

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

**LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR DISCRIMINACIÓN DE LA
EDAD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

CÁNDIDO GILBERTO HERRERA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2018

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

**LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR DISCRIMINACIÓN DE LA
EDAD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CÁNDIDO GILBERTO HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2018

**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

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).



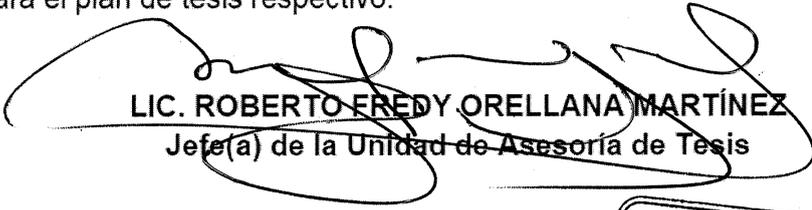
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS GIOVANNI MELGAR GARCÍA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CÁNDIDO GILBERTO HERRERA, con carné 8312267,
 intitulado LIMITACIÓN DE LA EDAD PARA OPTAR A UN EMPLEO Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES.

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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 08 / 2017 f)


Lic. Carlos Giovanni Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

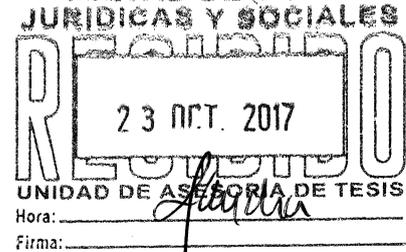


Lic. Carlos Giovanni Melgar García
Abogado y Notario
Colegiado 5,912



Guatemala, 23 de octubre del año 2017

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Respetable Licenciado:

Me complace saludarle deseándole los correspondientes éxitos y demás labores profesionales. En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha veintisiete de febrero del año dos mil diecisiete, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis del alumno Cándido Gilberto Herrera, intitulado: **“LIMITACIÓN DE LA EDAD PARA OPTAR A UN EMPLEO Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES”**, procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- i) El estudiante Cándido Gilberto Herrera en su trabajo de tesis enfoca con bastante propiedad y apoyo en el derecho positivo y la doctrina laboral la problemática para conseguir trabajo debido a la edad del trabajador, apoyando su exposición en normas constitucionales, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esta clase de información necesite.
- ii) Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el aporte del trabajo de tesis se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose cumplido con los objetivos formulados. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente forma: **“LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR DISCRIMINACIÓN DE LA EDAD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO”**.
- iii) El contenido de la tesis tiene relación con la conclusión discursiva, siendo la bibliografía la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los cuatro capítulos. Al sustentante le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo el respeto de su opinión ideológica, quien se encontró conforme con su realización, pudiendo constatar que la bibliografía es la adecuada para la elaboración del tema.
- iv) El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación documental y bibliográfica; y los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, con lo cual se comprobó la hipótesis que determina la importancia de proteger al trabajador y erradicar la discriminación por su edad para la obtención de un puesto laboral.

Lic. Carlos Giovanni Melgar García
Abogado y Notario
Colegiado 5,912

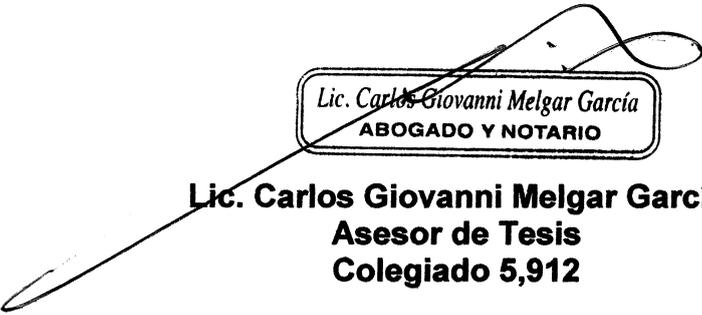


- v) El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de la contratación laboral, habiendo sido llevado a cabo con esmero por parte del estudiante.
- vi) Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis del alumno **CÁNDIDO GILBERTO HERRERA**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académico, ello en atención a los preceptos del normativo regulados para el efecto, resultando relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación. Se hace la aclaración que entre el asesor y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece 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 emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Atentamente.



Lic. Carlos Giovanni Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Giovanni Melgar García
Asesor de Tesis
Colegiado 5,912



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de noviembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CÁNDIDO GILBERTO HERRERA, titulado LIMITACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL POR DISCRIMINACIÓN DE LA EDAD DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO. 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

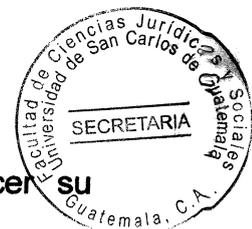
Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias, porque cuando fui débil, me diste fuerzas para alcanzar este éxito y ser fuente de inspiración en vida.

A MIS PADRES:

Mario Díaz y Eutimia Emilia Herrera (Q.E.P.D), por ser ejemplos de perseverancia y constancia, por sus consejos y los valores que me infundieron siempre al enseñarme que en la vida para triunfar es necesario ser honesto y esforzarse, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor y por creer en mí. Por su apoyo incondicional perfectamente mantenido en el tiempo, hoy en gran parte gracias a ustedes puedo ver alcanzada mi meta.

A MI HERMANO:

Hogler Antulio Herrera Herrera, que me acompañó a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar, mil



palabras no bastarían para agradecer **su**
apoyo.

A MIS AMIGOS:

Por las tantas alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, en especial al Lic. Eduardo Retana Tecún, y a todos aquellos que forman parte esencial en mi vida, por todos los momentos compartidos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida como lo es superarme profesionalmente.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera, muchas gracias.

PRESENTACIÓN

La tesis estudia la discriminación laboral por razón de la edad, tomando como fundamento el derecho de igualdad y a la no discriminación y ocupación efectiva. Las altas tasas de desempleo son una de las situaciones más comunes de precariedad laboral de actualidad, siendo ello lo que lleva en la mayoría de ocasiones a que los trabajadores acepten condiciones laborales que no son legales ni justas.

La naturaleza jurídica de la tesis es pública y se utilizó una investigación cualitativa, que permitió la recopilación de los comportamientos de los patronos en relación a la contratación laboral en el país. El territorio que abarcó el estudio realizado fue el de la República guatemalteca, durante el período comprendido de los años 2014-2016.

El objeto de la tesis, dio a conocer que en el mercado laboral un elevado índice de las ofertas de trabajo dejan fuera a las personas mayores de 35 años de edad, siendo ello un fenómeno que ha ido en aumento. Cuando se es joven y recién graduado los requisitos son distintos, pero cuando se supera el rango de edad ya se es demasiado mayor para el puesto de trabajo. Los sujetos en estudio fueron los empleadores y los trabajadores discriminados por su edad. El aporte académico de la tesis, estableció que cada vez las empresas exigen más requisitos o exigencias para los puestos ofertados en las mismas y discriminan la edad de las personas para otorgar el trabajo que ofrecen.



HIPÓTESIS

El combate a las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco se alcanza mediante acciones por parte de la administración en donde la contratación de trabajo no tome en consideración la edad como un criterio de selección ni de imposición de condiciones laborales, evitando la existencia de estereotipos relacionados con ello y demás actitudes discriminatorias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada dando a conocer la actual discriminación en la contratación laboral por la edad del trabajador, debido a que las prácticas discriminatorias por edad, se evidencian permanentemente en las ofertas y oportunidades de empleo. Con la realización de la tesis, se logró comprender y conocer un análisis normativo y jurisprudencial de la realidad actual sobre las distinciones de trato con motivo de la edad.

Durante el desarrollo de la tesis que se presenta fueron utilizados distintos métodos y técnicas de investigación. Se empleó el método deductivo, inductivo, analítico, comparativo y descriptivo, así como también la técnica documental, con la cual se recopiló la información tanto doctrinaria como documental.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Conceptualización.....	4
1.2. Diversas denominaciones.....	6
1.3. Importancia.....	9
1.4. Contenido.....	10
1.5. Fuentes.....	12
1.6. Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.....	12
1.7. El trabajo como una obligación social.....	14
1.8. Diversas tesis.....	17

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	21
2.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías.....	23
2.2. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	24
2.3. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	26
2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	27
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	28



2.6.	El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	29
2.7.	El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.....	29
2.8.	Principio de estabilidad en el trabajo.....	30

CAPÍTULO III

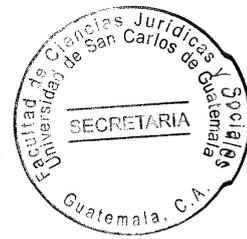
3.	Contrato individual de trabajo.....	33
3.1.	Conceptualización.....	34
3.2.	Elementos.....	35
3.3.	Obligaciones del empleador.....	44
3.4.	Prohibiciones de los empleadores.....	48
3.5.	Obligaciones de los trabajadores.....	49
3.6.	Prohibiciones de los trabajadores.....	51

CAPÍTULO IV

4.	Las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco.....	53
4.1.	Concepto de discriminación.....	53
4.2.	Igualdad.....	54
4.3.	Edadismo.....	55
4.4.	Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	57



4.5. Análisis de las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco.....	62
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

El tema se escogió para analizar las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco. El trabajo es todo tipo de acción realizada por el ser humano independientemente de sus características o circunstancias, significa toda actividad humana que puede ser o se debe reconocer en las múltiples actividades de las que el ser humano es capaz y a las que se encuentra predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La necesidad de trabajar tuvo su origen hace milenios en el instinto básico del ser humano de sobrevivir y perpetuarse como especie, en donde el hombre tuvo que utilizar todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, elaborar su ropa y vivienda, así como fabricar sus utensilios y herramientas para proteger a sus hijos. Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el ser humano hace para su satisfacción y bienestar, es toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias. La persona cuando realiza un trabajo puede tener diferentes finalidades y si el trabajo se realiza para obtener ganancias económicas que aseguren su subsistencia.

Discriminar en su sentido literal es la acción de separar o distinguir unos elementos de otros atendiendo a un criterio específico, pero por lo general, cuando se habla de discriminación, suele emplearse el término en un sentido negativo, que alude al trato en condiciones de inferioridad, que se presentan a una persona o grupo.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que la discriminación dentro del ámbito laboral, se trata de una situación en la cual la persona recibe un trato desfavorable en relación con el resto de los trabajadores, a causa de algún tipo de perjuicios, bien sean de orden social, religiosos, económicos o racial, o por otras condiciones que enfatizan las diferencias. En las últimas décadas han aparecido nuevas formas de maltrato laboral, una de las cuales es la discriminación por motivos de edad tal y como se comprobó con la hipótesis que se formuló. Las investigaciones llevadas a cabo en materia laboral, ubican la edad promedio en la cual se inicia a ser rechazado por edad y es a los 35 años



aproximadamente. Pero, también se señala a las personas de 16 a 20 años, como afectados por la falta de oportunidades que se les brinda para iniciar su vida laboral, por el mismo motivo.

A los poderes públicos les es correspondiente la intervención ante las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad a los trabajadores por su edad, siendo de importancia la inserción laboral de las personas que buscan empleo. En el caso de los trabajadores de edad avanzada, así como también de los jóvenes, por el mismo hecho de su fecha de nacimiento son discriminados en las organizaciones privadas y en el acceso a empleos públicos. Debido a la situación económica de actualidad muchos trabajadores aceptan condiciones laborales que son injustas, en donde se ofrecen contratos con bajos salarios.

A vista de la jurisprudencia, se puede claramente apreciar que en distintas ocasiones las organizaciones han empleado el criterio de la edad para despedir a los trabajadores, lo cual no puede continuar siendo de esa manera, debido a que no se toman en cuenta sus aptitudes personales y académicas.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: en el primero, se indica el derecho laboral; en el segundo capítulo, se enumeran los principios del derecho del trabajo; en el tercero, se establece el contrato individual de trabajo; y en el cuarto, se analiza las limitaciones en la contratación laboral por edad del trabajador guatemalteco. Se utilizaron los métodos deductivo, inductivo, analítico, comparativo y descriptivo y la técnica documental.

La tesis es de útil consulta para la población estudiantil guatemalteca y con la misma se indica que cuando una persona es discriminada debe actuar en su defensa, debido a que de nada sirve que las instituciones acepten los cambios y trabajen en la modificación de las leyes, si la respuesta ciudadana es la pasividad. Ello, debido a que el disfrute de los derechos civiles y la aplicación de las leyes, dependen en gran medida de las acciones que los individuos y grupos de la sociedad llevan a cabo como ejercicio democrático y como exigencia válida.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Su existencia ha cobrado vigencia con el reconocimiento de los derechos en beneficio de la clase social que aporta su conocimiento para el intercambio que se presenta en el sistema de producción, siendo los derechos que estudia aquellos que tienen que irse configurando en la medida en la cual las distintas obligaciones llevan a cabo un cumplimiento de carácter obligatorio y son ineludibles para los patronos.

Siempre han existido derechos que no tienen la necesidad de aceptación del sujeto obligado, pero, siendo las relaciones laborales tan antiguas como la misma sociedad, únicamente se puede hablar de derecho del trabajo, cuando existe una persona que de forma correlativa se encuentra bajo la obligación del cumplimiento de ese derecho.

El inicio del sistema capitalista ha sido señalado como la etapa de la historia en la cual surge el derecho laboral, debido a que en la misma las normas jurídicas que rigen las relaciones de producción son aquellas que van adquiriendo categoría de derecho. Para una clara comprensión de ello, se necesita tomar en consideración la opinión de los historiadores de las ciencias sociales, así como de las sociedades humanas en su desarrollo económico, siendo totalmente identificables las que a continuación se indican: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista.



“Es bastante entendible que si cada etapa de la historia genera su mismo orden jurídico, también en cada una de dichas etapas, ha existido alguna forma normativa relacionada con el trabajo y con las relaciones que se han ido creando, debido a que como se ha hecho referencia con anterioridad, la actividad productiva y la división laboral han sido tan antiguas como la existencia de la humanidad misma; pero, no es sino hasta con la destrucción del sistema de producción feudal que surgió la conceptualización reguladora de las relaciones de trabajo de la forma como se le ha ido conociendo en la actualidad, o sea, que el derecho del trabajo surgió del sistema capitalista”.¹

No se puede hablar de derecho del trabajo dentro de una sociedad esclavista, en la cual todo ser humano que haya nacido esclavo nace para ello, debido a que se estará haciendo referencia a una clase de relaciones incondicionales, o bien de una sociedad feudal en la cual los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su esfuerzo a cambio de asegurarse protección y los trabajadores manuales se encontraban supeditados a normas corporativas, motivo por el cual es fundamental una revisión de la estructura de la sociedad feudal, la cual se tiene que remontar a las postrimerías de la caída del Imperio Romano hasta el surgimiento de la Revolución Industrial.

En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, las cuales consistían en organizaciones de talleres artesanales, los cuales se encontraban formados con tres distintas categorías de personas que eran: los aprendices, los oficiales y los maestros, siendo estos últimos aquellos que constituían el grado mayormente elevado que podía

¹ García de la Vega, Romeo Estuardo. **Derecho del trabajo**. Pág. 19.



alcanzar una persona dentro de la organización. Dentro de los talleres, los oficiales con la ayuda de los aprendices realizaban la confección de los artículos desde el principio hasta el final, o sea, de los oficiales que se dedicaban a la fabricación de artículos.

Dicho proceso sucedía en cada rama productiva, dando con ello lugar a una producción personal inconveniente dentro del mercado creciente de las ciudades que se encuentran desarrolladas.

En el campo existían los señores feudales propietarios de la tierra y los mismos eran denominados terratenientes, y los siervos de la gleba, eran los campesinos que compartían con el señor feudal los productos obtenidos del cultivo de la tierra.

Debido al crecimiento del comercio entre las ciudades y a la dificultad de que se le diera continuidad a la forma de producción artesanal, se le señaló una serie de obstáculos que encontraban los aprendices y oficiales para de esa manera llegar a ser maestros, así como a la tecnificación de la producción mediante la producción en serie, surgiendo con ello la industrialización.

Actualmente, el sistema capitalista se caracteriza debido al esquema productivo que genera el ámbito ocupacional que se encuentra en un sector de minorías que posee la riqueza, teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción o capital, así como otro sector mayoritario de la población mediante la prestación de su trabajo.



“Las sociedades estamentarias fueron desapareciendo, siendo su participación restringida a determinada calidad profesional previamente adquirida en los gremios de oficios, así como aquella forma de producción agrícola fundamentada en un reparto de los productos”.²

En la actualidad, las relaciones de trabajo tienen que responder a la existencia de una variedad de oficios que generan los servicios que prestan los trabajadores, y lo relacionado con la existencia de un sueldo como obligación esencial e inmediata del empleador, pero ello no es todo, debido a que la armonía entre las relaciones de trabajadores y empleadores es determinante en el ámbito social de cada país.

Por ello, el derecho del trabajo se ocupa de la regulación más allá de las consecuencias de las relaciones de trabajo, adentrándose en las condiciones en las cuales participan los sujetos de derecho. Las normas jurídicas de toman en consideración la orientación de lógica jurídica tradicional y tienen que dar respuesta al fin de la justicia en el ámbito de sujetos desiguales por esencia, no por concurrencia en el supuesto legal.

1.1. Conceptualización

Al conceptualizar el derecho del trabajo, se debe tomar en consideración que toda definición abarca una breve descripción relacionada con el fenómeno o cosa y una breve reflexión que tenga relación con su origen y finalidad.

² Montoya Melgar, Francisco. **Historia del derecho laboral**. Pág. 67.



En el caso específico de la rama jurídica en estudio, cabe anotar que el derecho del trabajo es el conjunto de teorías y leyes que están destinadas al mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de cualquier categoría, ello es, de las distintas clases económicamente débiles de la sociedad, integradas por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.

El derecho laboral es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los empresarios y los trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo relacionado con el trabajo subordinado, y en cuanto a lo que respecta a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo que se refiere a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

También, se puede definir como la suma de los principios y normas jurídicas formalmente aceptadas por medio de un estatuto en beneficio de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado la categoría pública para garantizar su efectividad, las cuales dan seguridad contractual a los laborantes, permitiendo el mejoramiento del estado de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.

Si el concepto es el resultado de la apreciación objetiva que se lleva a cabo sobre una cosa, dicha apreciación puede ser la que responda a los distintos aspectos o elementos de juicio, como la valoración de las características que le hacen distinto, el objeto en el cual tiene aplicación y las finalidades que busca.



Con esos elementos se puede conceptualizar al derecho del trabajo como el resultado de las causas económicas de la forma de producción, del nivel de vida de las partes involucradas, de la conformación familiar y social, así como también política que se encuentre directamente ligada al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un ordenamiento legal, en el cual la finalidad primordial es la relación que se presenta entre los sujetos productivos.

“El derecho individual del trabajo es el producto de los principios, normas jurídicas e instituciones administrativas, cuyo objetivo es alcanzar y asegurarle al trabajador individualmente tomado en consideración una relación jurídica equitativa frente a su patrono, asegurándole un tratamiento preferencial en los casos que diversos factores y desigualdades de orden económico y social sean contrarias”.³

1.2. Diversas denominaciones

Las formas en las cuales se ha designado a esta rama jurídica cambian de acuerdo a la etapa de la historia de su concepción y entre dichas formas se puede hacer mención de las que a continuación se indican:

- a) **Derecho industrial:** en las industrias fue en donde se originaron las primeras reivindicaciones y normas jurídicas obreras, lo cual fue una denominación que en un momento resultó ser inadecuada, debido a que el término industrial abarca

³ Fernández Marcos, Kenia Gabriela. **Derecho laboral.** Pág. 78.



aspectos relacionado con las patentes de invención y marcas, así como por otro lado también tiene relación con otra clase de ocupaciones.

- b) Derecho social: debido a que esta rama legal tiene su fundamento en la cuestión social, consiste en una aproximación a la corriente sociológica marxista, la cual tuvo su surgimiento en esta etapa histórica, y fue dicha corriente ideológica la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores.

La denominación indicada tiene la debilidad de ser un término bastante extenso que involucra todos los aspectos de carácter social y bajo esa denominación podrían ser tomados en cuenta como instituciones de sociedades mercantiles.

- c) Derecho obrero: “Es el que se fundamenta en el origen de las protestas que lleva a cabo la clase trabajadora, las cuales buscan el mejoramiento de sus condiciones laborales, pero cuenta a la vez con la inconsistencia que la rama jurídica indicada se vea con unilateralismo, lo cual no existe debido a que se debe tomar en consideración que esa rama jurídica no indica únicamente los derechos de los obreros, sino que abarca también los derechos para los empleadores, y además su ámbito de aplicación tiene relación con los trabajadores de clase agrícola, domésticos y los de comercio entre otros, los cuales no son tomados en consideración como obreros”.⁴

⁴ **Ibid.** Pág. 71.



- d) **Nuevo derecho:** es la denominación mayormente aceptable en tanto ~~no se~~ presenten otros ámbitos que necesiten ser regulados, pero hasta el día de hoy han surgido nuevas preocupaciones que se tienen que regular por parte del ser humano, con lo cual dicha rama legal no es novedosa, siendo ese el caso de la reglamentación espacial y ambiental.
- e) **Derecho económico:** es una denominación bien amplia pero imprecisa, y que por otro lado presenta la dificultad de incluir en dicha denominación las distintas instituciones de tipo sindical que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían tomarse en consideración como factores del aspecto económico del Estado, pero no entes de ese carácter.
- f) **Derecho profesional:** deriva de una denominación fuera de lugar, debido a ser el derecho una función que se tiene que desarrollar y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales.
- g) **Derecho de los trabajadores:** “Es la denominación que puede parecer la mayormente apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, debido a que esa regulación no abarca únicamente los derechos de los trabajadores, sino que también derechos de los patronos”.⁵

⁵ **Ibid.** Pág. 76.



En la sociedad guatemalteca desde que se conoce esta reglamentación se utiliza la denominación de derecho del trabajo, y la mayoría de normas jurídicas y principios se encuentran contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

La denominación derecho del trabajo es la mayormente acertada por dar lugar a la descripción de las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo, se presenta una adjetivación de esa rama a las personas que la utilizan.

1.3. Importancia

La importancia del estudio del derecho del trabajo no permite discusión alguna, afirmándose que para tener conocimiento de la solución de la problemática social y buscar con ello los medios de los seres humanos, es uno de los problemas de mayor interés, debido a que la humanidad de hoy es víctima de la lucha y de la violencia, creando con ello un conflicto latente entre las clases sociales, que se han designado con el nombre de cuestión social.

La ciencia que busca los medios para llegar a una adecuada distribución de las riquezas consiste en una ciencia práctica, debido a que todo ser humano debe tener conocimiento certero en relación a la problemática social existente.

La importancia del estudio del derecho del trabajo se encuentra en que a diferencia de otras disciplinas jurídicas no existe persona que esté incorporada a una sociedad que



pueda abstraerse de la aplicación de sus normas jurídicas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a la participación del proceso productivo de la misma, así como de la participación que puede presentarse entre los dueños de los medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos, o como trabajadores para la obtención del sustento que permita ubicarle en la calidad de trabajadores, debido a que las normas laborales forzosamente son aplicables a toda relación que se presente con ocasión de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra de manera dependiente.

“Para poder encontrar la importancia de la rama laboral en las distintas sociedades es suficiente llevar a cabo una reflexión de su influencia en el acontecer social y tomar en consideración que mediante ella se ha logrado la promulgación de normas jurídicas que se encargan del establecimiento de las condiciones de respeto a todos los empleados sin distinción de la condición económica que tengan o profesión, siendo ello lo que ha dignificado a la mayoría de la humanidad integrada por la clase trabajadora”.⁶

1.4. Contenido

De manera tradicional y para efectos didácticos en las escuelas de derecho, el derecho del trabajo se divide en tres cuerpos de los cuales se debe plantear su contenido orgánico, para así garantizar una clara comprensión del mismo, siendo ellos los que a continuación se indican:

⁶ Palomeque López, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo**. Pág. 80.



a) **Derecho individual de trabajo: se integra de dos partes. La parte general, que constituye la porción estatutaria de esta rama jurídica referente a los principios, garantías facultades y limitaciones relacionadas con la contratación laboral, así como también la naturaleza y la fuente de dicho cuerpo de normas jurídicas con fundamento en el cual se tiene que apreciar, analizar e interpretar el derecho del trabajo.**

La parte especial contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones tanto para los trabajadores como para los patronos que de alguna forma tienen relación con las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

b) **Derecho colectivo del trabajo: se encuentra constituido por la exposición y análisis de las diversas instituciones que de manera tradicional se han ido presentando como la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro, así como también los distintos cuerpos normativos que surgen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad en el campo laboral y la previsión social respectiva.**

c) **Derecho procesal del trabajo: está integrado por las normas jurídico-procesales relacionadas con la resolución de los conflictos que aparecen con ocasión de la prestación laboral, así como de las instituciones que pueden surgir con fundamento en las relaciones de trabajo.**



1.5. Fuentes

Con la finalidad de explicar el término fuentes del derecho, se puede indicar que fuente en sentido general es el origen de algo. Por ende, cuando se hace referencia a las fuentes del derecho, se alude al origen del mismo, así como a hechos que dan surgimiento a las normas jurídicas.

La relevancia que se le conceda a las diversas clasificaciones, va a depender esencialmente de la aceptación filosófica y jurídica que sus autores le concedan o de la realidad social que revele la clasificación que se formule.

Las fuentes primarias o reales son aquellas que involucran los aspectos de la vida de la ciudadanía, como el aspecto económico, político, social y el cultural. Por su parte, las fuentes secundarias son aquellas en las que se ubican las fuentes históricas, el derecho comparado y las fuentes formales, o sea, los procesos de creación de la ley. Las fuentes formales del ordenamiento jurídico son la legislación, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina.

1.6. Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo

No obstante la observancia del principio de supremacía constitucional de la Ley del Organismo Judicial, debido a sus auténticos principios y atributos, el derecho del trabajo



lesiona la rigidez de jerarquía legal que es característica de los ordenamientos jurídicos, alcanzando con ello la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Como se puede claramente comprobar, cuando las disposiciones legales existentes en los diversos tratados internacionales debidamente ratificados por la sociedad guatemalteca y por otras disposiciones jurídicas contienen la regulación de derechos para los trabajadores, independientemente de la categoría con la cual se cuente, flexibilizan la forma y el orden jerárquico de la ley, en beneficio del empleado. De ello, cabe afirmar que



la jerarquía de las normas laborales en materia sustantiva, cede ante la aplicación de la ley que tenga mejores condiciones.

Con lo anotado, queda claramente evidenciado el problema que se puede presentar debido a la jerarquía de las disposiciones de carácter legal, lo cual queda solucionado cuando el juzgador tiene la obligación de aplicar la ley mayormente favorable al trabajador.

Pero, se puede dar el caso que no exista disposición alguna más que las mismas normas de trabajo que permiten obtener otras fuentes de derecho, a las cuales se presenta el siguiente orden: en primer lugar, de conformidad con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de conformidad con la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con los principios del derecho laboral; y en tercer lugar, los principios y normas jurídicas de derecho común, con lo que se obtiene un orden de fuentes supletorias de las leyes de trabajo, a lo cual se le tiene que anteponer la ley como la primera fuente del derecho.

1.5. El trabajo como una obligación social

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de



contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101: “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”.

La norma indicada señala los derechos y las obligaciones de cada ser humano frente al Estado, y del Estado ante todo individuo, pudiéndose formalmente calificarse como fundamental, debido a que todas y cada una de las relaciones laborales son constitutivas del fundamento de existencia de esta rama jurídica, así como el establecer que el trabajo



es un derecho y una obligación, conduce de manera necesaria a otros derechos y obligaciones que se presenten entre trabajadores y empleadores.

“La concepción filosófica del trabajo ha ido cambiando con el devenir histórico, debido a que han existido diversas etapas en las cuales la actividad de trabajo ha estado reservada a las clases discriminadas y en dichas etapas no puede hacerse mención de derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y patronos”.⁷

Debido al desarrollo político que ha alcanzado la humanidad, es necesaria la determinación que el trabajo no se puede presentar solamente como una facultad que puede ser ejercida por parte de un ser humano en el campo en el cual habita para la obtención de los medios necesarios para su subsistencia, sino que también integra una obligación de todo individuo de desarrollar una actividad que sea productiva y lícita dentro del Estado, de forma que pueda ser contribuyente a las supervivencia de la sociedad.

Por otro lado, las distintas atribuciones de los Estados ya no acostumbran a limitarse a la protección y resguardo de su espacio territorial, en el cual anteriormente se involucraba a sus habitantes, sino que sus diversas atribuciones abarcan entre otras, la obligación de creación de las condiciones que se necesitan para que sus habitantes puedan cumplir sus obligaciones de ocupación, siendo de esa manera la forma en la cual el ser humano logra alcanzar su sostenimiento y el de su familia.

⁷ Santillana Velásquez, María Sibela. **Manual de derecho laboral**. Pág. 19.



1.8. Diversas tesis

Siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer y explican de manera breve para su comprensión:

- a) Tesis de Roguin: “Es la que busca la resolución de la dificultad para la determinación de la calidad con la cual tiene participación el Estado en cuanto a la relación jurídica, indicando que si la actividad del órgano de que se haga referencia se encuentra bajo la sujeción de una legislación especialmente establecida con la finalidad de regular la relación en cuestión, la misma es de derecho público; pero si el órgano estatal se somete a la legislación ordinaria, la relación no es de derecho privado”.⁸

En dicho caso, el fundamento para la determinación que una norma sea de derecho privado o de derecho público va a depender de que la misma sea calificada como privada o pública pero principalmente porque regule o no el actuar estatal.

- b) Tesis de Savigny: es el tratadista que plantea la existencia del conjunto del derecho distribuido en dos ramas jurídicas que son el derecho público y el derecho privado. El primero, tiene por finalidad el Estado, o sea, la manifestación orgánica del pueblo; el otro, contiene todas aquellas relaciones de derecho que existan entre los particulares y es la norma de expresión de todas las relaciones.

⁸ **Ibid.** Pág. 102.



- c) **Tesis de Heidelberg: el derecho público es el que reglamenta la organización y la actividad estatal y del resto de organismos dotados de poder público y de las relaciones en las cuales tiene intervención con dicho carácter.**

El derecho privado rige la vida del ser humano y de las personas jurídicas carentes de poder público y de las relaciones en las cuales existe intervención, bien entre sí, o con los titulares de poder público que lleven a cabo sus actuaciones con carácter de particulares. Esta tesis se fundamenta en parte sobre la clasificación de los sujetos que tienen participación en la relación jurídica, o bien de la calidad en la que participan los sujetos de la relación legal.

De ello, deriva que las relaciones entre los particulares siempre son de derecho privado, pero las relaciones de los órganos dotados de poder público pueden claramente ubicarse entre las normas de derecho público o de derecho privado.

- d) **Tesis de la naturaleza unitaria del derecho del trabajo: la imprecisión existente para la calificación del derecho laboral, es auténtica de la etapa de su desprendimiento del derecho común, lo cual puede claramente ser apreciado en los siguientes casos:**

El derecho del trabajo es perteneciente al derecho público, debido a que lleva a cabo la organización de una especie de tutela administrativa en relación a los trabajadores, pero al mismo tiempo cabe anotar que depende del derecho privado cuando estatuye en relación a los contratos industriales.



El mismo, es un derecho de carácter unitario y abarca normas jurídicas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por encontrarse íntimamente ligados, debido a que de allí es de donde el derecho del trabajo es derecho público y supone al derecho privado y a la inversa. De esa manera, las medidas de protección a los empleados tienen su base legal en la relación de trabajo de derecho privado, pero las mismas son aquellas que suponen o tienen su complemento en el derecho público, cuando se trata de la garantía salarial.

“La tesis de la naturaleza unitaria del derecho del trabajo ha sido concebida en dos formas a conocer que son: la primera, que el derecho laboral tiene aspectos que dan lugar a que se le pueda calificar como una rama del derecho privado, pero que a la vez también tiene aspectos que de manera necesaria lo ubican dentro del derecho público, con lo cual la naturaleza de esta rama jurídica es una conjugación de ambas; la segunda, indica que el derecho del trabajo puede ser concebido como un todo que está integrado por sus principios, normas sustantivas individuales, colectivas y de seguridad social, así como instituciones administrativas y judiciales, todo lo cual es necesario para que la regulación responda efectivamente a las finalidades que se le hayan asignado”.⁹

- e) Tesis de la naturaleza social del derecho del trabajo: el derecho del trabajo ha quebrantado el principio de la unidad del derecho común y se ha encargado de la

⁹ Palomeque. **Op. Cit.** Pág. 120.

creación de un nuevo derecho de clase, de una legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital.



Se tienen que tomar en consideración ramas del derecho social o preceptos de derecho social a las disposiciones en las cuales los órganos legislativos de los Estados se han ido desviando a los principios jurídicos tradicionales, tomando en consideración la desigualdad de condiciones sociales de tipo económico.

Pero, existen criterios que no dan lugar a una nueva clasificación del derecho, como sucede cuando no existen los elementos suficientes para hacer mención de una nueva categoría de derecho al exponer la existencia de un tercer género del derecho. El mismo, responde a las nuevas necesidades legales de acuerdo a los nuevos progresos de las perspectivas de la humanidad.

CAPÍTULO II



2. Principios del derecho del trabajo

La sociedad guatemalteca tiene un Código de Trabajo promulgado en el año 1947, el cual con varias reformas es el que se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna manera el instrumento que ha sido culpado de no propiciar el desarrollo de la rama legal que contiene, cuando en realidad lo que sucede con frecuencia es que no se ha llevado a cabo un análisis objetivo en relación a las distintas instituciones y procedimientos para un debido funcionamiento.

El cuerpo normativo indicado ha sido un avance para el futuro de la regulación laboral del país, debido a que propició el desarrollo social, el cual se había encontrado sumido en un letargo social produciendo el oscurantismo del gobierno de dictaduras imperante.

El Código de Trabajo vigente, contiene una serie de normas jurídicas de carácter sustantivo y de orden procesal, y por ende algunos lo toman en consideración poco desarrollado.

Pero, los intereses que resguarda y la desconfianza en relación a que se introduzcan cambios profundos a esta rama legal, ha permitido en algunas épocas lugar a enfrentamientos en los diversos sectores de la producción y entre los mismos y las autoridades de turno.



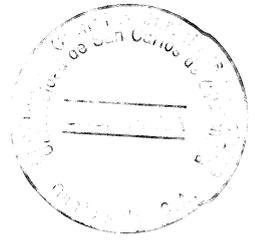
En su parte considerativa, el Código de Trabajo regula las características ideológicas que tiene que inspirar la legislación laboral, las cuales en sus diversas argumentaciones que llevan a cabo las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, se han encargado del planteamiento de los principios que informan el derecho en estudio.

“Debido a que entre los términos característicos y los principios del derecho del trabajo no existe sinonimia, vale la pena hacer mención que la relación características-principios, únicamente alcanza aceptación lógica si se parte de la adjetivación del derecho del trabajo, en fundamento a sus características intrínsecas o esenciales, siendo ello lo que se tiene que traducir en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral”.¹⁰

Las características ideológicas que hacen referencia a los considerandos del derecho del trabajo, son los atributos de clase de normas jurídicas que deben tomarse en consideración para efectos de calificación de cualquier norma laboral, siendo estrictamente de esa manera como las características se adjetivan y se traducen en principios que se tienen que aplicar en el derecho del trabajo.

Con fundamento en ello, y en otros planteamientos generalmente aceptados, entre los principios esenciales del derecho del trabajo, que inspira la legislación del trabajo, cabe hacer mención de los que a continuación se indican y explican brevemente para su comprensión.

¹⁰ Fernández. *Op. Cit.* Pág. 134.



2.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías

De acuerdo al inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas como también se llaman son protectoras del trabajador, y son irrenunciables solamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, así como en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, a través de la contratación individual o colectiva y, de forma bien especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Tomando la denominación de este principio, el mismo viene a ser el límite mínimo que los patronos se encuentran obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación de trabajo.

Ese mínimo de prestaciones en beneficio de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuyo motivo el Estado se encuentra indirectamente presente en toda relación de trabajo existente, en el momento de establecer las condiciones laborales.

Pero, el enunciado original, necesita encontrarse dotado de otras características que le den efectividad. De ello, deriva que las características del principio que señala el derecho del trabajo, es constitutivo de un mínimo de garantías sociales que son protectoras del trabajador, irrenunciables para el trabajador y se encuentran llamadas a desarrollarse de manera dinámica de acuerdo a las posibilidades del patrono.



Como ejemplo de esas garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, se puede citar entre otros: la obligación que tienen los patronos de emplear un elevado porcentaje de trabajadores guatemaltecos, siendo ello lo que otorga un derecho preferencial a los trabajadores del país ante quienes no lo son, así como también los límites máximos de las jornadas laborales y la obligación patronal de tener que otorgar descansos remunerados.

2.2. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Es necesario debido a que se encarga de separar la concepción generalizada en el derecho común, la cual supone de manera equivocada que las partes de todo contrato cuentan con una libre y total disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden tanto económico como social y es de aplicación forzosa en relación a las prestaciones mínimas que conceda la legislación, de donde se tiene que deducir que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, auténtica del derecho común.

“El surgimiento de normas jurídicas que se alejan de la concepción tradicional del derecho, es correspondiente a diversas situaciones objetivas y tangibles. En la mayoría de las sociedades, los sistemas de producción son encaminados a las personas que hayan acumulado riqueza al promover la plusvalía de los bienes y se convierten en patronos con todas las consecuencias que ello trae consigo”.¹¹

¹¹ De la Mora Gómez, Carlos Dionisio. **Derecho a la Igualdad laboral**. Pág. 50.



La condición de patrono y la característica de competitividad auténtica de los seres humanos ejercida sin límites legales puede ser de manera irremediablemente nociva en las relaciones del ser humano que se presentan en la contratación laboral.

Por ello, es necesario e imprescindible que dichos límites legales, elevados a normas de carácter constitucional, tomen en consideración los fundamentos de los distintos factores y desigualdades de orden económico y social, entre los patronos y trabajadores.

Pero, de nada serviría que el Estado en atención a las desigualdades sociales, estableciera una serie de disposiciones estatutarias en beneficio de la parte más débil de la relación jurídica, si sobre el fundamento del principio común de la autonomía de la voluntad se permitiera a esa parte débil, no tomar en cuenta la existencia de un estatuto que le haya sido concedido e impuesto para su protección.

Por ello, cabe señalar que el derecho del trabajo hace propio el principio de imperatividad en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y ello se encuentra fundamentado en la consecución del beneficio de la parte más débil de la relación jurídica.

Debido a lo anotado, se limita considerablemente el principio de autonomía de la voluntad, el cual es propio del ser humano y ha sido sustentado por las teorías generales del derecho mediante los principios de ser un derecho necesario e imperativo, debido a que no

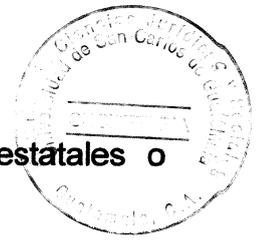


únicamente justifica la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino que hace obligatoria su aplicación legal.

2.3. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

Una de las características del principio que indica que el derecho del trabajo es constitutivo de un mínimo de garantías sociales, al momento de ser aplicado a las prestaciones contenidas en las normas jurídicas ordinarias o en leyes especiales en relación a pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, permite que se adquiriera la categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo cual es claramente aceptado por la mayor parte de estudiosos de esa disciplina jurídica al confirmar que:

En relación a la característica que indica que las normas de trabajo se encuentran llamadas a desarrollarse, aún cuando puede justificarse con los actos de orden periódico del Estado en lo relacionado con la promulgación de sueldos mínimos o con el aporte de patronos y trabajadores mediante la contratación individual o colectiva, cuando vienen a hacer mejoras de algún derecho que ya existe, no constituye una características exclusiva del derecho laboral, debido a que todas las normas jurídicas tienen que evolucionar de acuerdo al desarrollo de las sociedades, motivo por el cual es de importancia señalar que es un derecho inconcluso y en constante desarrollo, el cual tiene que ser tomado en consideración para el establecimiento de disposiciones de carácter ordinario y general o



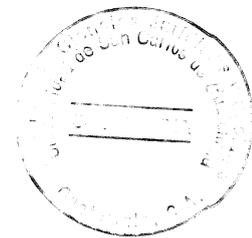
bien de tipo particular, cuando la ocasión se presente a autoridades estatales o particulares.

2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

De acuerdo al inciso d) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, el derecho laboral es realista debido a que se encarga del análisis del ser humano en su entorno social y toma en cuenta que para la resolución de un determinado caso a base de una bien entendida equidad, es necesario enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo, debido a que su tendencia consiste en la de resolver los distintos problemas que surjan con motivo de su aplicación, en base a un bien definido criterio social y por hechos concretos.

Algunas de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, tienen relación directa con la modificación de la capacidad de la edad para el trabajador menor de edad, o bien debido a la diferencia de las sanciones que se tienen que imponer a los patronos y trabajadores, caso en el cual se tiene que tomar en consideración la calidad del infractor.

En relación a la segunda parte de este principio, el mismo remite a la objetividad con la cual tienen que llevar a cabo sus actuaciones las autoridades encargadas de la resolución de los asuntos que se tienen que someter a su conocimiento y decisión, en cuyo caso tienen que acudir a lo que preceptúan las normas jurídicas de trabajo, tomando en consideración siempre las finalidades del derecho laboral.



2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

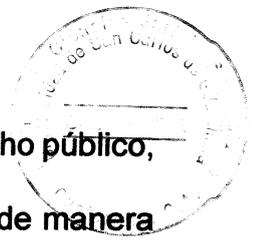
“En la doctrina existen razonamientos formulados por pensadores para el establecimiento del momento en el cual una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, lo cual principalmente tiene como fundamento el interés que tutelan, o bien la clase de relaciones que se encargan de regular, o los sujetos que intervienen en esa relación”.¹²

No obstante, el Código de Trabajo en su parte considerativa, señala que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder al interés social o colectivo de conformidad con el respectivo caso.

Lo anotado, lleva a hacer la reflexión en cuanto a que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, lo cual viene a hacer la aclaración de los motivos por los cuales es considerado público, y viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación para su sustracción de la clasificación de ramas jurídicas en cuya aplicación tiene que ser prevaleciente la voluntad de las partes.

Pero, también con ello se determina de manera implícita su aplicación forzosa, determinando su objetivo al ordenar que al ocurrir su aplicación el interés privado tenga que dar paso al interés de la colectividad.

¹² **Ibid.** Pág. 59.



Por ende, se puede señalar que cuando el legislador le otorgó carácter de derecho público, acentuó su finalidad para que todavía cuando en su aplicación no intervenga de manera directa el Estado, siempre se otorgue en función del interés social o colectivo, que es la finalidad principal de todo derecho público.

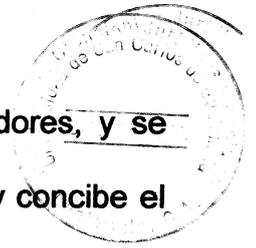
2.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático

De conformidad con el inciso f, del Cuarto Considerando, la ley que regula la materia señala que el derecho laboral es un derecho hondamente democrático, debido a que se encuentra orientado a la obtención de la dignificación económica de los trabajadores, siendo la mayoría de la población. “La dignificación económica que se lleva a cabo tiene que encontrarse relacionada con la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan alcanzar condiciones de vida que se encuentran de acuerdo a su calidad de ser humano y que esa dignificación moral tenga como punto de referencia el respeto mutuo que tienen que guardar los patronos a los trabajadores”.¹³

2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

El inciso a, del Cuarto Considerando señala: “El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

¹³ **Ibid.** Pág. 77.



Este principio busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores, y se relaciona de manera directa con el principio de garantías sociales mínimas y concibe el sustento ideológico, dando a conocer los casos en los cuales existen suficientes elementos de juicio para poder tomar en cuenta que por motivos materiales del hecho, una de las partes que es el trabajador, se encuentra en desventaja para llevar a cabo una negociación o establecer distintas formas contractuales o de procedimiento, siendo fundamental la promulgación de disposiciones legales pertinentes que puedan compensar dicha desigualdad.

Se puede con ello afirmar que tomando en consideración los elementos materiales del hecho, el legislador se encarga de otorgar una protección legal de preferencia al trabajador.

Debido a lo indicado, la definición de tutelaridad no se encuentra vinculada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea protector, debido que entonces cabría precisar el momento en el cual está presente, de manera que la misma se encuentra cuando el factor económico es contrario al trabajador, al punto de que su utilización puede ser productora de una injusticia.

2.8. Principio de estabilidad en el trabajo

En relación a este principio, cabe anotar que la estabilidad en el trabajo consiste en un principio que otorga carácter de permanencia a la relación laboral y hace depender su



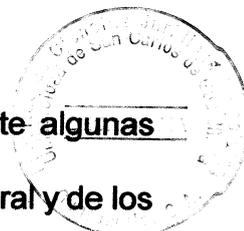
disolución solamente de la voluntad del trabajador y únicamente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que imposibiliten su continuación.

“La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede ser constitutivo de una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono, debido a que puede de manera excepcional dejar de cumplirla por motivaciones imputables al trabajador o bien debido a circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación de trabajo”.¹⁴

Esa estabilidad laboral es el principio que buscan las relaciones de trabajo para que sean duraderas, existiendo variados motivos para su consagración como principio del derecho del trabajo que abarca dos modalidades que son inseparables: la primera, referente a la permanencia del trabajador; y la segunda, en cuanto a las garantías con las cuales cuentan los trabajadores.

La estabilidad puede ser absoluta o bien relativa, siendo el primer caso cuando se le niega de forma completa al patrono la facultad de disolución de una relación laboral y únicamente puede ser llevada a cabo esa disolución después de una autorización judicial. El segundo caso, se presenta cuando el patrono disuelve de manera unilateral la relación laboral, pero corre el riesgo de que se le llegue a imponer una sanción por el pago de una indemnización en beneficio del trabajador.

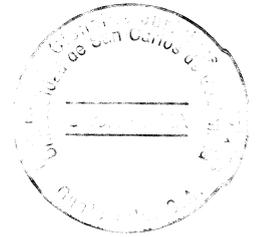
¹⁴ Montoya. *Op. Cit.* Pág. 142.



El principio en estudio se desarrolla en la legislación guatemalteca, mediante algunas instituciones legales que le dan consistencia a la continuidad de la relación laboral y de los derechos colaterales que la misma conlleva.

Las instituciones legales a las cuales se tiene que hacer referencia son: la existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada; las garantías de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos en los que se presente la figura de la sustitución patronal; y, la suspensión de los contratos de trabajo, por motivaciones de fuerza mayor o de caso fortuito, siempre que se mantenga la relación laboral.

CAPÍTULO III



3. Contrato individual de trabajo

“El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente que ha cobrado aceptación después de las guerras mundiales. Entre las motivaciones por las cuales tuvo una aceptación tardía, cabe anotar que ha sido debido a sus peculiares características y por el hecho de que las legislaciones civiles han tomado en cuenta al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o como un contrato de locación de servicios”.¹⁵

Sus elementos tanto de forma como de fondo no se pueden analizar con facilidad a contratos que ya tengan establecida una clasificación. Por ende, puede anotarse que el conflicto en la calificación de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo va más allá de analogarlo con los contratos existentes, debido a que es una figura que nace de manera espontánea, debido a la libre participación de las partes, en donde ambas participan a nivel de particulares, motivo por el cual se puede asegurar que se está dando una relación de derecho, pero no es de esa manera, debido a que en el momento de la contratación se tienen que indicar una serie de factores de derecho público que rigen la vigencia de dicha relación jurídica.

La relación laboral consiste en una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono debido a la representación de un trabajador subordinado, no

¹⁵ Orellana Castillo, Roa Adela. **Contratación laboral**. Pág. 67.



importando el acto o la causa que le haya dado origen, debido a la aplicación al trabajador a un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas jurídicas de la declaración de los derechos sociales, de la legislación, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.

Tomando en consideración los elementos de juicio indicados, se considera que el contrato individual de trabajo o la relación jurídica surge a la vida jurídica dentro del ámbito del derecho privado, pero en el mismo momento de la celebración del contrato de trabajo o del comienzo de la relación laboral se reviste de elementos de derecho público que le dan su clasificación, motivo por el cual se puede hacer la aseveración de que el contrato individual de trabajo es una institución de carácter público.

3.1. Conceptualización

“En cuanto a la forma de conceptualizar el contrato individual de trabajo, existen diversidad de criterios. En general, consiste en el acuerdo entre quien presta el trabajo y quien lo recibe y ello se encuentra dirigido a la constitución de un vínculo jurídico que consiste en la obligación de trabajar y en la de pagar”.¹⁶

Es el contrato por el cual una persona denominada trabajador entra en relación de dependencia con otra llamada patrono, poniendo a disposición de esta su capacidad de

¹⁶ Clavería Aceituno, Claudia Lorena. **Contratos de trabajo**. Pág. 84.



trabajo; y la otra, se compromete a pagar una remuneración, así como a cuidar de que el trabajador no padezca daño a causa de su estado de dependencia.

Ello, se presenta como una parte de las distintas apreciaciones en la doctrina que se han ido realizando en cuanto al Código de Trabajo. El contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, consiste en el vínculo económico-jurídico a través del cual una persona queda obligada a la prestación a otra llamada patrono sus servicios personales o al ejecutarla una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de la última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

3.2. Elementos

Al llevar a cabo un análisis del contrato individual de trabajo, se puede elaborar una lista detallada de los elementos con los cuales cuenta el mismo, pero, algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo, y no únicamente no pueden ausentarse, sino que los mismos son los que integran la esencia de ese contrato, y de sus atributos.

- a) **Subordinación:** “El término subordinar deviene del latín *sub*, que significa bajo y *ordinare*, que quiere decir ordenar, con los cual se presenta una idea de la autoridad a la cual se encuentra sometida una persona, que deviene de una autoridad de un



vínculo determinado que en el caso del derecho del trabajo, va a encontrarse en unión justamente con el contrato de trabajo”.¹⁷

El origen de la subordinación en el contrato referido tiene que ser buscado en el poder de los señores feudales en relación a los siervos, o sea, en el estado de servidumbre de los esclavos de etapas anteriores.

En la actualidad, la subordinación que reconoce el derecho del trabajo no se fundamenta en el supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento.

Una de las características de la organización de actualidad se refiere a aquella situación especial económica y laboral en que están la mayoría de las personas en todos los países, en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo llevan a cabo otras personas de manera habitual y continuada. Esta idea, se encarga de realzar el significado de actualidad de la subordinación.

La figura del contrato individual de trabajo es de importancia que se analice y se puede afirmar que su existencia ha sido debidamente determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

¹⁷ García. Op. Cit. Pág. 99.



Para poder medir la importancia de este elemento, se tiene que tomar en consideración que se ha intentado cambiar la denominación derecho del trabajo por la de derecho del trabajo subordinado, y para el efecto se ha tomado en consideración que esa rama del derecho público resguarda el trabajo subordinado y no al trabajador propiamente dicho, y consecuentemente donde no exista trabajo subordinado no hay contrato laboral.

Debido a la forma de producción de actualidad se pueden distinguir esencialmente dos factores de la producción, siendo los mismos el capital que se encuentra bajo la representación de todos los bienes materiales que le dan existencia a la empresa, y el trabajo el cual se encuentra representado por la participación de los trabajadores en el accionar de toda empresa. El primero de ellos, se encuentra sometido al patrono debido a que le es inherente; mientras que el segundo de ellos, está bajo el sometimiento del elemento subordinación, que existe en cuanto a la obligación esencial que tiene que cumplir el trabajador.

Pero, en el cumplimiento de su obligación fundamental referente a la prestación del servicio o ejecución de una obra, el trabajador queda bajo el resguardo de lo que se denomina estatuto objetivo en beneficio del trabajador, siendo ello lo que le asegura que no se encontrará en una situación de servidumbre. Ese sometimiento no es incondicional, sino que es técnico en relación al trabajo que se tiene que desarrollar, o sea, es un principio de autoridad que tiene que ser observado en la producción empresarial.



“La subordinación consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que une la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es relegado”.¹⁸

Distintas son las teorías que existen para prestar una explicación en lo relacionado con la naturaleza jurídica de la subordinación, entre las que se encuentran las siguientes: la técnica, la jurídica, la económica y la mixta. Para la calificación de la naturaleza de la subordinación, se tiene que partir del hecho que el trabajador se encuentra económicamente subordinado, cuando el fundamento de su contenido es lo que recibe en concepto de remuneración y que percibe debido a sus labores, así como también se puede partir del hecho que en el desempeño de los servicios el trabajador se encuentra subordinado a su patrono, ya que la ejecución de su trabajo tendrá que llevarse a cabo de conformidad con las indicaciones dadas por el patrono de manera directa o por la delegación de otra persona para su cumplimiento.

También, se tiene que tomar de base el hecho que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones legales, sean las mismas ordinarias, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, o el reglamento interior de trabajo, que los sitúan como jurídicamente subordinados al empleador.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 105.



Esos aspectos se presentan en la ejecución del contrato laboral y tienen mayor o menor trascendencia de acuerdo a los servicios que se presten o la obra que se lleve a cabo, y se encuentran unidos de manera indisoluble, y por ello se puede considerar que la naturaleza de la subordinación es mixta, debido a que conjuga aspectos económicos, técnicos y jurídicos dentro de una regulación que va a encargarse del establecimiento de las obligaciones y derechos de las partes.

La subordinación en el contrato de trabajo es bien compleja y cambia de acuerdo al sujeto de la relación a la que se haga referencia. Las potestades patronales abarcan el poder de mando y dirección, el de organización, el jerárquico y disciplinario, así como la fiscalización y la vigilancia.

El patrono dispone de la ejecución del trabajo y su producto consiste en el esfuerzo del trabajador, bajo una serie de indicaciones e instrucciones que son ordenadas por el patrono.

El poder de dirección del patrono son las distintas órdenes e instrucciones que da en relación a la forma, modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, el mismo se encuentra incluido en el mando, limitado por una serie de normas jurídicas de orden público que se encargan de la regulación del contrato laboral.

El poder de organización hace que se pueda disponer de los elementos de la empresa, de conformidad con el objeto y la calidad. Las órdenes tienen que ser



verbales o escritas, temporales o permanentes y el trabajador es el encargado de su aceptación, debido a que de no llevarlo a cabo, se tiene que someter al poder disciplinario del empleador.

Las potestades son ejercidas de manera directa o mediante sus representantes en la empresa. De forma correlativa el trabajador tiene deberes en el trabajo, siendo el principal el cumplimiento con la prestación de servicios, de los cuales se puede librar únicamente en los casos que estén debidamente calificados por la ley y la doctrina como la suspensión del contrato de trabajo, la mora del empleador y los instrumentos necesarios para su producción.

“La lealtad o fidelidad es de vital importancia cuando el trabajador convive con el empleador. Además, el trabajador tiene que obedecer al empleador y sus representantes, tiene que ubicarse dentro del lugar en el cual presta sus servicios y dentro de la jornada de trabajo correspondiente”.¹⁹

La fidelidad abarca la obligación de prestar el trabajo de buena fe, no perjudicando los intereses del trabajador de cumplir con las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o de sus representantes, debido a que ser colaborador de la empresa implica el conocimiento de su deber de obediencia en lo que respecta a la dirección o jerarquía del empleador el incumplimiento hace que el empresario ejerza su poder

¹⁹ Santillana. **Op. Cit.** Pág. 150.



disciplinario, si la falta esta sancionada en la ley, en el contrato o en el reglamento interior de trabajo.

El poder de diligencia tiene relación con el rendimiento del trabajador, de acuerdo a su categoría y profesionalidad. El trabajador se encarga de desempeñar el papel de colaborador de la empresa y su diligencia es esencial para el desarrollo de producción. Es referente a la fuerza desplegada en el trabajo, así como a las facultades particulares del trabajador y es más determinante en le trabajo intelectual.

Los caracteres de la subordinación son los siguientes:

- El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza laboral o energía de trabajo y por ello se encuentra sujeto a la organización empresarial.
- El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes cambiando la voluntad del trabajador, para la ejecución de las labores que lleva a cabo en el lugar de trabajo.
- La correlativa obligación del trabajador de acatar las órdenes e instrucciones del patrono que facultan a este último para el establecimiento del tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.



- La fiscalización del patrono por medio de la supervisión y control de la forma en la que el trabajador desempeña su trabajo.

 - La subordinación se tiene que presentar de una relación legal continuada de determinada duración, o sea, las labores que se llevan a cabo no tienen que ser accidentales.

 - El servicio que se presta es por cuenta ajena, en beneficio del patrono, para los fines económicos del patrono, por ende, el trabajador es ajeno por los riesgos y pérdidas de la empresa.
- b) Ausencia de riesgo: el riesgo consiste en la posibilidad de padecer un daño, en la posibilidad de tener una pérdida, o bien en el peligro inminente que puede llegar a producirse en una situación determinada.

Por lo general, cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad de manera conjunta en muchos casos los riesgos tienen que ser compartidos.

Pero, debido a la protección que proporciona el derecho del trabajo, a los trabajadores no les es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre los patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.



La doctrina laboral por lo general acepta la ausencia de riesgo en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación laboral. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

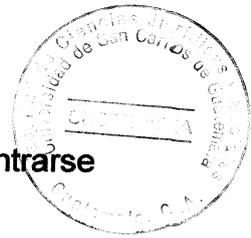
“Tanto la subordinación como la ausencia de riesgo se integran y justifican en las relaciones económicas y jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial que pueda darse, tampoco le es correspondiente emitir su opinión en relación a las directrices de la empresa, si está exonerado de riesgo”.²⁰

- c) La estabilidad: como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente está dentro de las aspiraciones del derecho laboral.

La estabilidad en el trabajo consiste en la seguridad que tiene un trabajador de conservar de manera definitiva su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes tienen que dar por admitida la estabilidad, en relación que tiene que ser permanente el servicio que se presente.

Para que la relación laboral se encuentre debidamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del

²⁰ **Ibid.** Pág. 156.



contrato laboral, la estabilidad en el empleo. El trabajador tiene que encontrarse unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable.

La estabilidad en el trabajo proporciona seguridad al laborante, evitando que queda bajo la sujeción y voluntad del patrono, tratando para el efecto de resguardar la subsistencia del trabajador.

- d) **Profesionalidad:** por sí solo este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato, y al lado de otros elementos específicos le otorga individualidad a la institución. Profesar abarca el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica de manera pública una persona, para la obtención de una retribución que le permita vivir. Los profesionales surgen con la división laboral, de las necesidades de la sociedad, específicamente de la producción, debido a que cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, en donde se incorpora y lleva a cabo una determinada función.

3.3. Obligaciones del empleador

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión



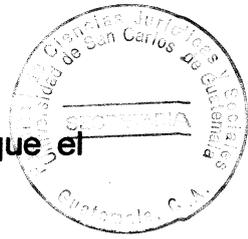
Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena



calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento



Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

3.4. Prohibiciones de los empleadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.



- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

3.5. Obligaciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:



- a) **Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.**
- b) **Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.**
- c) **Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.**

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) **Observar buenas costumbres durante el trabajo.**
- e) **Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.**
- f) **Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.**
- g) **Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.**



- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

3.6. Prohibiciones de los trabajadores

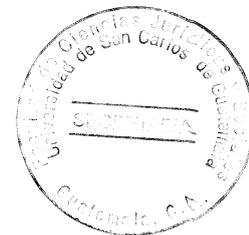
El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.



- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".



CAPÍTULO IV

4. Las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco

Al implantar el dato de la edad como determinante en materia de trabajo, casi de manera inmediata se entra dentro del planteamiento jurídico de un problema que se presenta entre la libertad de empresa y la libertad de contratación del empresario, con el principio de igualdad y de los límites o contracciones a dichas libertades.

4.1. Concepto de discriminación

“La discriminación es referente a una serie de diferenciaciones de trato que no se encuentran objetivamente justificadas. Existen dos tipos de discriminación: la primera, es la directa, que hace referencia al tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona; y la segunda, es la indirecta, que se refiere al tratamiento formalmente neutro o de no discriminación del que deriva un impacto contrario”.²¹

Por ende, la discriminación consiste en una conducta culturalmente instaurada, de manera constante y socialmente extendida de alejamiento a una persona o grupo de personas, en relación a la base de un perjuicio o de una señal relacionada con una desventaja que tiene por efecto dañar sus derechos y libertades fundamentales.

²¹ Santamaría López, Elsa Delfina. **Discriminación laboral**. Pág. 22.



Dentro del ámbito laboral, la discriminación perjudica las condiciones en relación a un trabajo, una prestación o el acceso a un determinado grupo social. Ello, debido a prejuicios relacionados con una persona por el hecho de que pertenezca a un determinado grupo social. En la discriminación laboral por motivo de edad los mayormente lesionados son los jóvenes y los trabajadores de edad avanzada. Dicha fracción de la población guatemalteca es la que mayores dificultades presenta en el momento no únicamente de la inserción social, sino también para la adquisición de ayudas y prestaciones.

La discriminación a la cual se hace referencia, aparte de mostrarse en el acceso al empleo, también puede surgir cuando la persona se encuentra laborando en el caso de despido. Además, pueden darse diversos tipos de discriminación al mismo tiempo. La actual crisis, los diversos procedimientos, las prácticas y las instituciones del mercado laboral, en la discriminación o bien son las que pueden romper esas inercias.

Con los contratos de trabajo precarios y temporales dicha problemática aumenta, incentivando con ello al empresario a que despida a los trabajadores que están en la fracción de edad superior o menor a la que le es de interés a la organización.

4.2. Igualdad

El principio de igualdad consiste en un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico vigente. De manera tradicional, se comprende que la igualdad como principio abarca las manifestaciones tanto materiales como formales.



“El aspecto de orden material atribuye a los poderes públicos la labor de promoción de las condiciones en Guatemala, para que la igualdad de los individuos sea efectiva y auténtica. La administración es la encargada de proporcionar una garantía de igualdad a todos los ciudadanos, quienes por motivaciones de raza, género o edad no son tratados de forma igualitaria”.²²

Se tiene que tratar de igual manera a quienes se encuentran bajo el sometimiento de la misma norma general y abstracta, siendo fundamental el análisis de los tribunales en relación al derecho de igualdad y no discriminación.

La igualdad de trato tiene que manifestarse de acuerdo a las distintas situaciones existentes, en determinados momentos es justificable una diferenciación de acceso debidamente fundamentada en la edad, debido a la naturaleza de la profesión. Por ende, no se puede tomar en consideración que se vulnere el principio de igualdad de todas las acciones que tengan derecho preferente de selección de trabajadores de determinada edad.

4.3. Edadismo

El término edadismo ha aparecido dentro del campo sociológico, y el mismo se trata del conjunto de prácticas que abarcan la discriminación por motivo de edad, en la cual se

²² Rodríguez Zepeda, Manuel de Jesús. *La edad y su influencia en el trabajo*. Pág. 32.



tienen determinados estereotipos negativos hacia una determinada persona por pertenecer a una generación o edad determinada.

Lo anotado, se encuentra reflejado en las distintas organizaciones en el momento del reclutamiento de personal, en distintas ofertas de trabajo ya se establece un rango de edad específico para el puesto ofertado, excluyendo al resto de las personas que tengan interés y que no cumplan dicho requisito.

Por ello, se producen los largos y nefastos procesos de inserción al mercado laboral, en sociedades que debido a lo limitado de su territorio, se encuentran unidos a un exceso de población, y no pudiendo darle solución, apelan a la discriminación de la juventud, para que sean pocos y de más edad quienes puedan competir con los mayores.

Con ello, lo que se genera es que la población joven en el mercado laboral sea menor y que su acceso sea bastante difícil. Lo que se busca, es la reinserción de los recientes trabajadores en el mercado y al mismo tiempo aumentar el rango de la población considerada como joven.

“El edadismo discrimina a todos los que no se encuentren en una edad variable de edad de la que se tiene que aceptar como adecuada para trabajar, siendo esta forma de pensar consecuencia de serios perjuicios y discriminaciones a todas las personas a lo largo de su vida en distintas circunstancias y situaciones”.²³

²³ Tovar Aparicio, Ricardo. **La edad como factor de tratamiento desigual**. Pág. 20.



4.4. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria



de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a



los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.



- n) **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.**
- o) **Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.**
- p) **Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.**

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q) **Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.**

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.



- r. **Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.**
- Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.
- s. **El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.**
- t. **Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.**
- u. **El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.**



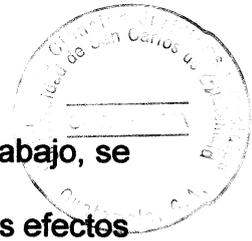
En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

4.5. Análisis de las limitaciones en la contratación laboral por discriminación de la edad del trabajador guatemalteco

La edad consiste en un dato de la realidad que dificulta la carrera profesional del trabajador, especialmente en los períodos de la juventud y de la edad madura. Los empresarios tienen derecho, dependiendo del oficio en relación a tomar la decisión de determinar el rango de edad para ajustarlo al empleo, pero ello puede ser a la vez una limitación no justificada de manera objetiva, rechazando para el efecto a los trabajadores que se encuentren buscando trabajo y no alcancen o superen esa fracción de edad indicada.

A pesar de distintos planes de acción y proyectos puestos en marcha, para la promoción de la contratación de trabajadores jóvenes, la tasa de paro juvenil sigue creciendo. En la actualidad, se vive en una sociedad donde la tasa de paro juvenil es superior al cincuenta por ciento, debido a la gran crisis económica, cada vez se atrasa más el acceso de los jóvenes en el mercado laboral.

Una de las consecuencias de lo indicado es que los jóvenes cualificados prefieren abandonar el país en busca de un mejor futuro. La mayoría de las ocasiones, la



discriminación laboral en jóvenes se manifiesta con las peores condiciones de trabajo, se incorporan a trabajadores jóvenes en puestos de menor exigencia profesional, los efectos sobre las condiciones laborales y la formación son negativos, viéndose al trabajador sometido a la amenaza de despido por parte del empresario, difundiéndose la inestabilidad en el trabajo que puede llevar a conflictos entre los trabajadores con distintos tipo de contratos laborales. Esa situación obliga a los trabajadores jóvenes a la aceptación de condiciones laborales que no son ni justas ni mucho menos igualitarias.

“En los gobiernos se presentan una serie de tendencias de discriminación que aumentan el trabajo en la población joven, como sueldos bajos, se trata de una marginación directa en el mercado laboral. Aunque esas políticas incentivan la contratación de trabajadores jóvenes, también impulsa el empleo precario”.²⁴

Muchas investigaciones han indicado la importancia de los estereotipos en relación al comportamiento del ser humano, siendo uno de los mismos el caso de los trabajadores mayores que son más lentos y menos eficientes. Por ello, muchos trabajadores mayores se ven limitados a conseguir un trabajo, debido a dichos prejuicios extendidos en la sociedad.

No únicamente al momento de encontrar trabajo, sino como en el momento de la selección de personal para despidos, a veces las empresas prefieren despedir a los trabajadores con mayor antigüedad o jubilarlos.

²⁴ Luca Marci, María del Rosario. **Precariedad laboral**. Pág. 44.



Esa discriminación se suele dar en los trabajadores a partir de los cuarenta años de edad, debido a que se piensa que una vez llegados a dicha edad, serán menos productivos y eficientes. Dichos prejuicios derivados de pertenecer a una fracción específica de la población les limita en diversos ámbitos, tanto en la inserción de trabajo como en la continuación de las empresas.

Debido a ello, el país tiene que poner de su parte, estableciendo ayudas y normas para eliminar la tendencia discriminatoria, de manera que las personas en riesgo de discriminación laboral se encuentren de alguna forma mayormente protegidas y no se encuentren en un estado de incertidumbre ante dichas acciones de desigualdad.

Lo que se busca, es contar con una gestión positiva de los poderes públicos que dada la situación real de inferioridad ante el empleo de los trabajadores de edad madura, que sea producida para la pertenencia a ese grupo social cuyo único criterio es la edad.

Un indicador bastante común de precariedad laboral consiste en la realización de horas extras mal remuneradas o no pagadas, a pesar de que existen límites en las horas semanales que se tienen que trabajar, en el país se imponen con bastante frecuencia en las empresas jornadas laborales extensas a sus empleados.

La población joven es uno de los sectores mayormente afectados por la crisis. La situación laboral ha empeorado de manera progresiva, hasta llegar a que la tasa de paro sea bien elevada. El desempleo juvenil ha sido siempre uno de los grandes desafíos de las



sociedades modernas, con distintos matices y características de acuerdo a la época. Los jóvenes en todo el mundo enfrentan iguales situaciones, debido a que se encuentran sin trabajo o bien el que tienen es precario o temporal, con poca o ninguna posibilidad de obtener un contrato indefinido.

Desde que comenzó la crisis económica, el número de contratos temporales para jóvenes ha aumentado de manera considerable, siendo este tipo de contrato el más frecuente en los trabajadores jóvenes que en los adultos.

La elevada tasa de desempleo existente provoca que las trayectorias laborales sean cada vez mayormente precarias, en relación a aquellas de quienes ante la lejanía de un buen trabajo y estatus laboral de calidad, se encargan de buscar una solución en un terreno inestable. Como consecuencia de ello, se presentan los cambios de trabajo, la entrada y salida constante del mercado laboral y los cambios de profesión.

En variadas ocasiones los jóvenes tienen que aceptar empleos en condiciones laborales inestables, añadiendo a ello una situación de incertidumbre de su futuro y situación de trabajo.

Esa inestabilidad y rechazo, es la que conduce a una serie de problemas psicosociales en la población joven, que se encuentra en íntima relación con el desempleo, llevando a la conclusión de que es urgente un tratamiento a los mismos. El problema económico subyacente, convierte al paro en un problema que no afecta únicamente a nivel



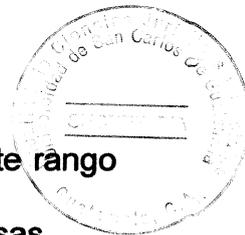
económico, sino a la moral autoestima y a la identidad social. Las condiciones de trabajo en los últimos años han generado un escenario precario de lo sociolaboral. La precariedad se ha encargado de agudizar la crisis económica de actualidad, que ha venido a presentar el más oscuro mercado laboral, provocando con ello una mayor tasa de desempleo y reduce las oportunidades laborales, inclusive del empleo precario.

“No solamente la precariedad laboral se encuentra reflejada en las jornadas y horarios de los contratos, sino también en situaciones en las que se tienen que establecer contratos con menores salarios, reflejándose con ello, una clara discriminación hacia los jóvenes, que en diversas ocasiones son respaldados por el gobierno”.²⁵

El trabajador de edad avanzada es una persona de edad comprendida entre los 55 y 64 años de edad, pero de acuerdo al país ello puede tener variaciones, siendo los mayores de 45 años los gravemente perjudicados debido a las transformaciones que viene experimentando el mercado laboral como consecuencia de los avances tecnológicos y de organización. Dichas transformaciones sitúan al colectivo de personas mayores de 45 años en uno de los colectivos con mayor dificultad de inserción.

Los trabajadores de edad madura se encuentran menos expuestos al desempleo que los trabajadores jóvenes, pero los mismos al quedarse desempleados les es más difícil encontrar empleo y sus períodos de desempleo suelen ser mayores. Ello, se encuentra

²⁵ Martín Sagrera, Manuel Alexis. **El edadismo y el trabajo**. Pág. 13.

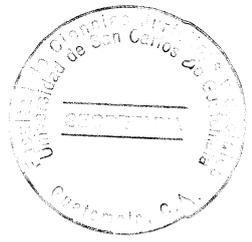


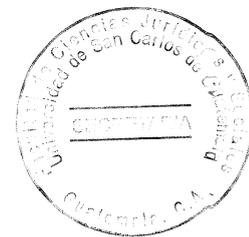
reflejado en que cada vez existen menos personas en el mercado laboral en este rango de edad. Las oportunidades de empleo para esta parte de la población son escasas.

En el país, se debate la duración laboral de los trabajadores de edad adulta o lo que es lo mismo, en la participación efectiva de ellos en el mercado de trabajo y, más concretamente sobre un conjunto de prácticas a las cuales en término de prejubilación recurren las organizaciones, las cuales provocan efectos no deseados y alarmantes para la salida prematura del mercado de trabajo.

La precariedad laboral en los trabajadores de edad madura se refleja de diversas maneras, en trabajos en régimen de subcontratación y trabajos a domicilio trabajos a tiempo parcial. Dichos contratos, no se encuentran literalmente al margen del derecho laboral, sino que dan lugar a relaciones laborales insertas en otros campos.

Las condiciones de trabajo son poco justas en la mayoría de ocasiones, son defendidas con términos como la productividad y mayor competencia. Pero, ello sencillamente encierra un futuro de incertidumbre a los trabajadores, quienes cada vez más, sienten que debido a su edad tienen menos posibilidades de trabajo y por ello aceptan las condiciones que les ofrecen.



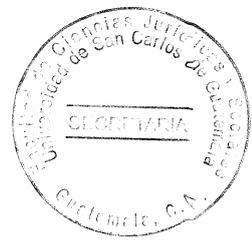


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La discriminación por razón de edad es la aquella contra personas o colectivos por motivo de creencias, normas y valores que justifican la discriminación de las personas según su edad. La mayoría de la población de distintas culturas se comporta de forma negativa con las personas mayores, siendo el edadismo constitutivo del conjunto de prejuicios, estereotipos y discriminaciones que se aplican a las personas mayores en función de su edad, pero cabe anotar que en la actualidad también los jóvenes son objeto de discriminación en la obtención de puestos de trabajo.

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores y contrato de trabajo del acuerdo entre empresario y trabajador, por el cual éste se obliga a prestar sus servicios, por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

La discriminación más frecuente es la discriminación por edad y es aplicada en todos los aspectos de la vida, en las relaciones y el tratamiento de los servicios sociales, pero también es un fenómeno que ocurre en los lugares de trabajo. Los trabajadores pueden tener problemas para contratar un trabajo o tener menos beneficios que sus colegas debido a su edad avanzada, siendo las causas de la discriminación por edad en los negocios las relacionadas con la productividad. Se recomienda la existencia de un marco constructivo para el establecimiento de condiciones de trabajo decente y productivo, para los trabajadores discriminados que eligen o necesitan de un empleo.

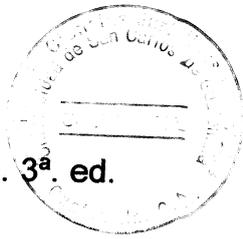




BIBLIOGRAFÍA

- BLANCH RIVAS, Jorge Mario. **Desempleo juvenil**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. Bellaterra, 1986.
- CANO RODRÍGUEZ, José Antonio. **Juventud, trabajo y desempleo**. Bogotá, Colombia. 2ª. ed. Ed. Social, 1990.
- CLAVERÍA ACEITUNO, Claudia Lorena. **Contratos de trabajo**. Barcelona, España. 2ª. ed. Ed. Bomarzo, 2002.
- DE LA MORA GÓMEZ, Carlos Dionisio. **Derecho a la igualdad laboral**. México, D.F. 5ª. ed. Ed. UNAM, 2001.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Kenia Gabriela. **Derecho laboral**. México, D.F. 6ª. ed. Ed. Jurídica, 2000.
- GARCÍA DE LA VEGA, Romeo Estuardo. **Derecho del trabajo**. San José, Costa Rica. 4ª. ed. Ed. Variedades, 2001.
- LUCA MARCI, María del Rosario. **Precariedad laboral**. Madrid, España. 5ª. ed. Ed. Tierra, 2000.
- MARTÍN SAGRERA, Manuel Alexis. **El edadismo y el trabajo**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. Roxin, 1994.
- MONTERREY PÉREZ, Diego Andrés. **La política de empleo en la unidad familiar**. Bogotá, Colombia. 4ª. ed. Ed. Tipografía, 2011.
- MONTOYA MELGAR, Francisco. **Historia del derecho laboral**. México, D.F. 2ª. ed. Ed. Social, 1998.
- ORELLANA CASTILLO, Rosa Adela. **Contratación laboral**. Bogotá, Colombia. 3ª. ed. Ed. Cabildo, 2005.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo**. Barcelona, España. 3ª. ed. Ed. Tirant lo Blanch, 1999.



RODRÍGUEZ ZEPEDA, Manuel de Jesús. **La edad y su influencia en el trabajo**. Madrid, España. 5ª. ed. Ed. Ariel, 2003.

SANTAMARÍA LÓPEZ, Elsa Delfina. **Discriminación laboral**. Guatemala. 4ª. ed. Ed. Piedra Santa, 2010.

SANTILLANA VELÁSQUEZ, María Sibela. **Manual de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. 4ª. ed. Ed. Trillas, 2003.

TOVAR APARICIO, Ricardo. **La edad como factor de tratamiento desigual**. México, D.F. 3ª. ed. Ed. UNAM, 2004.

VASCONCELLOS PÉREZ, Luis Alejandro. **Desigualdad laboral**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. Tiber, 1985.

VICHI ROLDÁN, Josué Enrique. **Los contratos laborales**. Madrid, España. 3ª. ed. Ed. Luz, 2002.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

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