deben cumplir en el escrito inicial para plantear una demanda laboral, donde se establece que no es obligación del trabajador ofrecer sus medios de prueba cuando la reclamación sea en caso de despido. No debe confundirse con otro tipo de pretensiones o reclamaciones ya que este opera únicamente para despido directo sin justa causa, por lo que para otros casos si deberá ofrecer sus medios de prueba, como por ejemplo en caso de despido indirecto o declaración de la relación laboral.

1.2.2. Mínimo de garantías sociales

Consagrado en el cuarto considerando, inciso b) del Código de Trabajo que establece: “El Derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador...” Principio que establece, que aquellos derechos que las leyes reconocen son los mínimos y por lo tanto estos pueden aumentarse o mejorarse a favor de los trabajadores, no así ser disminuidos por la voluntad de las partes, voluntad que es disminuida y condicionada en la relación laboral.

“Este principio se explica relacionado con todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se le dará de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones



contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad”.⁸

Es de tomar en cuenta que en base a este principio, no desaparece la autonomía de la voluntad, sino se sujeta a los parámetros de las leyes que consagran un mínimo de derechos de los trabajadores, que pueden ser modificados hacia adelante no así hacia atrás.

1.2.3. Evolutivo

“El Derecho Laboral es un Derecho mutante que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases”.⁹

El derecho laboral es evolutivo en virtud de que tiene que estar en constante cambio, tiene que adaptarse a las exigencias sociales y económicas de los trabajadores y de la empresa patronal, ejemplo de ello se da cuando se crean instrumentos de normación colectiva, que crea ley profesional entre las partes, donde se regulan nuevas obligaciones del empleador y de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y la prestación del servicio.

⁸ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 51.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 18.



Principio que se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106, que establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...” Como se puede observa el derecho laboral puede ser superado o evolucionar a través de los instrumentos de normación colectiva o en el propio contrato individual de trabajo, donde una vez superados los mínimos, estos por inclusión automática constituirán los mínimos nuevamente.

1.2.4. Necesario e imperativo

Consagrado en el cuarto considerando, inciso c) del Código de Trabajo, que establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a los prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”...” Se considera que es necesario e imperativo en virtud que los derechos mínimos que están reconocidos a favor de los trabajadores no pueden ser disminuidos de ninguna forma, salvo excepciones calificadas.

Con respecto a la salvedad se puede apreciar el caso del ius variandi del derecho laboral, que consiste en el derecho de modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo, situación que puede observarse en el Artículo 20 del Código de Trabajo, que establece: “...Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo



expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte tengan condiciones superiores al mínimo de protección....”

1.2.5. Obligatoriedad

Principio doctrinario que tiene basta relación con el anteriormente tratado, por lo que no merece mayor explicación, lo que es de importancia destacar es que, las instituciones que protegen al trabajador deben ser aplicadas de forma coercitiva ya que como se apuntaba anteriormente la voluntad queda condicionada por la ley.

1.2.6. Realista y objetivo

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

“Este principio es de gran trascendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez que significa que esta disciplina recoge los hechos concretos de la vida social para lograr



una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. De esto se advierte que el Derecho del Trabajo no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas”.¹⁰

En cuanto a la objetividad, es de suma importancia tomar en cuenta las simulaciones de contratos de trabajo que se realizan a contrario sensu de este principio, ya que si se toma en cuenta hechos concretos como la subordinación se podrá observar que encuadran en una relación laboral o contrato de trabajo.

1.2.7. Sencillez

En cuanto a la sencillez, se puede mencionar que el derecho laboral está desprovisto de una rigurosa formalidad, que no debe entenderse que es una rama anti formalista, sino que se debe entender que es de fácil aplicación y asimilación en cuanto a resolver sus conflictos, tal es el caso en la solución de conflictos contenciosos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, donde no es necesaria la asesoría jurídica, siendo optativo, tal como lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo.

1.2.8. Rama del derecho público

Principio que se encuentra establecido en el cuarto considerando, inciso e) del Código de Trabajo, que regula: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 56.



que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. “

Tema que será tratado más adelante, por el momento se puede señalar que es público en virtud que sus disposiciones van ser acatadas tanto por empleador y trabajador en forma obligatoria, en el que se limita la autonomía de la voluntad propia del derecho privado y donde prevalece el interés general y no particular.

1.2.9. Hondamente democrático

Principio que se observa en el cuarto considerando, inciso f del Código de Trabajo, que establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se oriente a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población...” Principio que obedece más al entorno social de la época en el cual entro en vigencia del Código de Trabajo, ya que fue producto de la revolución de octubre de 1944.

1.2.10. Conciliatorio

Único principio que se encuentra expresamente establecido en el sexto considerando del Código de Trabajo, al regular: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias en el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinente;”



Conciliatorio entre capital y trabajo, ya que tanto el empleador como trabajador se necesitan mutuamente, ya que no se puede generar producto o mercancía sin trabajador y no se puede tener un salario sin trabajo.

1.3. Interpretación de las normas del derecho laboral

Por interpretación se entiende: "...de explicar o de aclarar el sentido de una cosa, principalmente de los textos falsos de claridad".¹¹

"El Derecho del Trabajo supera la dinámica de las otras disciplinas jurídicas; día a día las normas labores van cambiando, no sólo como resultado de la aplicación de los textos legales, sino por la contratación y hasta la costumbre. Existe necesariamente un divorcio con los sistemas clásicos de la interpretación de la ley –tan caros a los viejos maestros del Derecho Civil- y las modernas concepciones, que contemplan los resultados de aplicación de las normas del Derecho del Trabajo (sic)"¹².

Sobre la cita anterior, se puede mencionar que las normas del derecho laboral se van interpretando distintamente debido al principio evolutivo de las normas del derecho laboral, ya que no son iguales a aquellas normas que en un principio rigieron el orden constitucional y legal laboral como lo es el guatemalteco, y que de ejemplo se trae a colación el primer Código de Trabajo Decreto 330, que fue inspirado sobre ideales socialistas.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 504.

¹² Briceño Ruiz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 36.

En cuanto a la interpretación de las normas del derecho laboral guatemalteco, se debe tomar en cuenta los criterios clásico y técnico legal. Del criterio clásico se puede mencionar que es un criterio que se basa en el principio tutelar del trabajador, que el propio legislador ha plasmado en el Código de Trabajo en el Artículo 17, al establecer que: "Para los efectos de interpretar el presente, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social."

Como se podrá observar el interés de los trabajadores prevalece sobre el interés patronal y ello es así, debido a la desigualdad entre ambos; y, siempre prevaleciendo la armonía entre ambos, uno por necesitar servicios materiales e intelectuales y otro por necesitar un medio económico que le permita subsistir.

Sobre el criterio técnico legal, se puede mencionar las reglas sobre ellos, siendo la primera, la interpretación técnica o gramatical atendiendo a lo que establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 10, que regula las reglas de interpretación gramatical del ordenamiento jurídico guatemalteco.

La segunda, la que surge en caso de duda, en este caso debe interpretarse conforme el principio indubio pro operari propio del derecho laboral, principio que se encuentra consagrado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, se interpretara en el sentido más favorable para los trabajadores."



“La regla indubio pro operario se define como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. En relación a este principio de interpretación, se esboza dos condiciones para su aplicación:

- a. Sólo puede cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal;
- b. Se aplica siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador”.¹³

Sobre las normas que sean más favorables para el trabajador tal como lo apunta el autor citado anteriormente, se debe tener en cuenta lo que establece el Artículo 16, del Código de Trabajo: “En caso de conflictos entre leyes de trabajo o de Previsión Social, con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.”

Se desprende de la norma antes citada las siguientes reglas: a) duda entre normas laborales versus normas contractuales, debe prevalecer la que más favorezca al trabajador; b) antinomia entre normas laborales versus normas laborales, debe prevalecer la que más favorezca al trabajador; y c) antinomia externa entre normas laborales versus normas no laborales, en la que deben prevalecer las normas laborales.

Tercero, la que surge en caso de vacío legal, pues en este caso se interpreta en base a los principios del derecho del trabajo, equidad, costumbre y por último en base a los principios del derecho común o civil. Criterio que se encuentra en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus

¹³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 56.



reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del Derecho Común.”

1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral

1.4.1. Derecho público y privado

Desde que el derecho laboral fue considerado una disciplina jurídica autónoma, devienen los cuestionamientos sobre si es una rama del derecho público o privado, o, de una tercera ideología que cobra auge como lo es el derecho social.

“Ulpiano, en una concepción difícilmente superada, sostenía que el Derecho Público se relacionaba a las cosas de interés colectivo y se expresa en las normas relativas al derecho sagrado, al sacerdocio y a los magistrados. El Derecho Privado atendía al interés particular y se manifestaba en los preceptos del derecho natural, de gentes y civil. Dentro de la concepción burguesa liberal, Savigny y Stahl continúan con la división tradicional y pretenden encontrar el criterio diferenciador en el fin o propósito buscado por la ley. De esta manera, es Derecho Público cuando el Estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa, cuando el fin es el individuo y el Estado queda en segundo plano, corresponde al Derecho Privado. El fin del Derecho es la persona individual o colectivamente considerada nunca podrá desligarse del interés del Estado



al individuo, que no sólo es objeto sino motivo de preocupación de todo el quehacer normativo (sic)".¹⁴

De la cita anterior se menciona que es derecho público cuando el Estado es el fin, posición que se cree errónea ya que uno de los elementos del Estado es la población compuesta por personas individuales o colectivas. En lo que si se concuerda es cuando se menciona que el derecho surgió por y para los hombres.

Criterio generalizado y aceptado es aquel que establece que el derecho laboral es una rama del derecho público, ya que el interés privado cede ante el interés social o colectivo, tal como lo afirma uno de sus principios o características ideológicas que consagra el Código de Trabajo y que también se puede observar en el Artículo 14, que regula: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público..."

Otros autores sostienen que el derecho es público o privado, pero que todo va encaminado al ser humano, o son de existencia de la voluntad humana. "León Duguit con mayor acierto ha afirmado que no existe una persona colectiva soberana y otras individuales, sujetas a la voluntad de la primera; no existen por ello, personas de derecho público y de derecho privado. Los actos jurídicos provienen siempre de la voluntad humana. O todo el derecho es público o todo es privado, o sólo existe solidaridad, fundada en la creencia de la necesidad de la norma".¹⁵

¹⁴ Briceño Ruiz, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 28.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 34.



1.4.2. Derecho social

“La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social. En efecto las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clases, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban”.¹⁶

De la cita anterior, se extrae que este puede ser el antecedente del derecho llamado social, que en pocas palabras es un término del derecho del trabajo evolucionado o adaptado al siglo XXI, pero que fue cambiando y siendo interpretado de una forma distinta a la original, ya que actualmente al denominarlo derecho de clases promueve las desigualdades y se hacen más fuertes los sentimientos de lucha, por lo que no se comparte la idea de esta nueva tendencia.

Otros autores partidarios del pensamiento social como: “Nestor De Buen sostiene que el Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social”.¹⁷

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 58.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 59.



Y no es por demás de lo anterior, ya que el Código de Trabajo en varios de sus pasajes intenta lograr esa justicia social a través de sus disposiciones tutelares, inclusive la propia Constitución Política de la República de Guatemala, hace referencia al termino social tratando de dar la idea de una justicia social, al establecer en el Artículo 101, lo siguiente: “El trabajo es un derecho de las personas y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

“La denominación de Derecho Social resulta difícil si se atiende a la idea esencial de la ciencia jurídica. Se señala por todos los autores que la norma jurídica emanada de un órgano especializado del Estado, tiende a regular la vida del hombre en sociedad; con tal objeto, toda norma tendrá el carácter de social, sin que pueda confundirse la norma jurídica con el uso, la costumbre o la moral. Si el Derecho Positivo pretendiera desconocer la existencia del hombre carecería de razón; si se olvidara su finalidad de garantizar a la persona sus derechos, preservar sus garantías y mantener las libertades carecería de trascendencia y valor jurídico. Esto significa que el Derecho sólo es en tanto puede ser social, regulador de una sociedad.

Insistir en el termino de Derecho Social, porque las normas regulan a una parte de la sociedad, con posibilidad de integrar coaliciones o grupos de carácter permanente o que llevar a cabo una actividad económica trascendente, tiene un defecto de principio: nadie puede pretender que sea social el derecho de los trabajadores y antisocial o social aquél que se refiere a las otras diversas disciplinas de la ciencia jurídica. Si al denominar Derecho Social a nuestra materia, algunos autores la quieren referir a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegurar su mejoramiento social,



económico y cultural; si se piensa que la principal preocupación del Estado deben ser los trabajadores, sean de la ciudad, del campo, dependientes o no asalariados, esto corresponde a una idea socialista”.¹⁸

Se concuerda con el autor antes citado, por dos motivos: uno, el derecho en general es social, ya que regula al hombre en sociedad, por lo tanto no puede hacerse distinción entre un derecho social y otra antisocial; y, dos, el afán de separación solo obedece de ciertos autores de distinguir clases económicas, queriendo ubicar al trabajador o grupos de trabajadores por encima de los capitalistas.

1.5. Fuentes del derecho del trabajo

“La división tradicional de fuentes formales y materiales o reales, es muy conocida para los estudiosos del Derecho. Las primeras se encuentran dotadas de fuerza para obligar; las segundas aportan el contenido sociocultural”.¹⁹

Sobre las fuentes formales, se entiende aquellas que son emanadas de un órgano especializado y cuyas disposiciones nacen con fuerza coercitiva; sobre las materiales o reales se entiende aquellas que son la razón de ser de las formales o sea los motivos por las cuales pasan a ser formales. “Partiendo de estas ideas, son fuentes del Derecho del Trabajo: la Constitución, las leyes de Trabajo y sus reglamentos, los Tratados internacionales debidamente aprobados; los principio que resulten de dichos

¹⁸ Briceño Ruiz, Alberto. *Ob. Cit.* Pág. 30.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 40.



ordenamientos; los principios generales del Derecho,...; los principios de justicia social..., la jurisprudencia y la equidad (sic)".²⁰

Especial mención merecen los tratos internacionales en materia de derecho laborales, ya que estos pueden ingresar al ordenamiento laboral guatemalteco sin complicaciones, cuando sean superiores a los mínimos de la legislación interna, y es por ello que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso t), lo siguiente: "El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido convenios y tratados se considerará como parte de los derecho mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala."

Ahora bien es importante señalar si los tratados en materia de derechos humanos pueden ser superiores o no a la Constitución Política de la República en base a lo que establece el Artículo 46, que regula: "Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derecho humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derecho interno.", pues sobre ellos no se emite opinión a favor o en contra pero se transcriben dos criterios validos ya que son tratados por connotados juristas.

Al respecto el profesor Maldonado Aguirre ha dicho: "Al momento y sin que ello sea definitivo o inconmovible, la ubicación que la Corte de Constitucionalidad ha reconocido

²⁰ *Ibíd.* Pág. 42.



al Derecho internacional de los derechos humanos ha sido la del tramo constitucional. Esto es, que las normas de derechos humanos ingresan al ordenamiento y son vinculantes con fuerza normativa igual a la de la Constitución. Así adquiere fuerza superior sobre todo el ordenamiento interno...”²¹

Como se puede observa el autor antes citado hace relevancia de lo que la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado, en el sentido que ingresan los tratados en materia de derechos humanos al mismo nivel constitucional.

Al respecto el Pinto Acevedo, señala lo siguiente: “En síntesis puede afirmarse que el artículo 46 de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones, aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, entendiéndose por derecho interno la normativa ordinaria, pero nunca la Constitución, la que no podrá contrariar. Así en caso de existir una norma de un tratado sobre derechos humanos, aceptada y ratificada por Guatemala que contradijera una disposición del tratado podrá ser declarado inconstitucional y como consecuencia dejaría de surtir efectos...”²²

De la cita anterior, se extrae que se tiene una concepción más drástica en cuanto que la Constitución Política está por encima de cualquier disposición nacional o internacional, lo que en pocas palabras se hace prevalecer el principio de supremacía constitucional. No se debe perder de vista que en materia laboral no puede existir tal controversia ya

²¹ Flores Juárez, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional/apuntamientos**. Pág. 162.

²² **Ibíd.**

que en base a lo que se ha citado anteriormente, si los derechos de los tratados internacionales en materia laboral superan los mínimos estos podrán prevalecer sobre el Código de Trabajo, inclusive sobre los derechos de la sección octava de la Constitución Política de la República en lo referente a trabajo, como por ejemplo un aumento de aguinaldo de un 25%.

1.6. Sujetos del derecho individual de trabajo

1.6.1. El trabajador

“Es la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.²³ Lo que se destaca de la definición, es que solo pueden ser trabajadores las personas físicas, naturales o individuales que está bajo la dirección de otra persona física o jurídica, a la que la tendencia moderna le denomina empleador o empresario. “El termino trabajador, es el normalmente utilizado en la actualidad, tanto por los textos positivos, como por la doctrina, para referirse a esta parte de la relación laboral frente al de “obrero” u “operario”, propio de etapas históricas superadas”.²⁴

Por su parte el Código de Trabajo en el Artículo 3, define trabajador de la siguiente forma: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios

²³ Fernández Marcos, Leodegario. *Derecho individual del trabajo*. Pág. 34.

²⁴ *Ibid.*



materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De la definición del Código de Trabajo, se hace la crítica de la prestación de servicios intelectuales o materiales, y su defecto de ambos géneros, términos se parados que en la actualidad se han unido ya que no puede haber trabajo intelectual sin material o viceversa. “La clasificación, pues, de trabajadores manuales e intelectuales no tiene mucho sentido, a más, que en la realidad social no hay trabajadores exclusivamente manuales, ni trabajos exclusivamente intelectuales; toda trabajo manual, por humano, es un trabajo inteligente, como todo trabajo intelectual, tiene y exige una proyección exterior al sujeto que lo presta. A lo más que podemos llegar es hablar de trabajos predominantemente manuales y trabajos predominantemente intelectuales”.²⁵

1.6.2. Empleador

El Código de Trabajo en el Artículo dos, define patrono de la siguiente forma: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de una o más trabajadores, en virtud de un contra o relación de trabajo.” De la definición anterior se extrae, que para ser patrono se una persona individual o jurídica, que difiere a la del trabajador que solo puede ser persona individual y pues claro con vasta lógica.

“El término empresario, es la expresión normal, para referirse a la parte de la relación laboral contrapuesta a la representada por el trabajador. Procede de la personalización

²⁵ *Ibíd.* Pág. 35.



de la palabra empresa y es mucho más moderno que el más antiguo y clásico de patrono. El término de empleador, que también utiliza el Estatuto es más usado en el extranjero y en los textos y publicaciones de la OIT”.²⁶

Se define empresario laboral, como “Todo aquel que da trabajo, que recibe en provecho propio la prestación de servicios de un trabajador, y se convierte, por este solo hecho, en sujeto del contrato de trabajo”.²⁷ La anterior definición es muy simple, pero abarca un aspecto importante como lo es la conformación de sujeto o elemento del contrato de trabajo de donde deviene el vínculo jurídico.

En el derecho laboral la capacidad tiene especiales matices que deviene de la capacidad relativa del trabajador para contratar su trabajo, pero nada se dice con respecto al empleador sobre la capacidad relativa para contratar, pero se considera que si podrá contratar trabajo siempre y cuando lo haga a través de su representante legal.

1.6.3. Representante del empleador

“Cuando el patrono es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere una persona física que lo represente. El patrón, persona física, también de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordine las actividades de los trabajadores. La representación

²⁶ **Ibíd.** Pág. 72.

²⁷ **Ibíd.**



comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa establecimiento”.²⁸

Importante aspecto de tomar en cuenta de la cita anterior; cuando el empresario o empleador es una persona jurídica no podrá actuar solo, ya que para ello necesita la representación necesaria que recaerá en una persona natural que absorberá las funciones materiales e intelectuales de éste.

El Código de trabajo define al representante en el Artículo cuatro, de la siguiente forma: “Representante del patrono, son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.” De la anterior definición se pueden extraer las funciones esenciales de éste, tales como las de dirección, representación y de confianza. Los representantes se les considera trabajadores del empresario natural o ficto, por lo que están ligados por una relación o contrato de trabajo.

1.6.4. El intermediario

A través de los intermediarios se puede establecer la relación laboral, ya que a través de ellos se pueden ejecutar labores en beneficio de un tercero o empleador. El código de Trabajo define al intermediario en el Artículo cinco de la siguiente forma: “Es toda persona que contrata para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este

²⁸ Briceño Ruiz, Alberto. *Ob. Cit.* Pág. 156.



último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, e cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de su reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecuten con equipos o capitales propios.”

En cuanto a la defunción legal de intermediario, esta es una figura muy difícil de comprensión, ya que en base a ella se puede realizar actos fraudulentos con el propósito de disminuir o tergiversar los derechos de los trabajadores. Lo que se entiende de la norma transcrita es que intermediario va a ser la persona que contrata por él a trabajadores para ejecutar un trabajo a favor de un tercero, por carecer el intermediario de medios propios de de trabajo. En virtud de lo anterior la ley hace responsable tanto al intermediario y al tercero frente al trabajador ya que entre ellos puede haber concertación para defraudar al trabajador en sus derechos.

1.7. Definición del derecho laboral

Por último con respecto a este capítulo, es importante tener una definición de la disciplina a tratar, por lo que se dará a conocer algunas doctrinarias y por último se dará una atendiendo al criterio de la presente autora. Es importante antes de definir el derecho laboral, tomar en cuenta lo que significa trabajo, que es en base a este concepto y otros por los que gira el derecho laboral.



Se entiende por trabajo como: "la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero".²⁹ Se concuerda con la cita anterior en virtud que menciona la subordinación y la retribución que son factores importantes del trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, define el trabajo en los siguientes términos: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social..." Derecho de la persona por motivo que a nadie se le puede negar a elegir el trabajo que llene sus expectativas y que él las llene, y, obligación social en vista que el trabajo es el motor o fuente del desarrollo de una sociedad o Estado.

"El trabajo es un derecho y un deber social, le otorga una categoría que rebasa el marco económico, para trascender a la solidaridad social. Así resulta la obligación común de aportar la capacidad para beneficio de los demás y la facultad jurídica de exigir respeto a la actividad personal".³⁰ Ideas que concuerdan con lo que establece la Constitución guatemalteca. Importante la mención que se hace sobre el trabajo y capacidad en beneficio de los demás, constituyéndose el trabajo como fuente de desarrollo.

Entendido lo anterior, es oportuno definir el derecho del trabajo de las siguientes formas: "Mario de la Cueva señala que el Derecho del Trabajo es la norma que se

²⁹ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 2.

³⁰ Briceño Ruiz, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 10.



propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.³¹ Excelente definición, pero a la vez de difícil comprensión ya que se tendrá que entender la justicia social y cuáles son los factores que proporcionan equilibrio.

Se define también: “Como el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.³²

Anterior definición es completa ya que abarca los elementos importantes como la relación entre empleador y trabajador, las normas que regulan sus instituciones, y lo más importante es el concepto Estado, que es el que interviene en la limitación de la voluntad de las partes. En lo que no se concuerda es en el concepto patrón en virtud que este término ha evolucionado y ha sido cambiado por el del empleador o empresario

Por último se define derecho laboral como: Ciencia social que regula que comprende los principios, normas jurídicas e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores con ocasión del trabajo y crea las instituciones para resolver sus conflictos en base a una entendida justicia y equidad.

³¹ **Ibíd.** Pág. 24.

³² Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 20.



CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo o la relación de trabajo

2.1. Consideraciones sobre el concepto

De la legislación laboral guatemalteca se puede decir que no hay uniformidad en cuanto a referirse al contrato de trabajo o relación de trabajo ya que en algunos Artículos a veces se refiere a sinónimos y otras a conceptos diferentes.

Ejemplo de ello se puede observar en los Artículos; 19, que regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que inicie la relación de trabajo, el caso debe resolverse de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo...”; 20, que regula: “...Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente...”; 24, que regula: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica...”

Como se podrá observar en las normas transcritas anteriormente no hay uniformidad al utilizar el término contrato o relación de trabajo. Del Artículo 19 se puede mencionar que para el legislador si existe una clara diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, siendo el contrato de trabajo aquel acuerdo de voluntades limitadas por ley para regular las condiciones de prestación de servicio y relación de trabajo como la dinámica que existe de aquel acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, para la prestación del servicio o ejecución de la obra.

Es importante mencionar que este es el único caso en el cual se utilizan los principios del derecho civil cuando surja controversia del incumplimiento de contrato de trabajo, siempre que no se haya iniciado la relación laboral.

Del Artículo 20, se puede observar que se utiliza el término como sinónimo, pero esta vez refiriéndose a las condiciones de trabajo. Del Artículo 24, se puede mencionar que nuevamente el legislador ha tratado el tema como sinónimo.

Pero "...se puede afirmar que hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente, nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Atinadamente la legislación mexicana claramente estipula que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos".³³

³³ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 89.



2.2. Naturaleza jurídica

“Se ha pretendido en algún tiempo por la doctrina, ver afinidades en el contrato de trabajo con otras figuras contractuales próximas, señaladamente con el contrato de sociedad, mandato e incluso compraventa. La pretensión doctrina de insertar el contrato de trabajo, en cualquiera de los mencionados tipos contractuales, está hoy total y definitivamente superada. El concepto de contrato de trabajo, que antes, hemos estudiado está suficientemente afinado en la doctrina y legislación, como un contrato tipo, sui generis, cuya primera regulación unitaria, sustrayéndolo al Código Civil, y concretamente de la figura del arrendamiento de servicios...”³⁴

Del contrato de sociedad se puede mencionar que en aquel los intereses son pluripersonales o interese coincidentes entre las partes, contrario al contrato de trabajo que trata de armonizar las condiciones de prestación del servicio y de pago, pues claro donde existen intereses contradictorios.

En cuanto a la equiparación la compraventa se puede mencionar que esta idea se aleja de la realidad, en vista del carácter personalista de la relación laboral por parte del trabajador y en el que la compraventa el objeto de del contrato es la cosa por un precio tal como lo regula el Artículo 1790 del Código Civil: “Por el contrato de compraventa el vendedor transfiere la propiedad de una cosa y se compromete a entregarles, y el comprador se obliga a pagar el precio en dinero.”

³⁴ Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 16.



Del mandato se puede mencionar que no es una figura que se pueda encuadrar en el contrato de trabajo “este contrato contempla fundamentalmente la realización del negocio por cuenta de otro, y mal puede abarcar y regular las prestaciones materiales del contrato de trabajo, en que se traduce este contrato, sobre todo en trabajos de carácter manual”.³⁵

“El contrato de trabajo, cuya fuerza expansiva alcanza a la casi totalidad de relaciones, en que se produce el intercambio trabajo-remuneración, es una figura contractual típica, perfectamente separable de las mencionadas, que goza de una regulación unitaria y con unos principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil”.³⁶ Se concluye que el contrato de trabajo ha recobrado plena autonomía y propios principios con relación al contrato civil donde puede existir plena autonomía de voluntad.

2.3. Características

Para tener una adecuada comprensión de lo que es un contrato de trabajo es necesario mencionar las características principales, entre las que se destacan:

A) Bilateral: En cuanto que en todo contrato debe haber un acuerdo de dos o más voluntades, y en caso que nos ocupa, un acuerdo de trabajador y empleador.

³⁵ **Ibíd.** Pág. 17.

³⁶ **Ibíd.**



B) Oneroso: En virtud que ello constituye la causa del negocio jurídico, ya que en la legislación guatemalteca, no puede haber trabajo a título gratuito, tal como lo establece el Artículo 88 del Código de Trabajo: "...Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste." De la excepción que contempla el Código se puede mencionar aquellos casos en que el trabajador ocupa el tiempo para subsanar errores imputables a él.

C) Consensual: En virtud que el consentimiento de las partes es lo más importante para iniciar la relación laboral, claro haciendo la salvedad que dicho consentimiento o autonomía está limitada en base a la justicia social o naturaleza pública del derecho laboral.

D) Principal: En virtud que sus efectos pueden expandirse por sí solo, no es necesario que surja una relación previa para poder subsistir como lo son los contratos accesorios.

E) Conmutativo: "Es aquél en que las partes están sabidas desde que se celebra el contrato, cuál es la naturaleza y alcance de sus prestaciones (obligaciones), de manera que aprecian desde el momento contractual el beneficio o la pérdida que les causa o les podría causar el negocio".³⁷ En el contrato de trabajo el trabajador sabe de antemano cuales son las actividades que realizará dentro de la jornada laboral, los beneficios que recibirá, el salario que devengara, entre otras, y, el patrono sabe cuál es el monto de salario que dará al trabajador, el tipo de resultado o mercancía que recibirá, entre otras.

³⁷ Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Pág. 39.



F) Tracto sucesivo: "...el elemento tiempo predomina en él. Las prestaciones van cumpliéndose durante todo el transcurso de la relación. Esta es la razón de la ilegalidad de la disolución unilateral del contrato de plazo incierto y la tácita reconducción en los de plazo indefinido. También explica el cambio de las condiciones establecidas en el primitivo contrato, así como las variaciones en la retribución, entre otras cosas".³⁸

Es Común ver simulación en aquellos casos cuando se celebra un contrato de trabajo a plazo fijo u obra determinada, y una vez concluido el plazo, las prestaciones son las mismas, o surge la renovación en las mismas condiciones, para no pagar la indemnización correspondiente, ya que esta última ópera solo en aquellos contratos a plazo indefinido, es por ello que el Código de Trabajo, en el Artículo 26 estipula lo siguiente: "...Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen."

G) Sinalagmático: "Dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así, no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos y recíprocamente".³⁹ Y, ello es así, debido a que para el empleador lo más importante es que el trabajador emplee su fuerza material e intelectual para producir los elementos o servicios que le genera ganancias, y el

³⁸ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 138.

³⁹ Fernández Marco, Leodegario. **Ob.Cit.** Pág.18.



trabajador sabe de antemano que solo mediante el trabajo recibirá su salario retribución.

2.4. Elementos del contrato de trabajo

2.4.1. Elementos generales

Los elementos generales están contemplados en el Código Civil, que se refiere al negocio jurídico en general, y entre ellos están la capacidad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito, elemento que se regulan en el Artículo 1251 del Código Civil: “El negocio jurídico requiere para su validez: Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, Consentimiento que no adolezca de vicio y Objeto lícito.”

Sobre la capacidad se puede decir que es “la aptitud, derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular, como sujeto de activo o pasivo, de relaciones jurídicas, o bien de derechos y obligaciones, aptitud que llega a tener con creación en dinámica del mundo jurídico”.⁴⁰

De las clases de capacidad se pueden mencionar que existen dos, la de ejercicio y la de goce. La de ejercicio es la que se adquiere por la mayoría de edad, que en la legislación guatemalteca es de dieciocho años en adelante y la de goce la que se adquiere desde el nacimiento y nunca termina, ya que siempre se va a ser titular de derechos y obligaciones.

⁴⁰ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 30.



Especial matiz se observa en materia laboral ya que los mayores de catorce años pueden ejercer derechos, acciones y contraer obligaciones, con respecto de su trabajo, a diferencia que en materia civil se necesita la figura de representación legal, por ello establece el Código de Trabajo en el Artículo 31: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones... los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más...”

También pueden contratar el trabajo los menores de catorce años, pero en este caso si existe limitación ya que para ellos es necesaria la representación legal, y a ello se refiere el Código de Trabajo en el Artículo 32 al establecer: “Los contratos relativo al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos...” Ejemplo de lo anterior se puede citar aquellos niños que aparecen en comerciales de televisión.

Del consentimiento se puede decir que “lo constituyen dos o más declaraciones de voluntad provenientes de personas capaces, que coinciden plenamente en un asunto patrimonial de interés común. Dichas manifestaciones de voluntad han de ser verbales o escritas, pero en todo caso claramente indubitables”.⁴¹ Es de destacar que en materia laboral el interés común lo constituye la contratación de trabajo, para beneficio económica del empleador y trabajador.

⁴¹ Contreras Ortiz, Rubén Alberto. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles**. Pág. 211.



En materia laboral se puede dar dos formas de contratar, escrita y oral, pero en forma escrita se tutela al trabajador en el sentido que es al patrono a quien le corresponde probar que existió contrato por escrito y no al trabajador.

“El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.⁴² El objeto lo constituyen los servicios lícitos, posibles y susceptibles de cuantificar, a los cuales se compromete el trabajador a cambio de una retribución o salario.

2.4.2. Elementos constitutivos o específicos

Estos elementos se desprenden de la definición legal que proporciona el Código de Trabajo del contrato de trabajo, de los que se desprenden los siguientes:

A) Vínculo económico-jurídico: Económico en el sentido que hay un incremento en el peculio tanto de trabajador y del patrono; y, jurídico en vista que genera derechos y obligaciones para ambas partes.

B) Servicios personales: Como se apunto en otro apartado, el trabajador como persona natural presta servicios personales donde se aplica la actividad material e intelectual.

⁴² Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 93.



D) Dependencia continuada: Este es uno de los elementos más importantes en virtud de la sujeción que existe del trabajador hacia el empleador en la empresa en la realización de las labores, donde este tiene que actuar, respetar y cumplir con las órdenes que aquél le dé. Gracias a este principio se puede determinar las simulaciones de contratos de trabajo por otras formas, como los servicios profesionales.

C) Dirección inmediata o delegada: En la dirección de las labores del trabajador, este debe de seguir los lineamientos de aquél o a través de su representación. Inmediata en vista cuando es el empleador actúa por sí solo, y delegada cuando actúa por medio de otros.

E) Retribución: Elemento pecuniario en base al que gira las relaciones laborales, derivada la los servicios personales, intelectuales y materiales del trabajador.

2.5. Clasificación del contrato individual de trabajo

A) Por su forma:

- Escritos
- Verbales

B) Por la modalidad en cuanto al plazo, que regula el Artículo 25 del Código de Trabajo:

- Plazo indefinido
- Plazo fijo
- Obra determinada



De los contratos escritos se puede mencionar que esta es la regla general y, esta es la obligación del empresario realizarla o que se lleve a cabo de esta forma; los verbales constituyen la excepción a la regla, y se admite únicamente en los casos así establecidos en el Artículo 27 del Código de Trabajo, como los son las labores agrícolas, domésticos, trabajos accidentales y los de obra determinada.

De los contratos a plazo indefinido se puede decir que estos constituyen la regla general y por ello regula el Artículo 26 del Código de Trabajo: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido... Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada...", por lo que los contratos a plazo fijo y obra determinada constituyen la excepción, tal como lo regula el tercer párrafo de Artículo antes citado, al regular que: "En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo puede celebrarse en los caso que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

2.6. Definición

Después de haber abordado lo relativo al tema se cree prudente establecer definir el contrato individual de trabajo, siendo partidaria después de haber abordados sus aspectos, que la mejor definición, es la legal ya que es completa en varios aspectos.

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo económico jurídico



mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

De la definición anterior se desprenden aspectos como los elementos constitutivos o específico que ya fueron tratados, en los que también llega inmersa sus características. Es importante destacar que no se expresa en cuanto a la retribución como salario, y ello es acertado en vista de bloquear cualquier forma de simulación de contrato.



CAPÍTULO III

3. Terminación o extinción del contrato individual de trabajo

3.1. Consideraciones

“La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa “cese o se acabe del todo una cosa”. Algunos prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo... La similitud entre rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley, su diferencia es la imputabilidad a una persona. De tal forma, podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación no. Aun cuando en la terminación se habla de mutuo consentimiento como una causa, éste debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes”.⁴³

Sobre el concepto rescisión es de tomar en cuenta que para la legislación laboral guatemalteca no se da, en vista que este es un concepto del derecho mexicano y para Guatemala es una institución propia del derecho civil, pero se consigna por la forma de manejar el concepto cuando es imputable a empleador-trabajador o determina por ley.

Para que se dé la extinción del contrato de trabajo se debe tomar en cuenta la causa o motivo de la terminación y la existencia del sujeto responsable a quien se le puede imputar la causa, salvo en aquellos casos de terminación voluntaria del trabajador.

⁴³ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 214.



“La relación jurídica del trabajo, tiene, como cualquier otra, un ciclo vital, que comienza con su nacimiento, por el contrato, en un momento determinado, despliega su vigencia durante un tiempo mayor o menor, atraviesa un serie de vicisitudes o circunstancias modificativas, y finalmente, muere o se extingue, también en un momento determinado. La extinción del contrato de trabajo, supone la cesación definitiva de los efectos mismos, la ruptura definitiva del vínculo creado por el contrato entre trabajador y empresario”.⁴⁴

Del tiempo mayor o menor depende del tipo de contrato de trabajo ya que hay contratos a plazo fijo, obra determinada y en general por tiempo indefinido, este último podrá darse por terminado por las causas legales que facultan al empleador para concluirla o que no exista causa; por lo que en este último supuesto deberá pagar indemnización por aquel daño causado al trabajador que previo ingresos que muchas veces son los únicos que tiene para satisfacer las necesidades como jefe de familia.

3.2. Definición

El Código de Trabajo da una definición acertada al establecer en el Artículo 76: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forma la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emana de dichos de dichos contratos.”

⁴⁴ Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 269.



Se considera suficiente la definición legal en vista que es muy completa y explica por sí solo los aspectos más importantes. De la norma transcrita se puede desprender la terminación se puede dar por: decisión unilateral, mutuo consentimiento, por causa imputable a la otra y por disposición de la ley, en la que esta última se puede dar por muerte del trabajador o del empresario.

De la anterior definición se despliega doctrinariamente las causas generales que son: uno, por mutuo acuerdo de las partes; dos, por causas consignadas válidamente en el contrato como la conclusión de una obra; tres, por expiración del tiempo convenida, como en los contratos a plazo fijo; cuatro, por dimisión del trabajador debiendo mediar el preaviso; cinco, por muerte, invalidez o vejez permanentes del trabajador; seis, por jubilación de trabajador; siete, por muerte del empresario o por extinción de la personalidad jurídica del contratante o sociedad; ocho, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo; nueve, por despido del trabajador; diez, por las causas objetivas que procedan.

3.3. Clasificación

Se clasifica la terminación de la relación laboral de conformidad con el Código de Trabajo en:



3.3.1. Decisión unilateral

Esta se puede dar en dos vías que son: la del trabajador en casos de renuncia; y la del empleador en la vía de despido directo sin justa causa.

“La dimisión del trabajador consiste en la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador, sin existencia de causa alguna justificativa (se entiende causa legal) y con el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Es la típica baja voluntaria del trabajador en la empresa, admitida por el ordenamiento como manifestación del carácter libre, no obligatorio, que tiene la prestación del servicio por cuenta ajena”.⁴⁵ Esta decisión del trabajador deber ser libre y sin presiones directas o indirectas del empleador, ya que de lo contrario se llegaría al campo del despido indirecto.

Disposición regulada en el Artículo 83 del Código de Trabajo, que establece: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad... debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente estipule en dicho contrato, en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:...” En el medio guatemalteco la figura del preaviso es de muy poca utilización, ya que generalmente el trabajador no acude más al trabajo, y sin que muchas veces el empleador haga uso de sus derechos como reclamar los daños y perjuicios por el abandono del trabajo.

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 291.



Es importante destacar que en este caso, la parte más afectada sería el empleador ya que el trabajador puede reclamar en cualquier momento la indemnización.

Por lo anterior el maestro Mario de la Cueva señala la finalidad del preaviso al decir que: “la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlos, lo cual además, le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurrieren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna cusa justificada de rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de indemnización procedente, a elección de trabajador.”⁴⁶

De la cita anterior, es importante destacar la vía del empleador sobre la importancia que tiene dar por escrito el motivo del despido ya que con ello podrá librarse de que el trabajador pida la reinstalación y la indemnización que le correspondería por todo el tiempo de trabajo por no habersele despido formalmente.

Sobre la decisión unilateral de empleador o empresario se puede mencionar que se da a través del despido directo injustificado. La que se da por disposición del empleador sin encuadrar la conducta del trabajador en los Artículo 64 y 77 del Código de Trabajo, y es en base a ello que el trabajador puede emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuestión que en la práctica se acude primeramente ante el

⁴⁶ Briceño Ruiz, Alberto. **Ob. Cít.** Pág. 217.



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lograr una conciliación administrativa por último ante dichos tribunales.

Es importante mencionar que si el empleador despide al trabajador sin justa causa éste deberá pagar a aquél la indemnización por el tiempo servido, que sería el equivalente de un mes de salario por cada año de servicios continuos o el equivalente si no cumpliere el año, y en el caso que el empleador no pagara el trabajador podrá acudir a los Tribunales de Trabajo a reclamar la indemnización y los daños y perjuicios sufridos por el despido y por ello el Artículo 78 del Código de Trabajo regula: “La terminación del contrato de trabajo conforma a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social... con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe para al trabajador: a) Las indemnizaciones... b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario...”

Del artículo citado se desprende que es para el patrono obligación dar por escrito la terminación de contrato de trabajo, y que si no es así, ello tendría consecuencias como se señaló anteriormente. Es importante señalar que si el empleador es emplazado ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y si es vencido en el juicio deberá pagar, no solo la indemnización sino los daños y perjuicios y las costas judiciales, por ello se



concluye que no es satisfactorio para el empleador y trabajador llevar un proceso oneroso y desgastante.

3.3.2. Mutuo consentimiento

“No se trata aquí ya, que las partes acuerden ab initio, al celebrar el contrato, supeditar la eficacia de éste al cumplimiento de una condición o término, que también tiene su origen en el mutuo acuerdo,...sino que, vigente el contrato, sin condicionamiento alguno, trabajador y empresario deciden, por una serie de circunstancias o conveniencias, dar por terminada la relación contractual laboral. Podemos decir que, de la misma manera que deciden celebrar el contrato de trabajo, acuerdan terminarlo”.⁴⁷

De la anterior cita, se aclara que en otras legislaciones está regulada la relación contractual laboral por medio de la figura condición resolutoria. Del mutuo consentimiento se puede mencionar que ella es más evidente en los contratos celebrados a plazo fijo y para obra determinada ya que antemano se sabe las condiciones de la prestación del servicio y sobre ello recae el mutuo consentimiento una vez concluido la obra o acaecido el plazo. Esta institución se puede observar en Artículo 86, inciso c del Código de Trabajo que regula: “... Por mutuo consentimiento.”

⁴⁷ Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág.274.



3.3.3. Por causa imputable a la otra

En esta clasificación igualmente se pueden dar pos dos vías, la primera por decisión del empleador en el caso de despido directo justificado y, la otra, por el trabajador en el caso de despido indirecto.

El despido directo justificado se da cuando el trabajador incumpla las condiciones del contrato de trabajo, las causas que el Código de Trabajo regula en los Artículos 64 y 77 y en el reglamento interior de trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo. Las consecuencias de este despido son para el trabajador gravosas en virtud que solo tendrá derecho a recibir las prestaciones irrenunciables, más no la indemnización que le correspondería si no fuere imputable a él, por ello el Artículo 77 del Código de Trabajo regula: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte...”.

De lo anterior, es preciso mencionar que comúnmente se despide alegando causa justa sin que ello exista, o existiendo justa causa, de todas maneras generalmente se alega ante la Inspección General de Trabajo o Tribunales de Trabajo. “La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causa imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización”.⁴⁸

⁴⁸ Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 141.



Por ello, en la mayoría de casos el despido por parte del empleador se discute en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, ya que de no ser justo el despido procede el pago de la indemnización que son un mes de salario por cada año de servicios continuos o proporcional cuando el trabajador no los haya cumplido, e igual forma incluirá los daños y perjuicios, hasta un máximo de doce meses y los gastos procesales.

Lo anterior, se fundamenta en lo que establece el Artículo 82 del Código de Trabajo que regula: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional...”

Sobre el despido indirecto se tratará en el siguiente punto, debido a la importancia para el presente tema.

3.3.4. Por disposición de la ley

Este caso se da muy comúnmente en la muerte del trabajador y del empresario, donde siguen vigentes los derechos del trabajador pero a través de sus dependientes o del núcleo familiar. Por ello cuando “fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes el pago de las prestaciones que incluyen lo que le correspondería por indemnización.



En virtud que en nuestro medio es común el caso de que una persona tenga varios dependientes (hijos), acaso de diferentes núcleos familiares (convivientes),...”⁴⁹

Es de aclarar que como lo establece el Código de Trabajo esta institución laboral no es a fin a las del derecho civil y, esta únicamente es útil para el pago de la indemnización y prestaciones que le correspondería al trabajador en caso de que viviere.

Lo anterior comentado, se fundamenta en lo que establece el Artículo 85 de Código de Trabajo: “Son causas que termina con los contratos de trabajo cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnización... a)...La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba..., sin que se requiera formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión debe tramitar en incidente;...”

Se puede agregar, que el incidente que regula el Código de Trabajo es comúnmente llamado incidente pos muerte, y en este, se le da audiencia al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuando el trabajador estuviere cubierto por ese régimen, de lo contrario al empleador.

⁴⁹ **Ibíd.** Pág. 145.



Otra de las vías que pueden darse y que es poco frecuente, pero que puede suceder, es la muerte del empleador; cuando es persona natural pueden sucederlo los parientes y seguirá la empresa, pero en el caso de las personas jurídicas que generalmente son sociedades mercantiles, podrá ser poco probable que se extinga la personalidad jurídica.

Lo anterior se fundamenta en lo que establece el inciso b) del último artículo citado, que establece: “La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono...”

3.4. El despido indirecto

Se llega a un punto especial de la presente investigación, por ser esta figura uno de los puntos principales. Se inicia el tema estableciendo que Guatemala es un país rico en diversidad cultural, donde conviven pueblos de descendencia maya, xincas, garífunas o afroamericanos y ladinos, clasificación que está siendo obsoleta por el término pueblos originarios y no originarios. Lo anterior es de señalar, que en las empresas patronales de la ciudad de Guatemala, se da el fenómeno de discriminación y racismo por parte del empleador o representante, donde los trabajadores lo toleran por la necesidad de contar con un salario o retribución que constituye muchas veces la única fuente de ingresos para él y su familia.

Cuando el trabajador o trabajadora, sufre algún acto de discriminación y racismo, en la mayoría de veces es tolerada ya que saben que si ellos dan por terminada la relación



laboral o contrato de trabajo perderán la indemnización que pudiera corresponderles por los años de servicio prestado, como el caso de terminación voluntaria del trabajador, caso contrario ocurriría cuando el empleador da por terminada la relación laboral sin justa causa, pues en ella el trabajador sabe que si obtendrá la indemnización por el tiempo servido más las prestaciones irrenunciables.

El Artículo 79 del Código de Trabajo regula esta institución, pero que no se encuentra ajustada a la realidad social de Guatemala ya cuenta con vacíos que generan abusos, en este caso la del empleador, se considera que estos se debe a que muchas veces se copian modelos de otras legislaciones donde la realidad social es diferente a la guatemalteca.

Debido a lo anterior se considera necesario reformar el Artículo 79 del Código de Trabajo agregando como causa de despido indirecto la discriminación y racismo que pueda sufrir el trabajador o trabajadora por parte del empleador o su representante cuando aquel ejecute sus labores dentro de la empresa, y además que faculte al trabajador acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, dejando a salvo las responsabilidades penales en que se pudiera incurrir.

Se cree necesario incluir aquella causa en vista que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la indemnización si se llegare a determinar ciertas las aseveraciones, tal como lo regula el Artículo 80, último párrafo al establecer: "El trabajador que se dé por despedido en forma directa, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono,



antes que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.”

Ahora bien el despido indirecto se basa en “una serie de hostigamientos en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas con contra del trabajador. En estos casos el trabajador, por lo general alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado (con los mismos efectos de un despido directo no justificado)”.⁵⁰ Se transcribe esta cita para reafirmar lo expuesto anteriormente.

⁵⁰ *Ibíd.* Pág. 144.





CAPÍTULO IV

4. Los derechos humanos

Se considera importante para el presente estudio desarrollar de manera somera los derechos humanos en vista que al hacer mención de la discriminación y racismo, se está menospreciando la dignidad y valor humano.

4.1. Definición

Se define derechos humanos según Pérez Luño, como: “un conjunto de facultades e instituciones que, que en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional”.⁵¹

Se considera que la anterior definición es muy compleja y abarca los aspectos más importantes sobre lo que se debe entender por derechos humanos, en vista que es muy difícil definir derechos humanos por la concepción filosófica que se tenga por cada cultura y época. La definición abarca tres conceptos importantes para la presente, tal es el caso de la dignidad, la libertad e igualdad, ya que en los casos de discriminación y racismo se atenta contra aquellos.

⁵¹ Pereira Orozco, Alberto, y Marcelo Pablo E. Richter. *Ob. Cit.* Pág. 211.

La anterior definición tiene rasgos de lo que establece el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros.” De lo anterior, es importante destacar igualdad y la dignidad que se verá más adelante.

4.2. Características

4.2.1. Derechos individuales y derechos colectivos

“Son derechos individuales los que se refieren a la persona de manera inherente e indisoluble, cuyo ejercicio sólo puede ser realizado por el individuo como un acto que se desprende de su fuero interno y cuyas consecuencias son predicables de la persona que la ejecuto. Los derechos colectivos son los que se predicán de los grupos o de la sociedad en general y se configuran a partir de la noción de sujeto colectivo. Son los derechos que protegen el interés general”⁵²

De los derechos individuales se puede mencionar que estos únicamente pueden ser ejercidos y solicitados por la persona individual, como por ejemplo los derechos del detenido; de colectivos se puede mencionar que son los que se ejercen en grupos, como el caso del derecho a la libre manifestación.

⁵² Galvis Ortiz, Ligia. **Comprensión de los derechos humanos**. Pág. 64.



4.2.2. Universalidad e indivisibilidad

Son universales porque se les debe reconocer a todos los seres humanos, sin distinción y exclusión. En cuanto a la indivisibilidad, se puede mencionar que estos forman un solo cuerpo y por lo tanto no se pueden separar uno de otros, y por lo tanto cualquier división solo será para fines académicos.

“Bajo el entendido de que, los derechos humanos son indivisibles, la mayoría de autores han optado por rechazar su división en generaciones. Tan discutida división solamente es aceptada para fines académicos... cuando hablamos de generaciones de derechos humanos no referimos a un desarrollo cualitativo y no a una exclusión de unos por otros, porque todos están íntimamente relacionados, ya que la realización de unos no puede concebirse sin la existencia y respeto de los otro”.⁵³

Como se apuntaba anteriormente los derechos humanos no pueden ser divididos debido al plano horizontal en que se encuentran, ya que todos valen de la misma forma, donde puede haber derechos individuales o colectivos, pero al final son derechos humanos.

4.2.3. Interdependencia

“Los derechos humanos son interdependientes porque todos ellos son predicables de la persona y se establecen en función del respeto debido al ser humano en virtud de su

⁵³ Pereira Orozco, Alberto, y Marcelo Pablo E. Richter. **Ob. Cit.** Pág. 213.



esencia y como el conjunto de condiciones mínimas para garantizar su existencia y la continuidad de la especie. No hay jerarquía en el reconocimiento de los derechos humanos, ni derechos dignos de mejor *tratamiento* que otros. Todo ellos son fundamento de la existencia y todos ellos son necesarios para mantener la calidad de vida de todos los seres humanos. La interdependencia garantiza el tratamiento horizontal de todos los derechos; este principio recuerda a los Estados la necesidad de abordar su tratamiento de manera integral y crear condiciones para la vigencia de todos los derechos haciendo énfasis en su interdependencia”.⁵⁴

Como se puede observar, los derechos humanos están entrelazados entre sí en un plano horizontal en donde todos tienen el mismo valor, y que por lo mismo los Estados no pueden alegar que solo pueden respetar y garantizar parte de los derechos.

Tal interdependencia es reconocida por la Corte de Constitucional al establecer que: “Los derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales, (...) son derechos universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados, los cuales deben ser respetados, garantizados, protegidos y promocionados por el Estado o Nación correspondientes. No son meras aspiraciones políticas, sino verdaderas conductas positivas, ejecutivas o activas, (en algunos casos de efectos inmediatos y otros progresivos) tendientes a satisfacer aquellas necesidades mínimas vitales de la población en general (contenido mínimo esencial del derecho)...”Gaceta No. 95. Expediente 1205-2008. Fecha de sentencia: 17/02/2010.

⁵⁴ Galvis Ortiz, Ligia. **Ob. Cit.** Pág. 66.

Sobre esta última se puede mencionar que a quien le corresponde promocionar los derechos humanos no es a los particulares sino al estado como promotor y fin del bien común, donde estos no deben ser meras aspiraciones políticas o compromisos políticos adquiridos internacionalmente, sino que deben ser realidades.

4.2.4. Interrelación

“Todos los derechos humanos están interrelacionados. El objetivo de la vigencia de los derechos humanos es el respeto a la vida y la mejora de la calidad de vida de todos los seres humanos. Por esta razón, las acciones encaminadas a alcanzar su vigencia deben manejarse de la interrelación que existe entre el derecho a la vida y la garantía de las condiciones económicas, sociales, culturales y ambientales, para asegurar la calidad de vida que merecen todos los seres humanos”.⁵⁵

El fin del reconocimiento de los derechos humanos es la vida, y pues claro los derechos humanos solo pueden ser ejercitados por personas naturales, por lo que todos los derechos van encaminados hacia ellos y por lo mismo en aquel trayecto de aplicaciones estas deben entrelazarse para aplicarse uniformemente.

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 67.



4.2.5. Exigibilidad

“No todos los derechos humanos tienen el mismo grado de exigibilidad. Son exigibles en grado sumo los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales lo son en mayor o menor grado. El derecho al desarrollo es exigible porque es un derecho humano inalienable pero aún no cuenta con normas exigibles y mecanismos de aplicación. Los derechos ambientales apenas inician su proceso de consolidación como derechos positivos...La exigibilidad determina el carácter justiciable de los derechos”.⁵⁶

En cuando a la exigibilidad no se hace menosprecio de unos derechos por otros, como se apuntó anteriormente todos valen de la misma forma, lo que trata la exigibilidad es de señalar que uno derechos pueden ser exigidos de forma inmediata como los derechos individuales y, en forma mediata aquellos que necesitan previamente la concertación de otros para poder se exigidos tal es el caso de los derechos colectivos.

4.2.6. Progresivos

“Dado que la existencia de los derecho humanos no depende del reconocimiento de un Estado, siempre es posible extender al ámbito de protección a derechos que antes no la tenían; esto ha hecho posible la existencia de generaciones de derechos humanos”.⁵⁷
No depende muchas veces del renacimiento forma de los Estados en virtud que aunque

⁵⁶ **Ibíd.**

⁵⁷ Pereira Orozco, Alberto, y Marcelo Pablo E. Richter. **Ob. Cit.** Pág. 213.



no figuren expresamente son inherentes a la persona humana, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 44: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.”

4.2.7. Irreversibles

“pues una vez un derecho ha sido reconocido por inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derechos que deben ser respetados y garantizados”.⁵⁸ Parece lógico ya que no son simples regulaciones de la vida, en las que por leyes formales es posible derogarlas. En sentido Constitucional como se apuntó en otro apartado puede que entren a nivel constitucional o por debajo de la Constitución, según el criterio de cada quien.

4.3. Los atributos del ser humano

“Los atributos son principios de definición del ser y criterios rectores de la conducta individual y política. Son principios de definición porque a través de ellos el ser humano se reconoce como persona y como especie. Los atributos están indisolublemente ligados al ser como esencia, como patrimonio intransferible e inalienable. La comprensión de los atributos por parte del sujeto debe ser evidente y consistente tanto en la vivencia como en la razón. ¿Cuáles son esos y de dónde salen esos atributos?

⁵⁸ **Ibíd.**

Recurrimos a la cosmovisión planteada por el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para determinar esos atributos propios de los seres humanos como especie. Cuando en esa disposición leemos que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, estamos ante una definición determinada a partir de los atributos con que el ser humano se conforma como especie. Éstos son la dignidad, la libertad y la igualdad. Estos tres atributos los podemos considerar como elementos de definición de ser. Luego, la misma disposición nos presenta un atributo de relación, que es la responsabilidad. Como seres dotados de razón y de conciencia, las personas deben comportarse fraternamente los uno con los otros (sic).⁵⁹

Como se apunto anteriormente los atributos rectores y pilares de los seres humanos son la dignidad, libertad e igualdad, que conforma al ser, por lo que si se atenta contra uno de ellos devendría el menosprecio del ser humano, tal es el caso de la dignidad que se menosprecia por empleador o representante hacia los trabajadores o trabajadores cuando se realizan actos de discriminación y racismo, por lo que constituye una flagrante violación a los derechos humanos.

Y por ello la, “la dignidad es el valor de la persona por el simple hecho de ser persona. Es el conocimiento que el ser humano tiene de las calidades que lo confirman como especie y el valor que ellas tienen en el contexto del universo. La dignidad es la percepción de sí mismo como unidad indisoluble del cuerpo y del espíritu que actúa en perfecta coherencia consigo mismo y frente a los demás”.⁶⁰ Mediante el valor dignidad

⁵⁹ Galvis Ortiz, Ligia. **Ob. Cit.** Pág. 45.

⁶⁰ **Ibíd.** Pág. 46.

se puede llegar a respetar, aceptar y tolerar a los personas debido a ello es importante tener noción que la dignidad es un valor supremo del ser humano.

4.4. Convenio 111 sobre la discriminación de la Organización Internacional del Trabajo

Antes de comentar el convenio, se debe tomar en cuenta lo que significa discriminar, por que se define como: "Dar trato de inferioridad una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."⁶¹ De la anterior definición se extrae que la discriminación es una de las formas más viles de tratar a una persona ya se menosprecia y se le da una categoría inferior a una persona, cuando todos los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos, sin importar color, creencia y parecer político.

La discriminación laboral se entiende como: "La adopción de condiciones desiguales de trabajo, en término de prestaciones, remuneración o contratación, sobre la base de motivos legal o moralmente inaceptable, como ser la raza, la religión, el origen étnico y otros"⁶². Es importante tomar en cuenta que las desigualdades entre empleador y trabajador provocar este tipo de actos, y pues por ello se debe sancionar al empleador laboralmente y penalmente cuando se realice estos actos; ello se lograra a través de la reforma mencionada en el capítulo anterior.

⁶¹ Real Academia de la Lengua Española. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 833.

⁶² Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 334.

El racismo se entiende como: "Afirmación de la superioridad y privilegios de raza a que se pertenece y desprecio o persecución de las demás, en especial si constituye minoría de importancia numérica o por su influencia económica".⁶³ De la superioridad aplicada al campo laboral que se menciona en la cita anterior, se debe a dos factores: uno, económico, ya que se sabe que empleador es quien cuenta con los recursos económico y medios de producción; y, dos, debido a que en las empresas de la ciudad de Guatemala en la mayoría de casos el empleador es de descendencia ladina y por lo mismo se siente superior al trabajador de otra descendencia o rasgo cultural.

Importante instrumento de la OIT, pero que en la cultura y sociedad guatemalteca es poco aplicada. Lo que es importante destacar del Convenio 111 es que hace la aclaración de lo que se entiende por discriminación en el Artículo uno al establecer: "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación: b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro..."

De lo anterior, se debe tomar en cuenta que cuando se realiza un acto discriminatorio dentro de la empresa se está atentando contra la dignidad ya se está por motivos de raza, color, sexo, religión, ascendencia, entre otras, esta última es la que afecta en

⁶³ *Ibid.* Pág.799.



comúnmente en la relación laboral en las empresas empleadoras de la ciudad de Guatemala. Donde el empleador se aprovecha de su calidad y por la necesidad del trabajador de contar con un medio que le permita subsistir, sometiéndose muchas veces a los actos del empleador o representante.

Del Artículo tres del Convenio, es importante destacar que los Estados miembros que ratifiquen este instrumento deben derogar o modificar leyes que tienda a eliminar los actos discriminatorios, ello se desprende de la interpretación del inciso c), que establece: “deroga las disposiciones legislativas y modifica las disposiciones, prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;” En fin estos son los Artículos más importantes que se destacan del convenio, por el interés que representa para la presente investigación.

4.5. Propuesta de reforma del Artículo 79 del Código de Trabajo de Guatemala

Gracias al estudio realizado y la comprensión de algunas instituciones del derecho laboral guatemalteco, se tiene la capacidad analítica social que hace creer necesario reformar el Artículo 79, ya que cuenta con un vacío que muchas veces genera supresión de derechos humanos y laborales, siendo clara que este no es la solución de muchos problemas pero que puede ayuda a evitar los abusos del empleador, por lo que a continuación tal normativa debería quedar de la siguiente forma:



"Artículo 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Queda a salvo las deducciones autorizadas por la ley; b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en él inciso anterior contra el trabajador; d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador; e) Cuando el patrono o su representante fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato; f) Cuando patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate; g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan; h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realiza las labores o la de las personas que allí se encuentren; i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66; j) Cuando el patrono o su representante en la



dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamentalmente o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiese ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal en virtud de las circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; k) Cuando el patrono incurra en cualquier grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores y l) Los actos discriminatorios y racistas que realicé el empleador o su representante al trabajador o trabajadora, cuándo este ejecute sus labores dentro de la jornada laboral y en el interior de la empresa, quedando a salvo las responsabilidades penales en que se incurra.”





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la presente investigación de tesis se ha desarrollado temas que dan nociones generales del derecho del trabajo, donde se ha realizado un análisis, al conocer cada institución, lo que trajo como consecuencia señalar que en la institución de la terminación del contrato de trabajo cuando se da por la vía de despido indirecto como lo regula el Artículo 79 del Código de Trabajo, cuenta con un vacío legal como lo es en aquellos casos cuando el trabajador recibe actos de discriminación y racismo por parte del empleador o su representante.

Dichos actos en la mayoría de veces son tolerados por el trabajador debido a que él sabe que si da por terminada la relación laboral perderá el derecho a la indemnización, caso contrario como cuando el empleador lo despide sin justa causa, pues en este último caso si recibirá la indemnización ya sea que el empleador se lo dé en forma voluntaria o coactivamente. Asimismo debido a que actualmente la ley laboral guatemalteca no sufre tal problemática, y es en base a ello que se necesita una reforma al artículo citado, la cual consiste en contemplar la discriminación y racismo como una causa de despido indirecto, con responsabilidad para el empleador o su representante, dejando a salvo la responsabilidad penal.





BIBLIOGRAFÍA

- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** 1ª. ed. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 1998.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual de trabajo.** 1ª. ed. México: Editorial Industria Editorial Mexicana, 1985.
- CONTRERAS ORTIZ, Rubén Alberto. **Obligaciones y negocios jurídicos civiles.** 1ª ed. Guatemala: Editorial Serviprensa S.A., 2009.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** 1ª. ed. Madrid, España: Editorial Impresa, 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª. ed. Guatemala: Editorial Inversiones educativas /IUS-ediciones, 2008.
- FLORES JUÁREZ, Juan Francisco. **Constitución y justicia constitucional/apuntamientos.** 2ª. ed. Guatemala: Editorial Impresos, 2009.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Editorial Fénix, 1985.
- GALVIS ORTIZ, Ligia. **Comprensión de los derechos humanos.** 4º.ed. Bogota, Colombia: Editorial Aurora, 2012.
- OSSORIO, MANUEL. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 36ª ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2008.
- PEREIRA-OROZCO, Alberto y Marcelo Pablo E. Richter. **Derecho constitucional.** 4ª. ed. Guatemala: Editorial Ediciones EDP De Pereira, 2008.
- REAL ACADEMIA de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española.** 2t. 21ª. ed. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe S.A., 2001.
- VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco.** 6ª. ed. Guatemala: Editorial Universitaria Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente. 1986.
- Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1947
- Código Civil.** Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno, Guatemala. 1964



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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948.

Convenio 111 sobre la discriminación. Organización Internacional del Trabajo. 1958.