

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



**INCORPORACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN
GUATEMALA**

GRETEL STEFFI MOHR MONTANICO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**INCORPORACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GRETHE:L STEFFI MOHR MONTANICO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2016

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Secretario:	Lic. Juan Antonio Aguilón Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo
Secretaria:	Licda. Ana Beatriz Conde de León

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



[Handwritten signature]

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
01 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GRETHEL STEFFI MOHR MONTANICO, con carné 200816696,
intitulado INCORPORACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA.

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.

[Signature]
M.A. WILLIAM ENRIQUE LOPEZ MORATAYA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 03 / 06 / 2016

[Signature]
Asesor(a)
(Firma del) **LICENCIADO**
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

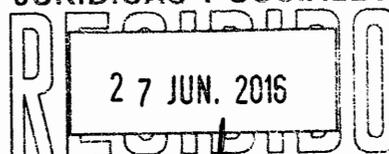


MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Ruta 3 2-70 zona 4 oficina tres nivel 3
Teléfono 57986240
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 22 de junio de 2016.

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

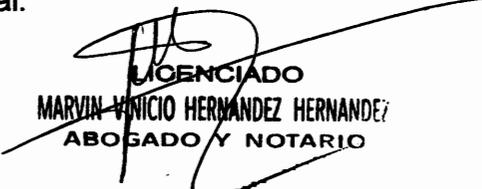
Hora:

Firma:

M.A. William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **GRETHEL STEFFI MOHR MONTANICO** con carné **200816696** la cual se intitula "**INCORPORACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA**"; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la incorporación del daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la necesidad de incorporar el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la necesidad de la creación de la unidad de acompañamiento a los trabajadores afectados por daño moral adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.


LICENCIADO
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Ruta 3 2-70 zona 4 oficina tres nivel 3
Teléfono 57986240
Ciudad de Guatemala



- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) La bachiller aceptó las sugerencias solicitadas y el cambio en la redacción del tema investigado, las cuales fueron necesarias para una mejor comprensión del tema; y respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



LIC. MARVIN VINICIO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Asesor de Tesis
Colegiado No. 8,241

LICENCIADO
MARVIN VINICIO HERNANDEZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de septiembre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GRETHEL STEFFI MOHR MONTANICO, titulado INCORPORACIÓN DEL DAÑO MORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, and the second is on the right, overlapping the first. Below the signatures are two circular official stamps. The top stamp is from the 'SECRETARIA' (Secretariat) of the Faculty of Law and Social Sciences, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, C. A. The bottom stamp is from the 'DECANATO' (Dean's Office) of the same faculty and university. A large, faint watermark of the USAC logo is visible in the background.





DEDICATORIA

A DIOS: Gracias porque he sentido tu infinito amor, fidelidad y cuidado hacia mí, gracias por tu innegable respaldo, sin el cual no estaría hoy aquí. Gracias Padre por cuidarme y por tu ayuda en todos los días de mi vida. Sin ti no soy nada.

A MIS PADRES: Liseth Montanico y Manfred Mohr, por haberme dado la vida, por haber inculcado valores, por sus correcciones, oraciones y por haber sido una guía en mi camino.

A MIS HERMANOS: Kenny, por tu apoyo de siempre, Karin por tu ayuda en este camino, consejos y ejemplo, Hans por acompañarme toda mi vida y por hacer mejores los momentos difíciles. Gracias a todos por su nobleza, consejos y apoyo, son muy importantes para mí, gracias por todo.

A MI FAMILIA: A mi tía Margoth Mohr por haber estado pendiente de mi familia siempre, a mis tíos Francisco, Enrique, José, Virginia, Sonia, Yoli y Leticia con cariño. A mi abuela Carmen Mohr que en paz descansa, a mi abuela María Esperanza Carrera por cuidar de mí y por sus oraciones. A mis sobrinos, Ramiro, Roberto y Adrián a quienes quiero mucho. Gracias porque todos ustedes me han inspirado a lo largo de mi camino.

A MIS AMIGOS: Luis Monzón, Sara Vásquez, Vinicio Orozco, Faviola Zamora, Edgar Osorio, Keila Pérez y Daniel Quevedo con cariño y agradecimiento, porque han estado en momentos trascendentales de mi vida.



A LOS PROFESIONALES: Claudia López, Mynor Pinto y Wendy Ordóñez; por creer en mí y por sus consejos. Gracias por tenderme su mano en momentos difíciles. Que Dios los bendiga.

EN ESPECIAL: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de carácter cualitativa y la rama del derecho a que corresponde el presente estudio es al derecho laboral. El contexto diacrónico y sincrónico en que fue realizada la investigación se elaboró en el departamento de Guatemala, municipio de Guatemala en el año 2016.

En el desarrollo de la presente investigación el objeto es incorporar el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala, así mismo, la indemnización por daño moral y la creación de la Unidad de acompañamiento por daño moral adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el sujeto de estudio es la población trabajadora guatemalteca.

El aporte académico en la presente investigación es incorporar el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala, ya que, se brindaría protección al trabajador en dicho ámbito, se aseguraría un ambiente de trabajo agradable, preservando lo más valioso que posee una persona, su honor, estima y moral; permitiendo el desarrollo integral de los guatemaltecos trabajadores para que lleven a cabo su proyecto de vida de una forma adecuada.



HIPÓTESIS

El maltrato verbal por parte de los empleadores durante la relación laboral, el acoso sexual, las amenazas proferidas del patrono hacia el trabajador, los despidos por causas que no se prueban y que únicamente se aducen y las malas referencias laborales proporcionadas de los patronos hacia sus ex trabajadores, constituyen un daño de tipo moral que afecta el honor y autoestima del trabajador guatemalteco que limita su evolución, su proyecto de vida en muchos casos y su desarrollo profesional, económico y familiar.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la presente investigación fue validada la hipótesis planteada, los métodos para la comprobación de la hipótesis que han sido utilizados en el presente estudio son el método inductivo, elaborando conclusiones generales a partir de la observación de ciertos grupos de patronos y trabajadores guatemaltecos y el análisis de ciertas conductas observadas y con el método analítico se aplicó en la desmembración o división de los distintos elementos que componen el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala para el estudio de cada una de sus partes individualizadas. La técnica de investigación utilizada fue la observación.

Se concluye que es necesaria la incorporación del daño moral en el derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en el Código de Trabajo. La finalidad será brindar una protección a la moral de los trabajadores guatemaltecos, ordenar una indemnización a favor de los afectados por daño moral y que se brinde un acompañamiento especializado para los trabajadores afectados, así mismo se señalan las vías para la tramitación de la indemnización por daño moral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	1
1.2. Fuentes del derecho laboral.....	2
1.3. Antecedentes del derecho laboral.....	4
1.4. Principios del derecho laboral.....	6
1.4.1. Principio de tutelaridad.....	7
1.4.2. Principio de garantías mínimas.....	7
1.4.3. Principio de irrenunciabilidad.....	7
1.4.4. Principio de superación de las garantías mínimas.....	8
1.4.5. Principio de derecho necesario e imperativo.....	8
1.4.6. Principio de realismo y objetividad.....	9
1.4.7. Principio democrático.....	9
1.4.8. Principio conciliador.....	9
1.5. Tratados y acuerdos internacionales.....	10
1.6. Legislación guatemalteca.....	11
1.7. Código de Trabajo.....	13

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo	15
2.1. Principios procesales del trabajo	15
2.2. Juicio ordinario laboral.....	18
2.2.1. Presentación de la demanda.....	20
2.2.2. Excusas.....	21
2.2.3. Audiencia.....	21



	Pág.
2.2.4. Conciliación.....	23
2.2.5. Pruebas.....	24
2.2.6. Diligencias para mejor proveer.....	25
2.2.7. Sentencia.....	26

CAPÍTULO III

3. El daño moral y su relación con el derecho de trabajo en Guatemala.....	29
3.1. El daño.....	29
3.1.1. Daño moral.....	30
3.1.2. Daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala.....	31
3.2. Fases en las que se presenta el daño moral en el derecho de trabajo en Guatemala	32
3.2.1. Daño moral durante la relación laboral.....	33
3.2.2. Maltrato verbal del patrono hacia el trabajador.....	33
3.2.3. Acoso sexual de patrono hacia el trabajador.....	35
3.2.4. Amenazas de patrono hacia trabajador.....	36
3.3. Daño moral al terminar la relación laboral.....	36
3.4. Daño moral después de terminada la relación laboral.....	44

CAPÍTULO IV

4. Reconocimiento del daño moral en la Legislación laboral guatemalteca.....	51
4.1. Normas que regulen el daño moral en el Código de Trabajo.....	51
4.1.1. Regulación del daño moral durante la relación laboral.....	52
4.1.2. Regulación del daño moral al terminar la relación laboral.....	52
4.1.3. Regulación del daño moral después de terminada la relación laboral.....	53



	Pág.
4.2. Vía para la indemnización del daño moral.....	53
4.2.1. Indemnización del daño moral durante la relación laboral.....	53
4.2.2. Indemnización del daño moral al terminar la relación laboral.....	54
4.2.3. Indemnización por daño moral después de terminada la relación laboral.....	55
4.3. Plazo para requerir indemnización por daño moral.....	55
4.4. Valoración del daño moral.....	56
4.5. Tratamiento del trabajador afectado por daño moral.....	56
4.6. Unidad de acompañamiento por daño moral.....	57
4.7. Prevención del daño moral.....	58
4.8. Reconocimiento del daño moral en materia laboral en el derecho comparado.....	58
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue plantear la problemática que viven muchos trabajadores guatemaltecos, que sufren el daño moral en el ámbito laboral, dicho daño se da en diferentes momentos de la relación de trabajo, se ha logrado establecer que la clase trabajadora es altamente vulnerada en el aspecto moral, afectando lo más valioso que posee una persona.

Derivado de los estudios realizados se observó el daño moral que sufren los trabajadores por parte de los empleadores durante, al terminar y después de terminada la relación laboral y se comprobó la hipótesis a través de la necesidad de incorporar el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala, en virtud de que a la presente fecha no se encuentra regulado; se propone la indemnización por daño moral y la creación de una Unidad de acompañamiento por daño moral al trabajador.

El presente estudio consta de cuatro capítulos: en el primero, se trata los temas del derecho laboral desde una perspectiva general, haciendo una aproximación a los conceptos fundamentales del mismo; en el capítulo dos, se desarrolla el derecho procesal laboral; el capítulo tres desarrolla el daño moral y su relación con el derecho del trabajo en Guatemala, así como las fases en las que se da dicho daño y, por último, el capítulo cuatro, presenta la propuesta de incorporación del daño moral en el derecho laboral guatemalteco, indemnización por el mismo, la creación de una Unidad de acompañamiento por daño moral, y la vía para la tramitación de la indemnización por daño moral.



La presente investigación se fundamenta en teorías basadas en leyes guatemaltecas específicamente en materia laboral; en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Convenios y Tratados Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos utilizados en el presente estudio son el método inductivo, a partir de la observación de ciertos grupos de trabajadores y patronos guatemaltecos y el método analítico aplicando la división de los elementos que conforman el daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala; las técnicas utilizadas en el presente estudio fueron: documental, bibliográfica y la observación.

La prevención del daño moral es de gran importancia, y al existir casos en los cuales se sancione a los patronos responsables por ocasionar daño moral a los trabajadores, se prevendría el mismo, logrando un mejor desarrollo personal y profesional de la población guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo “es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹

1.1. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Existen diferentes teorías en relación a la naturaleza jurídica del derecho laboral, desde la concepción privatista del derecho laboral, la cual establece que el derecho del trabajo es de naturaleza privada, en virtud de que nace por medio de un contrato. La teoría de la concepción publicista del derecho del trabajo que encuadra al derecho del trabajo en el derecho público, debido a que según el cuarto considerando del Código de Trabajo, en la literal e) regula “el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. La teoría dualista del derecho de trabajo adopta una postura ecléctica al sostener que el derecho de trabajo es público y privado a la vez, ya que, según nuestra legislación se le reconoce como derecho público y el origen de la relación laboral es por medio de un

¹ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de política laboral y social*. Tomo II. Pág. 576.

contrato celebrado entre las partes. La teoría del derecho de trabajo como un único género, lo cataloga como un derecho con características propias. A criterio personal considero que el derecho de trabajo es de naturaleza pública con características de derecho privado.

1.2. Fuentes del derecho laboral

Dentro de las fuentes que dan origen al derecho laboral se encuentran las fuentes históricas por la evolución de esta rama del derecho a lo largo del tiempo, las fuentes reales o materiales, que son acontecimientos que surgen en la sociedad de los cuales se desprende la creación de normas jurídicas, las fuentes formales, como la doctrina creada por los juristas, la ley que es una norma creada por el legislador bajo un ordenamiento jurídico, la costumbre que abarca la práctica de determinada conducta humana y la jurisprudencia que encierra un fallo reiterado por la Corte Suprema de Justicia o en su caso por la Corte de Constitucionalidad.

Dentro de las fuentes propias del derecho laboral está el contrato colectivo de trabajo, el cual se encuentra regulado en el Artículo 38 del Código de Trabajo que literalmente regula: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de



estos y percibida en la misma forma”. En virtud de lo anterior encontramos una de las fuentes más importantes del derecho laboral, ya que, es uno de los medios utilizados para regular relaciones de tipo laboral.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es fuente propia del derecho laboral, la cual se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 49 que literalmente establece “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...”. El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un gran avance para el derecho laboral, ya que, mejora las condiciones de trabajo y es una forma de superar los derechos mínimos de acuerdo al principio de superación de las garantías mínimas que se encuentra regulado en el Código de Trabajo, otra de las ventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo es que, pasado el término por el cual se suscribió dicho pacto, se deja en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

Los reglamentos interiores de trabajo constituyen una fuente del derecho de trabajo, que se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 57 que literalmente establece “Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se



deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo...”. El reglamento interior de trabajo es una forma de que exista armonía entre los patronos y trabajadores, y así lograr un mejor ambiente y relación laboral.

Los convenios y tratados internacionales constituyen fuentes propias del derecho laboral, los cuales se mencionarán más adelante.

1.3. Antecedentes del derecho laboral

El primer antecedente del derecho laboral se da con la aparición del hombre y la organización de la comunidad primitiva, en la cual se forman tribus en diversos territorios. El medio de producción era la misma tierra, la cual trabajaban y se dividían las tareas, y el producto de dicho trabajo era utilizado por las tribus; el hombre, cazador por naturaleza, se dedicaba a cazar y a pescar, lo cual da lugar a su propia sobrevivencia. De este antecedente lo más sobresaliente es que, se da la primera división del trabajo, el hombre se dedica a pescar y cazar y la mujer es designada para recolectar.

El antecedente relevante del derecho laboral es la esclavitud, a la cual fue sometida una parte de la humanidad, ya sea por razón de raza, color o razones de tipo social. Los esclavos estaban a disposición de un dueño que disponía libremente de ellos abusando claramente de los derechos inherentes a la persona, dentro de ellos el derecho a la libertad individual. “No puede hablarse de derecho del Trabajo en una Sociedad Esclavista, en la cual a decir de Aristóteles, todo hombre nacido esclavo nacía para la esclavitud, porque estaríamos hablando de relaciones de imposición incondicional; o en



una sociedad feudal en que los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su esfuerzo a cambio de una supuesta protección y los trabajadores manuales estaban supeditados a reglas corporativas”.²

Luego de la etapa de la esclavitud, surge el feudalismo, el cual constituye un sistema político, en el cual surgen relaciones entre señor dueño de tierra y siervos entre los cuales se dan relaciones económicas y de producción. El sistema capitalista constituye una etapa en la cual el derecho laboral nace, ya que, se crean empresas y centros de producción, y con ello los inversionistas ofrecen bienes y servicios, pero también necesitan la mano de obra de los trabajadores que prestarán sus servicios y a cambio de ellos recibirán una retribución económica, se da la división del trabajo, derivado de lo anterior, surge la necesidad de normar y establecer parámetros en las relaciones entre los hoy llamados patronos y trabajadores, lo anterior con el fin de que sea reconocido como derecho inherente a cada trabajador.

“La Revolución Industrial dió origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlos en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas, ocasionaba la existencia

² Echevarría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 3.

de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización de trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima³. De lo anterior surgen agrupaciones de trabajadores luchando por mejoras en el aspecto laboral.

Nacen nuevas ideas derivadas del socialismo, que buscan eliminar la propiedad privada de medios de producción y restringir de cierta forma la libre explotación laboral. De los antecedentes descritos, vemos como el derecho laboral ha evolucionado de gran forma con el transcurso del tiempo, no solo a nivel mundial sino en Guatemala, en donde los trabajadores han sido explotados desde la antigüedad, lo cual ha conllevado a que se agrupen con el fin de obtener mejores condiciones laborales.

1.4. Principios del derecho laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce algunos principios del derecho laboral y el Código de Trabajo de Guatemala en el cuarto considerando les denomina características ideológicas del derecho de trabajo, las cuales deben inspirar la legislación laboral, es decir, el punto de partida para crear normas jurídicas. A continuación se detallará en qué consiste cada principio.

³ https://es.m.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. (Consultado: 26 de enero de 2016).

1.4.1. Principio de tutelaridad

El trabajador es altamente vulnerable en cuanto a la relación que se da entre patrono y trabajador, ya que, por lo general los establecimientos de trabajo buscan proteger ante todo sus intereses particulares, dejando al trabajador en un estado de indefensión, de tal forma que el legislador busca proteger los intereses de la clase trabajadora, lo anterior abarca el aspecto económico, tal como lo establece el Código de Trabajo.

1.4.2. Principio de garantías mínimas

Constituyen el punto de partida, las cuales son reconocidas por la legislación guatemalteca como el mínimo que derechos que goza el trabajador, y que por ningún motivo deben ser disminuidos, sino por el contrario, debe buscarse que sean superadas para mejorar las relaciones de tipo laboral.

1.4.3. Principio de irrenunciabilidad

Este principio es uno de los más importantes que plasma el legislador pues establece que, no importando la opinión ni voluntad del trabajador, sus derechos y garantías mínimas no pueden ser disminuidos ni renunciados, aunque dicho trabajador firme algún documento relacionado o bien lo manifieste verbalmente, es un principio muy valioso, pues en la actualidad y a lo largo de la historia, la clase trabajadora ha sufrido grandes

abusos, muchas veces por ignorancia permite ciertas injusticias, pero al momento de ser informado o bien en un juicio de tipo laboral, sale a la luz esta protección, de esta cuenta es importante que el trabajador conozca sus derechos para evitar el gran daño que muchos patronos causan a los trabajadores.

1.4.4. Principio de superación de las garantías mínimas

El derecho laboral, es dinámico y debe buscarse siempre las mejoras necesarias para los trabajadores, esto puede realizarse a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por supuesto enfocado en lo que es justo, y no con la finalidad de que pueda ser lesivo para el empleador, tal como se ha observado en algunos pactos colectivos de condiciones de trabajo, que algunas veces lesionan gravemente al propio Estado de Guatemala.

1.4.5. Principio de derecho necesario e imperativo

La relación de trabajo se forma en virtud de un contrato, que constituye la voluntad de las partes, empero este principio limita la autonomía de la voluntad, delimitando de esta forma que el empleador abuse de las condiciones en las que se encuentre el trabajador. El Código de Trabajo se refiere a dicho principio como un derecho de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que reconoce la ley, y condiciona de cierta forma la voluntad del patrono, lo cual en la actualidad es discutible, pues muchos empleadores se extralimitan de sus facultades y abusan de empleados.

1.4.6. Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral estudia al trabajador en su entorno social, ya que, por los cambios y el dinamismo de las relaciones de trabajo se debe estudiar el factor económico de la sociedad y adecuarse; en este caso la condición más favorable y equilibrada en cuanto a la remuneración salarial entre otros factores; en cuanto a la objetividad, se busca resolver las controversias que surjan de manera veraz y observando el entorno social.

1.4.7. Principio democrático

La clase trabajadora constituye una gran mayoría, y para lograr avances para todos, debe existir la participación de los mismos, ya que, dichos logros beneficiarán a toda la población trabajadora.

1.4.8. Principio conciliador

Puede ser considerado un principio procesal de trabajo, pues en un proceso laboral, siempre existirá la fase de la conciliación, en la cual se busca un acuerdo entre patrono y trabajador. Puede llegarse a un acuerdo total o parcial y de esta forma lograr la armonía entre ambas partes. El Juez debe procurar resolver el litigio y proponer las bases en las que se funde el acuerdo, logrando de esta forma la economía procesal y las soluciones más efectivas e inmediatas para patronos y trabajadores.



1.5. Tratados y acuerdos internacionales

Los tratados y convenios internacionales tienen un papel esencial en el derecho laboral guatemalteco, ya que, se suscriben ente varios países, pueden realizarse de forma oral o escrita, y las partes se obligan a cumplir a cabalidad con dichas disposiciones. El Convenio número 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en el cual se reconocen derechos de igualdad, oportunidades, sociales, económicas y culturales de los pueblos indígenas y tribales, ya que por muchos años han sido discriminados, el presente Convenio promueve la igualdad y protección, así como la participación y desarrollo de dichos pueblos, principalmente se enfoca en que se reconozcan los derechos laborales en la comunidad indígena y tribal y de esta forma cuenten con un trabajo digno y justo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organismo de las Naciones Unidas, ha establecido normas jurídicas que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores para los estados miembros, surge derivado del tratado de Versalles, su Órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo. Los siguientes son Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo:

- Convenio 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización 1948.
- Convenio 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva.
- Convenio 29, Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio 1930.
- Convenio 105, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.

- Convenio 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación 1958.
- Convenio 100, Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.
- Convenio 138, Convenio Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo.
- Convenio 182, Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación.
- Convenio 95, Relativo a la Protección del Salario.

1.6. Legislación guatemalteca

En cuanto a la regulación del derecho laboral en Guatemala, como primer punto tenemos a la Constitución Política de la República de Guatemala en la cual se establece en el **Artículo cuatro**: “... ~~Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad...~~”. este Artículo es muy importante para el derecho laboral, pues no reconoce por ningún motivo la esclavitud.

En la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, encontramos los derechos relativos al trabajo, iniciando por el Artículo 101 de dicho ordenamiento jurídico, que literalmente establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Derivado de lo anterior, se observa que el **derecho laboral es reconocido por la Ley suprema**.



Continuando en dicha sección, encontraremos los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, la libertad de trabajo, la equidad en la remuneración, igualdad salarial, lo relativo a la forma de pago, el principio de inembargabilidad salarial, la regulación de que se fije un salario mínimo, la jornada ordinaria laboral, derecho del trabajador al séptimo día de descanso pagado por cada semana ordinaria de trabajo, derecho a vacaciones, derecho de los trabajadores al pago de aguinaldo, la protección de la mujer trabajadora, protección a menores de edad, protección al adulto mayor, protección a personas con capacidades diferentes, preferencia a trabajadores guatemaltecos, indemnización laboral, se reconoce el derecho a la sindicalización, beneficios de tipo económico y de previsión social para otorgar prestaciones por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho al pago de daños y perjuicios al trabajador, en caso de que sea despedido y no probada la causa del despido, así mismo establece que Guatemala debe participar en Convenios y Tratados de tipo internacional relacionados a Derecho laboral.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala literalmente 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. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.



La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los Órganos encargados de ponerlas en práctica”. Dicho ordenamiento jurídico en el Artículo 104 establece el derecho a la huelga y el paro. Se reconoce el apoyo a través de instituciones destinadas para la planificación y construcción de viviendas para los trabajadores. La sección novena establece normas relacionadas a los derechos de los trabajadores del Estado.

1.7. Código de Trabajo

El Decreto número 1441 Código de Trabajo de Guatemala, es el cuerpo normativo que regula todo lo relativo a las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, estableciendo desde las características ideológicas que inspiran la legislación laboral, el derecho individual y colectivo del derecho de trabajo, incluyendo la parte procesal del derecho de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo

“Derecho procesal de trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁴

El Derecho procesal del trabajo es una parte importante para el estudio del Derecho laboral, ya que, por dicho medio se pueden resolver los conflictos que surgen derivados de la relación entre patronos y trabajadores, ya sea individuales o colectivos. El autor Rolando Echeverría define: “Derecho Procesal del Trabajo, constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las instituciones que pueden cobrar vida con base en las relaciones laborales”.⁵

2.1. Principios procesales del trabajo

En el quinto considerando del Decreto número 1441 Código de Trabajo de Guatemala regula literalmente “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente

⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 32.

⁵ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 7.



necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral". En virtud de lo anterior encontramos los principios básicos para el derecho procesal del trabajo, la claridad de las normas procesales tiene un papel muy importante, ya que, la clase trabajadora es muy amplia y dichas normas deben ser entendidas por todos los trabajadores y patronos en general, implicando de esta forma la fácil resolución de conflictos.

El principio de sencillez establece que se deben resolver los conflictos de una forma práctica, evitando la complejidad en los procesos, y que puedan desarrollarse los mismos sin mayores complicaciones. El proceso laboral desde el inicio debe ser sin mayores formalismos, pudiendo ser de manera oral o escrita, sin asesoría de un abogado, a no ser que las partes decidieran hacerlo, ya que, esto facilita el acceso de todos los trabajadores a los tribunales para hacer valer sus derechos. El principio de celeridad establece que el proceso laboral debe ser rápido, pues todos los trabajadores necesitan resolver esta clase de conflictos lo antes posible, en virtud que, el trabajador muchas veces pilar fundamental para el sustento de su familia, con la celeridad del proceso se garantiza la rapidez de todas las actuaciones y estamos hablando de un principio importantísimo dentro de nuestra legislación.



El sexto considerando del Decreto 1441 Código de Trabajo establece “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”. Este principio debe ser observado como uno de los más significativos en el proceso ordinario laboral, pues en el mismo está contemplada una etapa de la conciliación, por medio de la cual, el Juez debe procurar avenir a las partes e intentar que ambas lleguen a un acuerdo para evitar la continuación del juicio ordinario laboral y la sencilla resolución de los conflictos en materia laboral, el acuerdo al que lleguen las partes puede ser total o parcial, y el mismo debe ser conforme las leyes, disposiciones aplicables y reglamentos, claro que puede no haber conciliación alguna.

El principio de oralidad contemplado en el Artículo 321 del Código de Trabajo de Guatemala establece que todos los juicios de trabajo y previsión social son orales, incluso desde el momento en que se presenta la demanda, esta puede ser oral o escrita, lo anterior para garantizar el derecho a demandar que tienen los trabajadores.

El principio de adquisición establece que las pruebas presentadas en el proceso son un aporte a las partes y no específicamente a una de ellas. Así mismo podemos mencionar el principio de economía procesal, López Larrave citando al tratadista Guillermo Cabanellas “en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio”.⁶

⁶ López. *Op. Cit.* Pág. 22.



2.2. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento que tiene como finalidad que se declare un derecho que previamente existe, éste proceso es el que se tramita para resolver conflictos entre patronos y trabajadores, los que no tengan una vía señalada en el Código de Trabajo de Guatemala y conflictos relacionados con la Previsión Social.

El Artículo 321 del Código de Trabajo de Guatemala establece: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba". Lo anterior se traduce a que el juicio ordinario laboral debe desarrollarse de forma oral y en presencia de las partes, a su vez, los jueces tienen la obligación de buscar la pronta tramitación del mismo y deben hacerlo de oficio, pues se trata de un asunto importante como lo es el trabajo, un derecho fundamental del ser humano y por último es imperativa la presencia del juez en dicho proceso, debido a que es un mediador entre las partes y quien tiene conocimientos para resolver dichos conflictos, el juez deberá ser particularmente del ramo laboral.

La particularidad del Juicio ordinario laboral es que no necesita el auxilio de un abogado, debido a que la clase trabajadora es muy amplia y muchas veces carece de los recursos necesarios para el pago de un profesional del derecho, esto viene siendo una garantía para que los trabajadores entablen un juicio laboral y no tengan impedimento alguno para acudir ante los Órganos jurisdiccionales.



El Código de Trabajo de Guatemala preceptúa en el Artículo 326 “En cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”. La norma antes descrita se establece la supletoriedad de leyes en casos especiales para la tramitación del juicio ordinario laboral.

En materia laboral se crearon los juzgados de trabajo y previsión social, cada Tribunal está formado por un Juez, el cual es necesario que sea abogado, un secretario y los notificadores y escribientes necesarios para el buen funcionamiento de dichos juzgados. “Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil”.⁷

⁷ *Ibíd.* Pág. 49.

2.2.1. Presentación de la demanda

La presentación de la demanda puede ser oral o escrita, así mismo se establece que de todas las actuaciones se debe dejar constancia por escrito. Lo anterior para garantizar la fácil presentación de la demanda y con ello lograr que todos los trabajadores tengan acceso a la resolución de sus conflictos. La demanda escrita debe contener los requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo de Guatemala, y si la demanda es oral el Artículo 333 de dicho ordenamiento jurídico preceptúa que si la demanda se interpone oralmente, el Juez debe dejar constancia y levantar acta ajustándose a las exigencias correspondientes, es decir los requisitos señalados en el citado Artículo 332 del Código de Trabajo.

El Juez de oficio ordena la subsanación de los defectos de la demanda. Cuando la demanda sea admitida, el Juez resolverá sobre la tramitación del juicio ordinario laboral y esta resolución de trámite deberá notificarse de forma personal por ser una notificación de la demanda, tal y como lo establece el Artículo 328 en el tercer párrafo del Código de Trabajo que literalmente preceptúa: "Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate". En dicha resolución el Juez señalará día y hora para que las partes se presenten a un juicio oral en el cual dichas partes deberán presentar las pruebas correspondientes con la finalidad de que se rindan en la audiencia, el Juez apercibirá a las partes para que se presenten en el juicio y de no ser así los declarará rebeldes. Lo anterior según el Artículo 335 del Código de Trabajo.

2.2.2. Excusas

Es necesaria la presencia de las partes en la audiencia, pero el Código de Trabajo advierte la posibilidad de que alguna no se presente por motivos de enfermedad, debiendo presentar la excusa correspondiente dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia fijada por el Juez. Si no se presentó dicha excusa, el Juez fijará una nueva audiencia, la cual deberá llevarse a cabo dentro de las 72 horas siguientes. Es posible la designación de un mandatario judicial si persiste el motivo de la excusa. Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 336 del Código de Trabajo.

2.2.3. Audiencia

El Artículo 337 del Código de Trabajo establece: “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”. De lo anterior tenemos el plazo que debe mediar para la realización de esta audiencia, es de tres días. Durante el desarrollo de esta audiencia el demandado puede tener diversas actitudes, puede contestar la demanda en sentido negativo, es decir, negar todas las pretensiones del actor, en este caso debe fundar los hechos y manifestarlos en la presente audiencia. De igual forma puede, el demandado reconvenir o contrademandar, si es el caso en el cual cree que se le están afectando sus intereses. Otra actitud del demandado es la rebeldía, consistente en que el demandado no acude a la audiencia, y no presenta la excusa correspondiente en el plazo establecido, el Juez declarará al demandado como rebelde y continuará el juicio de la forma establecida.

El demandado puede allanarse a las pretensiones del actor y aceptar las mismas, de lo cual debe dejarse constancia por escrito.

El demandado puede tomar la actitud de presentar excepciones al contestar la demanda, el Artículo 342 del Código de Trabajo regula: "Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiera agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas." Anteriormente han sido expuestas las excepciones dilatorias y perentorias, así como el momento procesal oportuno para presentarlas, también es importante la resolución de las mismas, en el caso de las excepciones dilatorias el Juez debe resolverlas en la primera comparecencia, las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la respectiva contestación de la demanda o en la reconvencción o



contrademanda se deben resolver al momento de dictar sentencia, lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 343 del Código de Trabajo.

2.2.4. Conciliación

En la audiencia anteriormente descrita, el Juez procurará avenir a las partes, es decir, buscará la forma en que las partes lleguen a un acuerdo, el Juez debe brindar soluciones justas para que ambas partes queden conformes, siempre apegándose a las leyes correspondientes. El arreglo puede ser total o parcial, si el arreglo es parcial, se dejará constancia por escrito de dicho arreglo, y se continuará el juicio en cuanto a las pretensiones que no estén comprendidas en el arreglo. Si el arreglo es total se puede acudir a la vía ejecutiva. La conciliación en el ámbito laboral tiene ciertas características:

- "a) Es una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral.
- b) Puede culminar eventualmente con un convenio o acuerdo.
- c) No precluye hasta antes de dictarse sentencia.
- d) En el convenio la parte trabajadora no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala ni el Código de Trabajo.
- e) En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo.
- f) Es una institución viva y de fecundos resultados en el juicio ordinario laboral".⁸

⁸ *Ibíd.* Pág. 114.



La conciliación tiene un papel muy importante en el juicio ordinario laboral, y es obligación del Juez procurarla, recordando que la misma, es conocida como un método alternativo para la resolución de conflictos, y una forma de terminar el juicio, si se logra un arreglo total, se evita la continuación del juicio y con ello se logra descongestionar las tribunales de trabajo y previsión social, logrando de esta forma la economía procesal. La conciliación busca que las partes queden satisfechas y los medios equitativos y legales para resolver los conflictos que han surgido derivados de la relación laboral, desde ese punto de vista logramos observar su gran importancia.

2.2.5. Pruebas

En caso de que no hubiere acuerdo entre las partes, el Juez debe recibir las pruebas de las partes, sin olvidar que en materia laboral, el patrono tiene la carga de la prueba. Según el Código de Trabajo, en esta primera audiencia las partes están obligadas a concurrir con todas sus pruebas, empero existe la posibilidad de que no fuere posible la recepción de todas las pruebas en la primera audiencia, el Artículo 347 del Código de Trabajo regula dicho extremo específicamente en el segundo y tercer párrafo de dicho Artículo, que establece: “Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el Juez podrá señalar una tercera audiencia para este objeto.”



El plazo para esta última audiencia es de ocho días, no obstante el tribunal tiene la facultad de decidir otros términos extraordinarios por circunstancias especiales.

Las pruebas presentadas pueden ser declaraciones testimoniales, dictámenes de expertos, confesión judicial entre otras. En cuanto a la valoración de la prueba el Juez debe valorarla atendiendo a la sana crítica razonada, existe un caso en el cual se valorará la prueba en conciencia, el Artículo 361 del Código de Trabajo preceptúa "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el Juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que se funde su criterio."

2.2.6. Diligencias para mejor proveer

La situación compleja o dudosa los tribunales de trabajo y previsión social están facultados para practicar cualquier diligencia que consideren necesaria, lo anterior dentro del plazo no mayor a 10 días y tan solo por una vez. Lo antes descrito según el Artículo 357 del Código de Trabajo. A esta diligencia también se les conoce como auto para mejor fallar, ya que el Juez resuelve, dictando una resolución de trámite, la cual recibe el nombre de auto según la Ley del Organismo Judicial.



2.2.7. Sentencia

El plazo para que el Juez dicte sentencia no debe ser menor a cinco días ni mayor a 10 días de recibidas las pruebas, aunque regula un plazo de 48 horas en casos especiales, estos casos se encuentran regulados en el Artículo 358 del Código de Trabajo que de forma literal preceptúa "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el Juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo prevenido en este título." Lo anterior se debe a la celeridad en el proceso.

Si el Juez dictare el auto para mejor proveer, la sentencia deberá dictarse dentro del mismo plazo, es decir, no menos de cinco días ni más de 10 días. El Código de Trabajo hace referencia que la sentencia debe dictarse en forma clara y precisa, debe observar el Juez al momento de resolver el principio de congruencia en relación a la demanda, debiendo condenar o absolver, ya sea de forma total o parcial al demandado.

En el Juicio Ordinario Laboral se tramitan y solucionan los conflictos individuales y colectivos de carácter económico y jurídico, que surgen entre patronos y trabajadores en virtud de una relación laboral en el cual prevalecen principios anteriormente desarrollados.



Se ha desarrollado la forma en la cual se tramita el Juicio Ordinario Laboral, anteriormente se hizo referencia al objeto principal del mismo, que consiste en la resolución de dichos conflictos acontecidos entre patronos y trabajadores, mediando un Juez de trabajo y previsión social, quien toma de base las leyes aplicables para brindar una solución justa y ecuánime a las partes, la resolución final del Juez tiene carácter de sentencia.



CAPÍTULO III

3. El daño moral y su relación con el derecho de trabajo en Guatemala

Es importante hacer énfasis en la relación que existe entre el daño moral y el derecho de trabajo, y hacer una separación entre daño patrimonial y daño moral, el primero es el que se causa a bienes materiales de las personas o bienes del Estado, el daño moral se causa específicamente a la psiquis, autoestima, la paz, la tranquilidad y la integridad personal, así como la valoración que tiene una persona de sí misma, para ello nos enfocaremos propiamente en Guatemala.

3.1. El daño

“Daño es el detrimento, perjuicio o menoscabo causado por culpa de otro en el patrimonio o la persona”.⁹ El daño puede ser causado a una persona o cosa, así mismo puede hablarse de un daño temporal o de un daño permanente, puede ser causado por una acción o bien por una omisión y este a su vez puede ser de forma intencional o no. Al referirse a daños el Código Civil Decreto Ley 106 en el Artículo 1434 regula: “Los daños, que consisten en las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los perjuicios, que son las ganancias lícitas que deja de percibir, deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse”.

⁹ <https://es.m.wikipedia.org/wiki/daño>. (Consultado: 16 de febrero de 2016).



Cuando se habla de daño, específicamente nos referimos a las pérdidas que sufre una persona en su patrimonio y el perjuicio son las ganancias lícitas que la persona deja de percibir a causa del daño producido.

El Código Civil regula que todo daño debe ser indemnizado, es importante resaltar que no hace excepción alguna. En cuanto a los daños y perjuicios en materia laboral, el Código de Trabajo regula en el segundo párrafo del Artículo 19: “Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.”

3.1.1. Daño moral

“El daño moral es aquel que causa algún deterioro a la persona en su íntegra armonía psíquica, emocional, afectiva o bien en su reputación y/o en su buena fama, su autoestima o su herteroestima”¹⁰. En ese sentido, podemos establecer que el daño moral va mucho más allá que los daños y perjuicios económicos, debido a que abarca las emociones de una persona, el dolor, la preocupación, la percepción que la persona tiene de sí misma, afectando y dejando en algunas ocasiones huellas definitivas en la persona que lo sufre.

¹⁰ <http://www.ramonmacia.com/el-dano-moral-concepto-elementos-y-valoracion/>. (Consultado: 27 de febrero de 2016).

El daño moral puede ser causado por insultos, malos tratos, menosprecio, burlas, acoso, humillaciones; incluso por calumnias, injurias o difamaciones proferidas en contra de la persona. Las secuelas del daño moral resultan graves, ya que, se puede afectar a la persona física y/o emocionalmente. El daño moral causa afecciones directamente al estado de ánimo de una persona; afecta la paz, la tranquilidad, abarca incluso el ámbito familiar, y el sentir de la persona ante su familia. El daño moral es un tema del cual no se habla mucho, pues a simple vista los problemas de este tipo no se detectan, aunque existen estudios que revelan que la salud mental es el inicio de una vida física saludable, dichos estudios revelan que si nuestro interior se encuentra dañado, nuestro cuerpo puede enfermar.

3.1.2. Daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala

En Guatemala la clase trabajadora es una gran parte de la población, la cual es afectada de diversas formas, pese a que contamos con un ordenamiento jurídico que la protege, podemos mencionar la Constitución Política de la República de Guatemala, así como los Convenios y Tratados Internacionales relativos al derecho del trabajo, hasta el Código de Trabajo y leyes especiales que regulan dicha materia.

No obstante de la legislación que protege al trabajador, existen ciertas violaciones a los derechos de los trabajadores que actualmente se presentan encontrándose o no reguladas, derivado de la falta de conocimiento por parte de patronos y trabajadores surgen daños hacia la clase trabajadora que se encuentra altamente vulnerada.

Dentro de las afecciones que sufre el trabajador guatemalteco se encuentra el daño moral, que causa detrimentos emocionales, baja autoestima, e incluso daña familias completas y por ende a la sociedad. El daño moral en la actualidad no se encuentra regulado en nuestra legislación, y al respecto se habla muy poco, pues es un mal silencioso que muchas veces pasa desapercibido, pero sus consecuencias pueden ser tan grandes y dejar huellas imborrables para quien la sufre.

3.2. Fases en las que se presenta el daño moral en el derecho de trabajo en Guatemala

Existen diversas fases en las que se puede presentar el daño moral en el ámbito laboral, por ejemplo, se puede dar durante la relación laboral, en la terminación de la relación de trabajo, así como posterior a la terminación de la relación laboral. En Guatemala se ha observado que dicho fenómeno aumenta y es necesario que tanto el patrono como el trabajador estén informados acerca del mismo y las formas en las cuales puede darse, y de esta manera evitar ser víctima o victimario de estas afecciones en materia laboral. Al desarrollar las manifestaciones de daño moral se puede regular la prohibición de dichas conductas para crear mejores ambientes laborales que contribuyan al desarrollo profesional de los trabajadores guatemaltecos, que hagan posible la realización de su proyecto de vida, así como lograr el desarrollo integral de la población guatemalteca en general. El objetivo de conocer las fases en las que puede darse el daño moral, es informar a toda la población guatemalteca a efecto que sean respetados los derechos fundamentales de las personas.

3.2.1. Daño moral durante la relación laboral

En la relación laboral puede causarse daño a los trabajadores, específicamente el daño moral que ejerce el patrono hacia el trabajador y que se realiza en diferentes modalidades.

3.2.2. Maltrato verbal del patrono hacia el trabajador

El maltrato verbal proferido a un trabajador por parte del patrono, es una agresión que comúnmente se presenta durante la relación de trabajo, en ese sentido, por razones jerárquicas muchas veces se maltrata al trabajador, se le agrede verbalmente diciéndole que es inferior por el cargo que ocupa dentro de la empresa o institución, de cierta forma, se discrimina al trabajador, violándose el derecho a la igualdad que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo cuatro, establece: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

La igualdad a la que se refiere el Artículo anterior abarca todos los ámbitos incluyendo el aspecto laboral, en ese sentido, los patronos deben respetar a los trabajadores y no menospreciar a los trabajadores abusando de su calidad de patronos ni brindarles tratos



diferentes o proferir insultos que puedan dañar la moral del trabajador, pues esta desigualdad causa afecciones en el autoestima del mismo.

El maltrato verbal que suele darse durante la relación laboral, son los insultos por el trabajo que realiza el trabajador, puede darse por algún resultado negativo producto de su trabajo, muchas veces cuando el trabajador no cumple con las expectativas del patrono y este último le agrede en forma verbal, señalando su trabajo como incompetente, desaprobándolo por completo aun cuando el trabajador ha realizado el trabajo de una forma correcta, este tipo de insultos pueden afectar en primer lugar la reputación del trabajador, así mismo puede dañar el honor de la persona, incluso puede hacer que el trabajador se menosprecie a sí mismo creyendo que es incompetente e incapaz de realizar correctamente las tareas que le han sido designadas.

Las agresiones verbales expresadas hacia el trabajador por parte del empleador como forma de comunicación, es otro aspecto que abarca el daño moral. En ese sentido se puede hablar de una serie de insultos y malos tratamientos que realiza el patrono haciendo comentarios denigrantes al trabajador sin razón aparente. Lo anterior genera un ambiente hostil de trabajo, formándose un panorama que lejos de contribuir a la buena realización del trabajo, resulta un reto mucho mayor para el trabajador a la hora de efectuar sus tareas, pues su ánimo, autoestima y honor han sido gravemente afectados, tal situación genera que la producción de trabajo resulta afectada.

3.2.3. Acoso sexual de patrono hacia el trabajador

El acoso sexual que en ocasiones ejerce el patrono hacia el trabajador, ya sea, del hombre dirigido a la mujer o viceversa, es un claro ejemplo de un daño moral que se puede dar en una relación de tipo laboral, en Guatemala y en otros países es muy común este tipo de acoso, la mayoría de veces el patrono aprovechándose de su calidad y en varias ocasiones por su grado jerárquico dentro de la empresa o institución se refiere hacia el afectado, en su mayoría mujeres, con mensajes o insinuaciones de tipo sexual, contacto físico, es decir, puede existir acoso sexual de tipo verbal o en forma física, en algunos casos, se le ofrece un ascenso o mejora salarial a la víctima de acoso, si accede a una petición de tipo sexual propuesta por el empleador, muchas veces se le amenaza a la mujer trabajadora con perder su empleo, si acude a denunciar este tipo de abusos y en ocasiones, por falta de conocimiento no se realiza la denuncia respectiva.

Se ha detectado, según estudios, que la víctima decide no denunciar para no perder su empleo, y ante la situación que se encuentra Guatemala, cabe resaltar que, posiblemente si la víctima renuncia a su empleo, pasará algún tiempo hasta que encuentre uno nuevo y mientras tanto, dejará de percibir ingresos salariales. En caso que la víctima tenga familia que depende de su salario, es probable que afecte al núcleo familiar. Derivado de lo anterior podemos establecer que el acoso sexual causa daño moral pues la víctima es humillada, vejada, discriminada e intimidada, incluso puede causar daño físico, por ejemplo nerviosismo, hipertensión, dolores de cabeza, estrés, entre otras afecciones.



3.2.4. Amenazas de patrono hacia trabajador

Las amenazas hechas por parte del patrono hacia el trabajador para que el trabajador adopte determinada conducta, o bien para que extienda su jornada laboral sin obtener remuneración, constituye otra forma de daño moral ocasionado al trabajador, al configurarse las amenazas, se podría hablar que la coacción ejercida al trabajador genera cierta tensión y presión psicológica, creando un sentimiento de impotencia e intranquilidad. En la actualidad muchos patronos amenazan al trabajador en el sentido de que, si no realizan trabajo fuera del horario establecido en la ley, los despedirán y tomarán represalias, mismas que, en efecto, toma al momento de la negativa del trabajador, el enfoque de daño moral es la afección que se causa por dichas amenazas.

3.3. Daño moral al terminar la relación laboral

El Código de Trabajo establece taxativamente las causas que dan origen a la terminación de los contratos de trabajo, siendo estas, cuando una o las dos partes deciden voluntariamente ponerle fin a la relación laboral, por mutuo consentimiento, por causa imputable a la otra y por disposición de la ley.

Puede ser que exista una causa justa que faculte al patrono para terminar la relación laboral, dichas causas se encuentran en el Artículo 77 del Código de Trabajo que preceptúa: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:



- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;

- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo perciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este

luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y**

- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.**

Es entendido siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

En virtud de lo anterior se establecen las causas por las que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, el patrono tiene la obligación de dar aviso al trabajador y este a su vez tiene derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, con la finalidad que se pruebe la causa del despido, y si no es probada, el patrono deberá indemnizar al trabajador por daños y perjuicios los salarios que no percibió hasta doce meses de salario y costas procesales.

Existen causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, el Artículo 79 del Código de Trabajo regula: “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. Quedan 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 el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f) Cuando el 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 el 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 realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;
- 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 fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establecer 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 circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta 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”.

El Artículo anteriormente citado enumera causas de despido indirecto y surte efecto a partir de que el trabajador comunique al patrono y cese en el cargo, así mismo, el patrono posee el derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social con la finalidad de probar que el trabajador abandonó sin justa causa sus labores, el término para dicho emplazamiento es de 30 días según el Artículo 262 del Código de Trabajo.

Se encuentran las causas justas por las cuales el patrono o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna. No obstante, en muchos casos, el patrono despide al trabajador sin causa justificada y nunca prueba la misma, como es evidente, en la mayoría de los casos el trabajador no acude a la vía judicial para dilucidar esta situación, aceptando ser despedido, por causas que únicamente se aducen pero no se prueban, en todo caso, si no se prueba la causal de despido, debería de favorecerse al trabajador por el principio de indubio pro operario, es decir, la duda favorece al trabajador.

Lo anterior provoca un daño moral al trabajador, afectando su autoestima, pues en la valoración de sí mismo, puede creer que es un mal empleado y que por esa razón ha sido despedido, incluso ante la sociedad puede ser visto como una persona incompetente y puede ser considerado a su vez, una persona poco productiva, sobre todo en nuestra sociedad llena de prejuicios, que etiqueta a las personas por los hechos que acontecen en su vida, el trabajador que ha sido despedido muchas veces es mal visto, incluso al momento de aplicar a un nuevo empleo, existen casos en los que las empresas no contratan a las personas por tener este tipo de antecedente, el daño moral consiste en la afectación en la psiquis del trabajador, en su estado de ánimo cuando se encuentra en situaciones como la anterior, en la que, no solamente ha sido despedido y no se le ha probado la causa, sino que le cierran las puertas de nuevas oportunidades por tener este antecedente, el trabajador se siente desanimado, fracasado, impotente y sus emociones evidentemente afectadas, incluso puede no dormir tranquilo, dejar de comer, perder los ánimos y sus ideales.

En el caso de un trabajador del que su familia depende económicamente del mismo, la situación de haber sido despedido sin causa justa y no encontrar trabajo produce estrés y ansiedad, ya que, sabe que es sustento de su familia, en el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala se afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, así como se reconoce a la familia como génesis primario, es decir, reconoce la importancia del núcleo familiar, pues es la base para una sociedad en la que se promueva el bien común. El daño moral en el caso manifestado, abarca incluso a los familiares del trabajador, pues también es afectado su estado emocional al saber que su proveedor no encuentra trabajo, puede también afectar

el autoestima de todos los miembros de la familia, y causar alteraciones en su psiquis, sin contar el detrimento económico que les afecta, incluso pueden estar en la situación de no poder realizar la compra del sustento diario, los pagos de los centros educativos, los materiales escolares, los servicios básicos como agua y luz, lo cual, aunque no parezca, produce un daño moral, pues la falta de estos recursos, provoca afecciones en el estado emocional de la familia, se pudiera decir que el daño moral es inferior al daño físico, empero muchas veces el daño físico puede sanar con el tiempo, pero el daño moral puede dejar huellas imborrables. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 literalmente regula: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

3.4. Daño moral después de terminada la relación laboral

Posterior a la terminación del contrato de trabajo, pueden darse varias circunstancias, dentro de las cuales se pueden mencionar las malas referencias laborales que brinda el antiguo empleador del trabajador que estuvo a su disposición, nos encontramos delante de un abuso que cometen muchos patronos cuando son consultados por otras empresas o instituciones sobre la conducta del antiguo trabajador, que se encuentra aplicando para un nuevo trabajo.

Se puede observar la injusticia que cometen algunos empleadores de consultar a otros empleadores sobre las referencias del aspirante, puesto que en ninguna ley se encuentra

regulado que como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal se deban solicitar referencias laborales de los aspirantes o pedir opinión a terceras personas, ya que, la contratación en estos casos, resulta subjetiva, pues se toman como base opiniones que pueden ser personales y no de tipo laboral, también puede que en el pasado, el trabajador no haya satisfecho los requerimientos del antiguo empleador, pero cómo saber cuál fue la causa, porque no existe una regla general para valorar el desempeño del trabajador, ya que, depende de muchos aspectos, como el ambiente laboral, los horarios exigidos, que muchas veces son exhaustivos, así mismo, depende de los patronos, pudo haber existido moving laboral, y que estas circunstancias hayan afectado el desempeño del trabajador.

Son tantas las posibles situaciones en las que se encontró el trabajador, que no se puede asegurar que en un futuro sea un mal empleado, o que no cumpla con el perfil para un nuevo puesto de trabajo, así pues no se puede tomar como ciertas las referencias que se proporcionen del mismo, pues son basadas en opiniones de otras personas. No contamos con legislación que faculte a los empleadores para solicitar referencias laborales de las personas, tampoco se encuentra regulado que las empresas o instituciones puedan brindar referencias de tipo laboral, en ambos casos constituye un abuso para la población trabajadora, en el segundo caso, muchos empleadores se toman la atribución de calificar el trabajo del empleado como bueno o malo, y peor aún de manifestarlo cuando son consultados, denigrando en varias ocasiones a los antiguos trabajadores, transmitiendo su inconformidad con la actitud y desempeño de los mismos.

Existen empresas que se toman el abuso de extraer toda la información de cada persona, por ejemplo datos relacionados con créditos, lugares antiguos de trabajo, referencias familiares, historial estudiantil y en general, información personal; estas empresas se dedican a comercializar la información de la población guatemalteca, lo cual violenta el derecho a la privacidad, aunque en la actualidad se prohíbe esta situación, pues el Artículo 30 de la Ley de Acceso a la Información Pública establece: “Hábeas data. Los sujetos obligados serán responsables de los datos personales y, en relación con éstos deberán:

- Adoptar los procedimientos adecuados para recibir y responder las solicitudes de acceso y corrección de datos que sean presentados por los titulares de los mismos o sus representantes legales, así como capacitar a los servidores públicos y dar a conocer información sobre sus políticas en relación con la protección de tales datos;
- Administrar datos personales sólo cuando estos sean adecuados, pertinentes y no excesivos, en relación con los propósitos para los cuales se hayan obtenido;
- Poner a disposición de la persona individual, a partir del momento en el cual se recaben datos personales, el documento en el que se establezcan los propósitos para su tratamiento;
- Procurar que los datos personales sean exactos y actualizados;

- Adoptar las medidas necesarias que garanticen la seguridad, y en su caso la confidencia o reserva de los datos personales y eviten su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado.

Los sujetos activos no podrán usar la información obtenida para fines comerciales, salvo autorización expresa del titular de la información.”

En ocasiones a causa de las empresas que comercializan información de las personas individuales, en este caso, de los trabajadores, los mismos, se ven afectados en su derecho de trabajo, pues les resulta complicado encontrar trabajo, por la divulgación de sus datos personales, en los cuales muchas veces, si bien es cierto, han sido despedidos, o han contraído deudas y existe información negativa a cerca de ellos, no es causal para que no sean contratados nuevamente, y no tengan acceso a una nueva oportunidad de trabajo. Lo anterior resulta una vulneración clara hacia los trabajadores.

Es lamentable que en un Estado de Derecho, en el cual se debe proteger a la clase trabajadora, se den este tipo de actuaciones, y en este caso nos encontramos ante un inminente daño moral, ya que, una persona que fue despedida sin causa justificada, que nunca se probó ante los tribunales correspondientes, y va en busca de una nueva oportunidad laboral e inicia el proceso de reclutamiento y selección de personal, y el posible nuevo empleador busca información acerca del desempeño laboral anterior, reciba malas referencias que impidan la contratación de esta persona.



El daño moral en este caso consiste en la afección a la autoestima del trabajador, a la valoración de sí mismo ante su familia, ante la sociedad, ante la empresa o institución.

El daño moral abarca el desánimo que sentirá ante esa situación, la pena que lleva dentro al no encontrar trabajo, la percepción y el sentimiento de ser una persona incompetente, incapaz, la preocupación por la carencia del factor económico y peor aún si es pilar importante para el sustento de su familia, el desgaste emocional que ocasiona pensar de día y de noche cuando tendrá una nueva oportunidad de trabajo, el tiempo que dejará de dormir por esta situación, el miedo al sentir que pasa el tiempo y no consigue empleo, el cansancio mental que ocasiona la nueva búsqueda sin resultados positivos, el estrés y agotamiento por la angustia por no tener una oportunidad que le permita ganarse la vida honradamente y lograr una superación personal y profesional.

Lo anterior, sin contar la secuelas que deja el daño moral, y aunque la persona encuentre un nuevo empleo, seguirá con el temor de ser despedido en cualquier momento, posiblemente realice el trabajo pensando que es un mal trabajador, el posible bloqueo mental del trabajador cuando se le asignen nuevas tareas, la valoración que tenga él de sí mismo, y de cómo se proyecte ante la sociedad, posiblemente quede afectado a tal punto, que ya no busque superación profesional.

El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Deberes del estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.



En el Artículo anterior se encuentra la protección constitucional, que abarca muchos aspectos, dentro de ellos el aspecto laboral, y cuando hablamos de libertad, se extiende a libertad del trabajo, a la justicia, que se realicen acciones dentro del marco legal hacia la clase trabajadora, a la seguridad, es decir, la protección del Estado que asegura se cumplan nuestros derechos, la paz del trabajador, que siente al ser tratado como una persona valiosa para la producción del país, así como el merecer un trato digno y justo. El desarrollo integral de la persona abarca la superación como trabajador y profesional, que este pueda buscar y encontrar mejoras laborales y salariales, ejerciendo un trabajo honesto y fructífero para su familia y para la sociedad en general.





CAPÍTULO IV

4. Reconocimiento del daño moral en la Legislación laboral guatemalteca

4.1. Normas que regulen el daño moral en el Código de Trabajo

En el Código de Trabajo de Guatemala no se encuentra regulado el daño moral, empero es importante que la legislación guatemalteca reconozca este tipo de daño y le brinde una protección a la población trabajadora en ese sentido, toda vez que en muchas ocasiones el trabajador tiende a sufrir un daño dentro de su psiquis, ya que, sufre maltratos verbales, desaprobación injustificada del trabajo realizado de forma correcta, amenazas de cualquier tipo, incluso de despido, para que tenga determinada conducta o para que trabaje horas extras sin remuneración alguna, acoso sexual, sin pasar por alto la discriminación a la que es sujeto, por motivos de sexo, estado civil, edad, y religión entre otras; sufre daño moral al ser despedido por causas que se aducen pero que el patrono nunca justifica, sufre daño moral cuando se brindan malas referencias laborales posterior a terminada la relación de trabajo.

Para el reconocimiento del daño moral, es necesario legislar dentro de la parte sustantiva del Código de Trabajo, un presupuesto jurídico que proteja al trabajador y que así mismo dicha protección se haga de una forma prohibitiva para los patronos, para que estos se abstengan de realizar este tipo de conductas que afectan gravemente a una gran parte



de la clase trabajadora, por ejemplo: este supuesto jurídico podría contener por lo menos los siguientes campos de protección:

4.1.1. Regulación del daño moral durante la relación laboral

Se prohíbe a los patronos el maltrato verbal proferido en contra del trabajador, la desaprobación injustificada del trabajo elaborado por el empleado al momento de realizar o concluir sus tareas asignadas, prohibición de los insultos como forma de comunicación entre el patrono y el trabajador, prohibición del acoso sexual del patrono hacia el trabajador, la prohibición de amenazas de despido o análogas, por parte del patrono hacia el trabajador para que adopte cierta conducta o trabaje horas extras sin remuneración alguna.

4.1.2. Regulación del daño moral al terminar la relación laboral

Es obligación del patrono de justificar y fundamentar la causal de despido al momento de terminar la relación laboral. Lo anterior en virtud que, muchos trabajadores desconocen su derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que sea probada dicha causa de despido y por esta razón no toman medidas legales para hacer valer sus derechos laborales, incluso al momento de que el patrono pruebe el motivo justificado del despido, se descongestionarían los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

4.1.3. Regulación del daño moral después de terminada la relación laboral

Prohibición a las empresas e instituciones a solicitar o brindar referencias laborales de los ex trabajadores. Lo anterior en virtud que se vulnera el derecho al trabajo de la población, pues al ser señalado como mal trabajador, dificulta una nueva contratación, impidiendo su correcto desarrollo en el ámbito laboral, con la anterior prohibición no se daría importancia al anterior desempeño del trabajador, brindándole una oportunidad sin señalamientos o tachas de ese tipo.

4.2. Vía para la indemnización del daño moral

La vía idónea para la indemnización del daño moral, dependerá del momento en que se cause este daño moral, es decir, si el mismo se ha realizado durante la relación laboral, finalizada la relación laboral o después de finalizada la relación laboral.

4.2.1. Indemnización del daño moral durante la relación laboral

En el caso que el daño moral se cause durante la relación laboral, una vía idónea para detener la afectación psíquica al trabajador, así como, hacer efectiva la indemnización, sería, el Juicio de faltas laboral; toda vez que este Juicio de faltas no afecta la relación laboral, es decir que el patrono no tuviera por qué dar por terminada la relación laboral, sino únicamente abstenerse de realizar estas acciones que afectan la moral y la psiquis del trabajador; así mismo este Juicio permite una tramitación más rápida que la de cualquier otro juicio contenido en la legislación adjetiva laboral.

Aunado a lo anterior si al momento de que el legislador reconozca el daño moral lo hace de una forma prohibitiva, el patrono pudiera llegar a ser sancionado a través de un Juicio de faltas, con la imposición de una multa, la cual de conformidad con el Artículo 272 literal c) del Código de Trabajo, pudiera llegar a oscilar entre tres y 14 salarios mínimos; los cuales al momento de ser efectivos por parte del patrono, pudieran ser entregados al trabajador, para que este pueda en la medida de lo posible reparar el daño que se le ocasiono, o bien al momento que el patrono haga efectivo el pago de la sanción impuesta, esta pudiera ser entregada al Estado de Guatemala, para que con estos fondos cree programas que permitan crear lugares, que cuenten con las áreas y profesionales adecuados para el tratamiento psicológico que mejor convenga a la persona afectada.

La ventaja de tramitar, probar y establecer el monto a indemnizar a través de la vía del Juicio de faltas laboral, es la exigibilidad que este genera hacía el patrono, toda vez que este juicio constriñe al cumplimiento de la obligación impuesta, ya que de no hacerlo se certificará lo conducente a los tribunales del ramo penal.

El Artículo 423 del Código de Trabajo establece: “En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal”.

4.2.2. Indemnización del daño moral al terminar la relación laboral

En caso del daño moral causado al finalizar la relación laboral, la vía idónea para hacer efectiva la indemnización por dicho daño, podría ser a través de un Juicio ordinario

laboral, siempre y cuando este haya sido promovido por el trabajador para que se pruebe la justificación de su despido; en ese sentido el daño moral, deberá ser un aspecto más que debe valorar el Juez de trabajo, y por consiguiente pronunciarse en la sentencia respecto si existe o no monto a indemnizar, en este caso por daño moral, por no justificar el motivo de la terminación de la relación de trabajo.

4.2.3. Indemnización por daño moral después de terminada la relación laboral

Si el daño moral se causa después de terminada la relación laboral, en este caso por brindar malas referencias de tipo laboral, empero no fue promovido un Juicio ordinario laboral, para probar la justificación del despido, la vía idónea para establecer el daño moral, deberá ser la vía incidental, toda vez que esta permite cumplir la celeridad requerida por los principios que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral.

4.3. Plazo para requerir indemnización por daño moral

Debe existir un plazo prudencial para la reclamación del daño moral, el cual podría ser de un año a partir de la primera manifestación de daño por parte del patrono hacia el trabajador. A partir de que se configuró dicho daño, el trabajador deberá hacer de conocimiento de las autoridades competentes el daño moral en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea daño moral durante, al terminar y después de finalizada la relación laboral, observándose las vías propuestas para la tramitación de la indemnización correspondiente.

4.4. Valoración del daño moral

Es difícil valorar el daño moral en materia laboral, toda vez que, no existe una fórmula exacta que ayude a medir el daño ocasionado, en este caso por parte del patrono hacia el trabajador, ya que, incluye una serias afecciones al autoestima y a la psiquis, la paz y tranquilidad que muchas veces acompañan a los trabajadores afectados durante muchos años e incluso toda la vida, si no se le da un tratamiento especial; pues se habla de una afección a lo más apreciable que tiene una persona, su moral, dignidad, autoestima y heteroestima, se puede incluso señalar al trabajador ante la sociedad y crear tachas en su reputación.

4.5. Tratamiento del trabajador afectado por daño moral

El Juez al momento de valorar el daño moral debe ser cuidadoso y buscar una indemnización que a su vez, permita al trabajador el pago de un acompañamiento psicológico para tratar dichas afecciones, es decir, el pago de un psicólogo que pueda orientar y brindar un apoyo especial por el daño moral causado al trabajador. Es evidente que aunque el pago sea considerado como alto, posiblemente no será suficiente para reparar el daño moral, ya que, las afecciones sufridas, fueron dirigidas a lo más valioso que posee una persona, pues ha causado detrimento a su paz, honorabilidad, y autoestima, sin contar que en ocasiones, a causa del daño moral, dejó de comer, dormir, disminuyó su estado de ánimo, afectó su tranquilidad, bienestar en general e impidió su correcto desarrollo humano. El enfoque anterior hasta que se incorpora una Unidad de acompañamiento por daño moral adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Posterior a la creación de dicha Unidad, el pago deberá ser valorado por el Juez fijando un importe que permita una indemnización justa para el trabajador y de cierta forma compensarlo por las afecciones causadas.

4.6. Unidad de acompañamiento por daño moral

Es imperativo crear una Unidad de acompañamiento por daño moral, que brinde ayuda a los trabajadores que han sufrido dicho daño y contar con psicólogos y personal capacitado para brindar un tratamiento completo e integral para dichos trabajadores.

La finalidad de la Unidad será brindar el apoyo necesario por el tiempo que determinen los especialistas que le brinden atención por el daño ocasionado. La Unidad de tratamiento por daño moral será de gran ayuda para la población trabajadora guatemalteca, ya que, la persona humana, en este caso el trabajador, es parte importante para el desarrollo de la sociedad y en general, del país, con esta ayuda, se estaría dando continuidad al proyecto de vida de los trabajadores, que muchas veces se ve afectado por el daño moral ocasionado, pues sus planes y proyectos ya no se llevan a cabo.

4.7. Prevención del daño moral

El establecer este tipo de normas jurídicas que regulen el daño moral en el derecho laboral guatemalteco, brindará una protección al trabajador, y al existir casos en los cuales se sancione directamente al patrono por daño moral, se vería efectiva la aplicación de la norma, previniendo el daño moral hacia el trabajador.



Como resultado se obtendrían armoniosas relaciones laborales, mejorando el ambiente de trabajo y permitiendo el correcto desarrollo de los trabajadores guatemaltecos.

Se debe de dar prioridad a la prevención del daño moral, toda vez que es una obligación del Estado resguardar a todos los habitantes de la República, la vida, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, esto de conformidad con lo preceptuado en el Artículo dos de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior podemos resaltar la obligación que tiene el Estado de garantizar el desarrollo integral de la persona, es decir, el Estado de Guatemala está obligado a adoptar políticas y mecanismos que resguarden dicho derecho, por este motivo se debe prevenir para evitar daño que incluso pueden llegar a ser irreparables, afectando el proyecto de vida del trabajador.

4.8. Reconocimiento del daño moral en materia laboral en el derecho comparado

Actualmente algunos países han reconocido el daño moral en el derecho laboral, dentro de ellos se encuentra Argentina, Perú, Chile y España. En sentencias de casación se han pronunciado a favor de la indemnización por el daño moral ocasionado del patrono hacia el trabajador.

El Estado español se ha pronunciado emitiendo sentencias que otorgan este tipo de protección y resguardo en el tema del daño moral, por ejemplo en la siguiente sentencia: "La Sala III de la Cámara Nacional del Trabajo en el caso Cuello c/ Laboratorios Promeco

del 29/12/81 había establecido que la indemnización por daño moral era susceptible de dos aspectos fundamentales: el contractual y el extracontractual. En el caso que se tratare del contractual es necesario indicar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y de derecho a una indemnización tarifada. Si ello es tomado desde el punto de vista extracontractual el daño moral procedería cuando el hecho que lo determina fuera producido por un hecho doloso del empleador”.¹¹

El Estado de España tuvo que intervenir en el caso de despido por prácticas consideradas como homosexuales, razonando justa la indemnización por daño moral, la sentencia es la siguiente: “La Sala VII de la Cámara Nacional del Trabajo manifestó en el caso Torres c/Oga SRL que resulta procedente la indemnización por daño moral en el caso del despido del trabajador tildado de inmoral por sus prácticas homosexuales. Ello la demandada ha actuado con ligereza en el manejo de los valores importantes como la dignidad, la moral y el buen nombre”.¹²

En el caso de Perú, existen sentencias ordenando el pago de indemnización de 30,000 soles por daño moral, generado por conducta maliciosa por parte del patrono, dicha sentencia fue dictada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, que declara fundada la Casación Laboral N° 5423-2014 interpuesta en un proceso ordinario laboral de indemnización por daños y perjuicios.

¹¹ <http://www.diariojudicial.com/nota/47846>. (Consultado: 14 de mayo de 2016).

¹² *Ibid.* (Consultado: 14 de mayo de 2016).

La sentencia es la siguiente: "A criterio del supremo tribunal, existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada fijada por la ley está prevista para todos aquellos daños ordinarios que se puedan presentar, producto del despido arbitrario y no para los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador.

Para el máximo colegiado, la conducta maliciosa del empleador es aquella que genera una afectación especialmente dañosa sobre la dignidad, el honor y la reputación del trabajador. En el caso materia de la citada sentencia, un trabajador sufrió la ruptura del vínculo laboral de una manera no arreglada a derecho, imputándole la comisión de faltas graves que no fueron acreditadas en su oportunidad.

Precisamente, por este último motivo es que se declaró fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario que interpuso".¹³

La indemnización por daño moral en Chile es considerada como un principio constitucional, reconociendo el daño patrimonial y moral. "La Constitución chilena hace referencia al daño moral en su Artículo 19 N° 7° letra i), al contemplar el derecho a ser indemnizado por el Estado, por los perjuicios patrimoniales y morales causados por el error judicial. Asimismo, su Artículo 38 inciso 2° dispone: "Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las

¹³ <http://www.elperuano.com.pe/noticia-trabajador-podrá-solicitar-reparacion-dano-moral-36991.aspx>. (Consultado: 17 de mayo de 2016).



municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere afectar al funcionario que hubiere causado el daño." Se estima que dicho reclamo comprende el daño moral, toda vez que la Constitución no lo excluye expresamente su reparación".¹⁴ Así mismo el Estado chileno ha reconocido el daño moral en materia laboral y ha ordenado a las empresas al pago pecuniario por daño moral.

¹⁴ http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512012000200006&script=sci_arttext#footnote-32986-25. (Consultado: 19 de mayo de 2016).



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Dentro de la presente investigación se logró determinar que la clase trabajadora guatemalteca es altamente vulnerada en sus derechos laborales, específicamente cuando se sufren vejámenes en contra de la moralidad y el honor de los trabajadores, los cuales son considerados como parte importante para el desarrollo de una persona. Se logró determinar que el daño moral se puede dar en diferentes fases: durante, al terminar y después de terminada la relación laboral.

Actualmente Guatemala cuenta con una de las legislaciones más avanzadas en el tema laboral en América Latina, ya que, está basada en Convenios y Tratados Internacionales, aún así no se ha tomado en cuenta la realización de una iniciativa de ley, para una posterior regulación vigente y positiva del daño moral, y la incorporación de una indemnización por los daños sufridos. Muchos países ya se han pronunciado a favor de la regulación del daño moral en el ámbito laboral, incluso se considera como principio constitucional la indemnización por daño moral.

En Guatemala se revela la necesidad de la creación de una Unidad de acompañamiento a los trabajadores afectados por daño moral adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la cual se brinde un tratamiento especializado para los casos concretos. La finalidad de la incorporación del daño moral en el derecho del trabajo en Guatemala, es crear ambientes de trabajo adecuados para el desarrollo integral de los guatemaltecos.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES. Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. 2t. Argentina, Buenos Aires. 4ª ed. Ed. Heliasta SRL, 1988.

ECHEVERRÍA MORATAYA. Rolando, **Derecho del trabajo I**. Guatemala. 4ª ed. Revisada. Ed. Formatec, 2011.

https://es.m.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral. (Consultado: Guatemala 26 de enero de 2016).

<https://es.m.wikipedia.org/wiki/daño>. (Consultado: 16 de febrero de 2016).

<http://www.ramonmacia.com/el'-dano-moral-concepto-elementos-y-valoracion/>. (Consultado: 27 de febrero de 2016).

<http://www.diariojudicial.com/nota/47846>. (Consultado: 14 de mayo de 2016).

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-trabajador-podrá-solicitar-reparacion-dano-moral-36991.aspx>. (Consultado: 17 de mayo de 2016).

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071868512012000200006&script=sci_arttext#footnote-32986-25. (Consultado: 19 de mayo de 2016).

LÓPEZ LARRAVE. Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala. (s.e.). Ed. Estudiantil Fenix, 2011.

Legislación:

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



Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1947.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia. Decreto Ley 106, 1964.

Ley de Acceso a la Información Pública. Congreso de la República de Guatemala.
Decreto 57-2008, 2008.