

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a lance and a shield. Above the knight is a crown. To the left of the knight is a castle tower, and to the right is a lion rampant. The entire scene is set against a background of a mountain range. The Latin motto "CONSPICUA CAROLINA ACATLITIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS PLUS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ADICIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO
MORAL COMO CAUSA JUSTA PARA DAR POR TERMINADA LA
RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR**

ALISS NOEMÍ MORÁN MEJÍA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018

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

**ADICIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO
MORAL COMO CAUSA JUSTA PARA DAR POR TERMINADA LA
RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR**



Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretaria:	Licda. Waleska García Contreras
Vocal:	Lic. Jener López Bol

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Luis Fernando Hernández Recinos
Secretario:	Lic. Luis Enrique Villela Rosas
Vocal:	Licda. Lilian Hernández del Cid

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)."



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



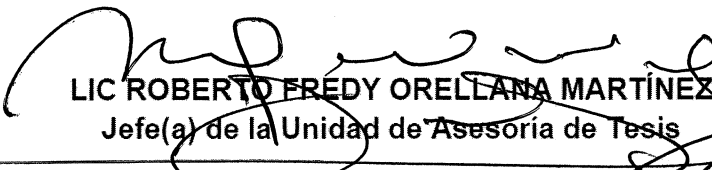
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
28 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUDIN AMERICO MAZARIEGOS NAJERA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALISS NOEMÍ MORÁN MEJÍA, con carné 201210948,
intitulado ADHESIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO MORAL COMO CAUSA JUSTA
PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

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 12 / 05 / 17 f) _____


Asesor Licin Américo Mazariegos Najera
(Firma y Sello) **ABOGADO Y NOTARIO**

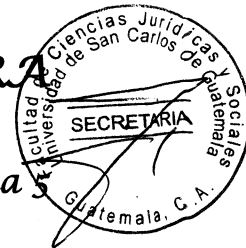
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



LIC. LUDIN AMERICO MAZARIEGOS NAJERA
ABOGADO Y NOTARIO

Arco 6, número 57, Colonia Jardines de la Asunción Norte, Zona 5
Teléfono: 2336-2002 Teléfono Celular: 5316-1393
GUATEMALA, GUATEMALA



Guatemala, 06 de noviembre de 2017

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Orellana Martínez:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró asesor de tesis de la bachiller **Aliss Noemí Morán Mejía**, con quien declaro no tener parentesco, por lo que emito el dictamen siguiente:

- 1- **Del título de la investigación:** La estudiante Morán Mejía sometió a mi consideración la tesis intitulada "ADHESIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO MORAL COMO CAUSA JUSTA PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR", para la asesoría respectiva. Examinando el tema se llegó a la conclusión tanto del suscrito como de la estudiante, que se modifica por "ADICIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO MORAL COMO CAUSA JUSTA PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR"
- 2- **Opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** De la asesoría practicada a la investigación relacionada, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que la presente tesis llena las expectativas deseadas y exigidas por dicho normativo, al haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.
- 3- **Respecto de la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo de la presente tesis se utilizaron métodos y técnicas, adecuadas para este tipo de investigación, siendo estos: analítico y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva.

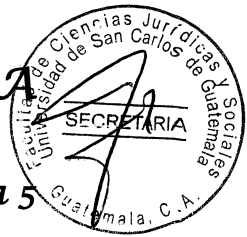
LIC. LUDIN AMERICO MAZARIEGOS NAJERA

ABOGADO Y NOTARIO

Arco 6, número 57, Colonia Jardines de la Asunción Norte, Zona 5

Teléfono: 2336-2002 Teléfono Celular: 5316-1393

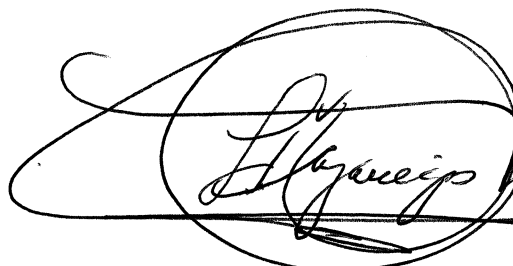
GUATEMALA, GUATEMALA



- =====
- 4- **De la redacción utilizada:** Se observó que en el desarrollo de la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
- 5- **Respecto de la contribución científica:** Se puede observar que la investigación desarrollada, observa el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues del estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia que posee.
- 6- **De la conclusión:** Se pudo establecer que la estudiante, hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados y que la conclusión, es congruente con la tesis realizada.
- 7- **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como que analiza legislación interna y de otros países, para el estudio del derecho comparado, por lo que a mi criterio son adecuados.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen de la investigación en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por las razones ya expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar la tesis relacionada, realizada por la estudiante Aliss Noemí Morán Mejía y en consecuencia darse la opinión que el mismo se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto se emita la orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando la tesis asesorada.

Atentamente,



Lic. Ludin Américo Mazariegos Najera
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Ludin Américo Mazariegos Najera
Abogado y Notario



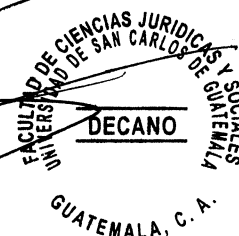
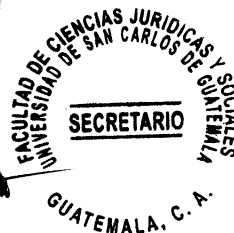
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALISS NOEMÍ MORÁN MEJÍA, titulado ADICIÓN AL ARTÍCULO 79 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEL ACOSO MORAL COMO CAUSA JUSTA PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS: Quien me ha dado el regalo mas valioso, que es la vida; porque me ha sostenido sobre las alturas guiando mi camino; y porque me ha dado determinación para cumplir cada una de mis metas.

A MIS PADRES: Juan Luis Morán González y Blanca Alicia Mejía Marín por sus consejos y oraciones; por su apoyo y amor incondicional; y por ser el mayor ejemplo de honradez y rectitud. Los amo.

A MIS HERMANOS: Luis Emanuel, Juan Luis, Luis Alberto y Luis Eduardo por su apoyo y amor incondicional. Los amo.

A MIS ABUELOS: Marina Marín y Candelaria González por su cariño y oraciones. En especial a mi abuelo Luis Amadeo Morán Catalán Q.E.P.D. por el amor que me brindó y a quien llevo en mi corazón.

A MIS AMIGOS: Que a lo largo de mi carrera me han brindado su amistad y apoyo.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales en donde viví en sus aulas momentos inolvidables y recibí el conocimiento e instrucción sobre el derecho

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi
Alma Mater y brindarme la oportunidad de convertirme en
una profesional del derecho.



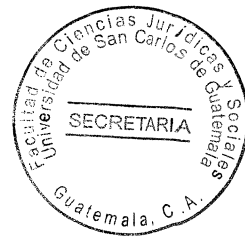


PRESENTACIÓN

Esta investigación corresponde al derecho laboral, ya que el mobbing o acoso moral tiene como fin el hostigamiento del trabajador dentro del lugar de trabajo, afectando el desempeño laboral provocando que éste termine la relación laboral.

Al ser esta una investigación de tipo cualitativa fue necesaria la recolección de información, basándose en doctrina y jurisprudencia internacional emitida por la Organización Internacional del Trabajo, para que en lo conducente sea aplicable en la República de Guatemala. El periodo en que se realizó la investigación corresponde a los años 2014 al 2015, de acuerdo al registro que se tiene en las Oficinas Centrales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.

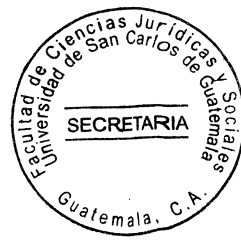
Al estudiar el objeto de la presente investigación, o sea, el acoso laboral, se establece que se ha dado en diferentes ocasiones, provocando que el trabajador o la víctima, quien es el sujeto principal, tenga consecuencias psicológicas; el agresor, que puede ser el patrono generalmente busca como resultado que la víctima termine la relación laboral, por lo que el aporte académico es poder evidenciar la necesidad de detectar y solucionar el mobbing cuando sea denunciado para que se presenten soluciones eficaces permitiéndole al trabajador finalizar la relación laboral en cualquier momento y sin generarle algún tipo de responsabilidad, permitiéndole gozar de la indemnización correspondiente.



HIPÓTESIS

El Artículo 79 del Código de Trabajo regula las causas justas que puede invocar un trabajador para finalizar la relación laboral sin responsabilidad de él; y así tener el beneficio de recibir la indemnización que le corresponde; por lo que en la presente investigación se establece, claramente, la necesidad de incluir una literal más a dicho artículo; con el objeto de ampliar la protección que el derecho laboral ofrece a los trabajadores en el principio de tutelaridad al trabajador.

La variable de dependencia en la presente hipótesis radica en el hecho de explicar y describir el fenómeno en el que se centra la investigación realizada, debido a que en la actualidad se está practicando una estrategia la cual es utilizada por los patronos para desesperar a los trabajadores con el objeto de que éstos últimos renuncien y pierdan así el derecho de indemnización; dicha estrategia se ha catalogado en el derecho comparado como el mobbing o conocido en español como acoso moral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó utilizando los métodos analítico y deductivo, puesto que como variable se determinó el fenómeno que se está dando en la actualidad el cual está siendo empleado por el patrono para desesperar al trabajador mediante prácticas de hostigamiento laboral, asimismo se determinó que dentro de la normativa guatemalteca en materia laboral, no existe regulación sobre el acoso laboral como causa para terminar la relación laboral por parte del trabajador sin que éste tenga responsabilidad alguna.

También se utilizó la técnica documental y la bibliográfica que permitió examinar y determinar que es necesario conocer qué es el mobbing, cuáles son las consecuencias y por ende la necesidad de que se adicione la literal I, al Artículo 79 del Código de Trabajo, para que el trabajador pueda gozar de la indemnización correspondiente aunque termine la relación laboral probando que ello se debió al hostigamiento que sufría por el patrono, familiares o de sus dependientes.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Definición	2
1.2. Antecedentes históricos	4
1.3. Principios	8
1.4. Naturaleza jurídica	14
1.5. Objeto	15
1.6. Contenido	15
1.7. Finalidad	17

CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo individual sustantivo	19
2.1. Contrato de trabajo	19
2.1.1. Origen histórico	22
2.1.2. Contrato individual de trabajo	24
2.1.3. Características del contrato individual de trabajo	27
2.2. Análisis económico jurídico del contrato de trabajo	29

CAPÍTULO III

3. Condiciones de trabajo	31
3.1. Tiempo	31
3.2. Lugar	32
3.3. Remuneración	32
3.3.1. Salario.....	32
3.4. Objeto del trabajo.....	41
3.5. Formas de terminación del contrato o relación de trabajo	41
3.5.1. Voluntad de ambas partes.....	46
3.5.2. Por disposición de la ley	47
3.5.3. Por voluntad de una de las partes con causa justificada	48
3.5.4. Por causa imputables a una parte.....	48
3.6. Finalización del contrato de trabajo por decisión del trabajador	51
3.6.1. Por renuncia	52
3.6.2. Por abandono	53
3.6.3. Por no reintegrarse a su puesto de trabajo.....	54
3.6.4. Despido indirecto	54

CAPÍTULO IV

4. Adición al Artículo 79 del Código de Trabajo del acoso moral como causa justa para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador	55
--	----

4.1.	Acoso moral en el trabajo o acoso laboral	55
4.2.	Definición.....	58
4.3.	Causas	61
4.4.	Sujetos	62
4.4.1.	Sujeto activo o acosador	62
4.4.2.	Sujeto pasivo o víctima.....	64
4.4.3.	Modalidades	64
4.5.	Análisis jurídico del Artículo 79 del Código de Trabajo	65
4.6.	Necesidad de regular el acoso moral o acoso laboral como causa justa para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA		75
BIBLIOGRAFÍA		77

INTRODUCCIÓN

La justificación del problema radica en que Guatemala no tiene regulado el acoso moral contra el trabajador, el cual consiste en el hostigamiento que provoca el patrono para que el empleado se desespere, siendo una estrategia patronal utilizada para evadir la responsabilidad del pago de la indemnización correspondiente.

Teniendo como hipótesis principal que el Artículo 79 del Código de Trabajo regula las causas justas que puede invocar un trabajador para finalizar una relación laboral sin responsabilidad del trabajador; respaldando de esta manera el beneficio a recibir su indemnización que en derecho le corresponde, en virtud que es necesario que se incluya una literal más a dicho artículo, y así ampliar la protección que el derecho laboral ofrece a los trabajadores en el principio de tutelaridad al trabajador, debido a que en la actualidad se está dando una estrategia utilizada por patronos para desesperar a los trabajadores con el fin de que éstos últimos renuncien y pierdan así el derecho de indemnización.

Los objetivos alcanzados en el presente estudio fueron: a) la incorporación al Código de Trabajo de una literal más que regule el acoso moral como causa justa para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad del trabajador; b) la ampliación del principio de tutelaridad al trabajador, protegiendo así el derecho fundamental del trabajo; c) asegurar un trabajo digno para los guatemaltecos, protegiéndolos de estrategias mal intencionadas utilizadas por los patronos.

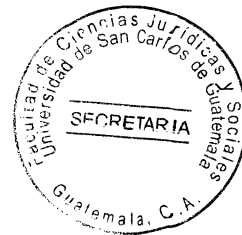
La tesis está comprendida en cuatro capítulos: El capítulo I, desarrolla lo relativo al derecho de trabajo, así como los antecedentes históricos, principios, objeto y finalidad; el capítulo II, define el contrato individual de trabajo; el capítulo III, trata el tema de las condiciones de trabajo, tiempo, lugar y remuneración, así como las diferentes formas de finalizar el contrato o relación de trabajo y en el capítulo IV se hace un análisis exhaustivo de lo que es el acoso moral al trabajador y la necesidad de adherir una literal más al Artículo 79 del Código de Trabajo, para que el trabajador



pueda dar por terminada la relación laboral por hostigamiento del patrono, familiares dependientes de este, sin que el empleado tenga responsabilidad alguna y pueda gozar de la indemnización correspondiente.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, que permite desplazar todo el conocimiento en partes respecto al contenido de la doctrina y la realidad, así mismo se aplicó el método de la síntesis para indagar separadamente los fenómenos objetos de estudio. Dentro de las técnicas utilizadas en la realización de la investigación, se emplearon las bibliografías y documentales que permitieron recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Por lo anterior se estableció la importancia académica y social de adherir este fenómeno al artículo anteriormente citado, en virtud que es necesario ampliar el principio de tutelaridad al trabajador y así garantizar de mejor manera el derecho al trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

La Real Academia de Lengua Española define al trabajo como “ocupación retribuida y al esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”.¹ Es aquella actividad realizada por el hombre con el ánimo de tener algún tipo de retribución que puede ser diferente al dinero.

“El trabajo se constituye además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa”.²

Esta rama del derecho público busca regular la relación laboral existente entre un patrono y trabajador otorgando una protección de carácter preferente al empleado debido al desequilibrio económico existente, así también busca imponer puntos de partida necesarios como garantías mínimas al momento de la contratación laboral, siempre aplicando la realidad guatemalteca y haciéndolo de manera objetiva, esto a través de un conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas cuyo fin es evitar posibles conflictos laborales futuros o bien resolver los existentes.

¹ <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28> (Consultado: 26 de julio de 2017).

² Franco López, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.



Como característica esencial del trabajo es necesario mencionar que, solo puede ser llevado a cabo por el ser humano y que se puede prestar tanto de manera física o intelectual independientemente o bien aplicando ambos esfuerzos, cuya finalidad es obtener una retribución que le permita tener una vida digna.

El esfuerzo del hombre, tanto material como intelectual, siempre estará encaminado a producir riqueza, puesto que es el medio por el cual el ser humano busca subsistir junto con su familia, la retribución que se recibe a cambio es denominada salario y el trabajador en la mayoría de casos estará subordinado a un patrono.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en el Artículo 101 al trabajo como un derecho fundamental de los guatemaltecos pero al mismo tiempo como una obligación social del Estado, estableciendo como fin principal velar porque la prestación del servicio o ejecución de la obra sea retribuida de manera digna al trabajador.

1.1. Definición

En cuanto a la definición del derecho laboral, en el contexto jurídico, Cabanellas establece y señala que es el “conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones



entre patronos y trabajadores, no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.³

Se puede establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones que se dan entre trabajadores y patronos con motivo de la relación laboral que desea desarrollarse y los posibles conflictos que puedan darse durante la realización del trabajo, entre los fines del trabajo se encuentra el ayudar al desarrollo económico del país es por eso que, es necesario tener cierto tipo de control y otorgar cierta protección durante la prestación del servicio.

Para el licenciado Echeverría el derecho laboral “es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medios de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁴

En concreto se puede establecer que el derecho laboral es una rama del derecho público, porque es el Estado el encargado de regular y dar las pautas mínimas para que pueda desarrollarse una relación laboral, otorgando una protección de carácter preferente al trabajador debido a la desigualdad económica que existe este tiene como consecuencia la creación de derechos y obligaciones tanto para el patrono como para

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 119.

⁴ Echeverría R. **Derecho del trabajo I**. Pág. 7.

el trabajador, pero es necesario tener en cuenta que las actuaciones que se realicen dentro de una relación laboral deben de ser apegadas a derecho, pudiendo superarse las condiciones de trabajo por distintos medios.

1.2. Antecedentes históricos

El derecho de trabajo, en un principio, se considera como una fuente de riqueza, transformando los materiales proporcionados por la naturaleza. El primer documento importante del que se tiene conocimiento es el que realizó Hammurabi, sexto rey de la primera dinastía de Babilonia, hizo un código que lleva su nombre, constituyó una de las principales fuentes de conocimiento acerca de la civilización mesopotámica, es el conjunto de leyes más antigua que se conoce, incluye algunos reglamentos relativos al trabajo, por ejemplo: el salario mínimo, aprendizaje y forma de realizar labores.

En la antigüedad se consideraba como despreciable el trabajo manual, por ello fue que solo era ejercido por esclavos. En Roma tuvo su esplendor el trabajo de artesano e industrial fueron menospreciados y por ello fueron llevados a cabo por esclavos, en ese momento se le consideró al esclavo como parte de la familia pero con ciertas restricciones como la de no gozar de los bienes y era considerado como cosa porque en cualquier momento podía ser objeto de enajenación y su dueño podía abusar, disfrutar o utilizarlo en la forma que deseara, de la misma forma ejercía ese poder sobre sus bienes.



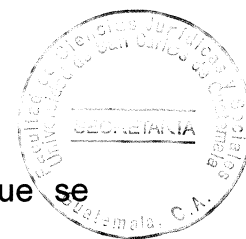
En Roma, el derecho surgió como una organización extraordinaria que influyó en casi todo el mundo, sin embargo, aun cuando esta influencia prevalece hoy en día, la esclavitud impidió rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico. El trabajo era considerado como una res (cosa), lo cual obstaculizaba el nacimiento del derecho de trabajo, derecho consagrado en la libertad del hombre que trabaja.

La desaparición de la esclavitud se dio de forma lenta, en Roma sucedió debido al surgimiento de los colonos que eran una clase social que no estaba vinculada al señor feudal, sino que a la tierra y en diferentes lugares aunque siguió la venta de esclavos, se les dio la opción de comprar su libertad por medio de terceras personas, porque durante ese último periodo se creyó que, el dueño que otorgaba la libertad al esclavo podría ir al cielo por su buena acción.

El tratadista Francisco de la Torre establece “Que en la edad media el trabajo que se destacó fue el del artesano y en esa misma época se desarrollaron los gremios, asociaciones, constituidas con el fin de proteger económicamente y moralmente a los miembros pertenecientes a una clase u oficio determinado, al propio tiempo su dignidad de la profesión a la cual se dedicaba”.⁵

Durante dicha época surgieron los siervos de la gleba a través del sistema de vasallaje lo que fue cimiento para el trabajo libre, surgieron los aprendices como personas que

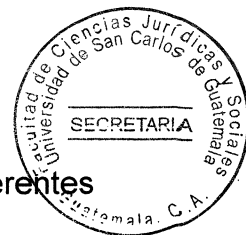
⁵ De La Torre, Francisco. **Introducción a la legislación laboral**. Págs. 3,4.



se iniciaban en el aprendizaje de un oficio y hasta el momento en el que se consideraba que lo realizaban de manera perfecta obtenían el derecho a una remuneración por el trabajo realizado pasando a ser trabajador del maestro artesano durante un tiempo. Durante ese tiempo se estableció que no se trabajara el día domingo porque fue destinado para actividades religiosas y un tiempo con Dios, esto fue impuesto por la iglesia.

En la Revolución Industrial se tuvo un avance en cuanto a la relación económica, observándose características importantes, entre las cuales se encuentran la explotación de mujeres y niños sometidos a extensas jornadas de trabajo, teniendo como consecuencia el nacimiento al derecho de trabajo individual y colectivo, el cual avalaba que el trabajo era un bien común y garantista para todos los trabajadores como medio de protección que permitía evitar que la explotación y los malos tratos del patrón hacia los trabajadores continuara, apareciendo el Estado como garante ante la relación laboral por lo cual es el encargado de velar porque se respeten los derechos de todo trabajador.

En Guatemala con el Decreto 1441 entra en vigencia el Código de Trabajo, teniendo como espíritu el derecho de trabajo como un derecho del trabajador, constituyendo un mínimo de garantías sociales, irrenunciables, siendo el derecho de trabajo un derecho imperativo, realista y objetivo, hondamente democrático.



Según la doctrina, en cuanto a los derechos humanos, hace referencia a las diferentes acepciones, según las épocas, con que se han conocido los derechos humanos, puntualizando que se les ha denominado derechos naturales, para indicar que los mismos correspondían al hombre por el solo hecho de ser hombre; derechos fundamentales, para indicar que no son secundarios ni derivados y por consiguiente forman parte necesariamente del orden jurídico positivo. Derechos Individuales como reminiscencia de la postura que asumió la revolución francesa en relación con el respeto a las libertades individuales”.⁶

El Estado de Guatemala siendo Estado parte de la Carta de las Naciones Unidas, firma de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo ratificado el 1 de octubre 1986, con el Decreto 54-86 del Congreso de la República de Guatemala; así mismo Guatemala ratificó el 27 de abril 1978 la convención Americana sobre Derechos Humanos, reafirmando así el reconocimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Sigue manifestando el Licenciado Larios Ochaita que “los derechos humanos de segunda generación, conocidos como derechos colectivos, se caracterizan por ser derechos económicos, sociales y culturales. Incluyen el derecho de trabajo el derecho a elección de trabajo, derecho a la seguridad social, dentro del que más nos interesa en esta investigación se encuentran la seguridad social y el derecho de trabajo”.⁷

⁶ Larios Ochaita, Carlos. **Derecho internacional público**. Pág. 46.

⁷ **Ibid.** Págs. 47,48.



La evolución del trabajo ha sido progresiva y en comparación con las etapas anteriores ha tenido un cambio definitivo a partir del origen de la revolución tecnológica, la injerencia de distintos países en Guatemala, en la forma del comercio con la mundialización de este, la facilidad en la obtención de información, el ahorro de tiempo en comunicación entre otros. Como factor clave surge la globalización dentro de las condiciones de trabajo que se realizan actualmente ya que ante la abrumadora y rápida creciente tecnológica se hace necesaria la profesionalización por parte de los trabajadores para optar a distintos puestos pudiendo competir con otras personas dentro de un mismo ramo laboral.

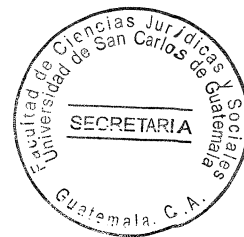
1.3. Principios

Para Plá Rodríguez los principios del derecho del trabajo “son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁸

Son los lineamientos o directrices que sirven para interpretar de mejor manera una norma jurídica otorgando soluciones para conflictos interpretativos anteriores o posteriores en diversos casos. Los principios del derecho laboral son:

- a. Principio de tutelaridad;

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



- b. Principio de irrenunciabilidad;
 - c. Principio de imperatividad;
 - d. Principio de realismo y objetividad;
 - e. Principio democrático;
 - f. Principio de sencillez o antiformalismo;
 - g. Principio de conciliación;
 - h. Principio de equidad;
 - i. Principio de estabilidad.
-
- a. Principio de tutelaridad: “este principio se enuncia diciendo que el Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y

trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente”.⁹

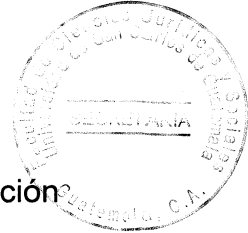
Es sabido que el trabajador representa la parte más débil en la relación laboral debido a que está en principio de carácter subordinado, debido a ello el derecho de trabajo no puede actuar en forma igualitaria ante lo anterior, por ello se introducen normas jurídicas de trabajo y previsión social que protejan de forma preferente al trabajador debido a la vulnerabilidad económica que este tiene dentro de una relación de trabajo.

- b. Principio de garantías mínimas: “este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas”.¹⁰

Todo contrato de trabajo que se celebre debe de contener las garantías sociales mínimas que le permitan al trabajador desarrollare de forma digna, estas pautas que solo pueden ser superadas protegen al trabajador de manera económica ya que son irrenunciables únicamente para él, porque son normas imperativas y pueden ser

⁹ Franco López, Landelino. **Op. cit.** Pág. 48.

¹⁰ **Ibid.** Pag. 51.



superadas por la celebración de un contrato individual, por medio de la contratación colectiva o por instrumentos de formación colectiva; todas las reducciones o alteraciones a las garantías mínimas provocan la nulidad del instrumento que las normó de esa forma.

- c. El derecho del trabajo es necesario e imperativo: “este principio se enuncia de la siguiente manera: el Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad , propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.¹¹

Toda norma jurídica es imperativa es por ello que se limita el principio de autonomía de la voluntad, porque se dan las pautas como garantías mínimas para regular las relaciones entre el capital y el trabajo; y son necesarias porque el trabajo no puede dejar de existir al ser el único medio por el cual el ser humano se dignifica.

- d. El derecho del trabajo es realista y objetivo: “se dice que el Derecho del Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es

¹¹ Ibid. Pág. 53.



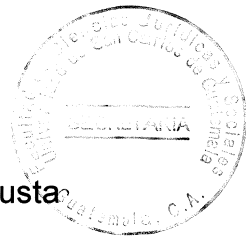
indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. La tendencia de este principio es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.¹²

Las normas jurídicas laborales deben de ajustarse a la realidad guatemalteca y la resolución de los conflictos debe de ser justa no solamente legal, de forma que se le protección a los trabajadores.

- e. El derecho del trabajo es una rama del derecho público: es una reama del derecho público porque el interés particular debe de ceder ante el colectivo, el Estado se organiza para proteger a los trabajadores que representan la mayor parte de la población guatemalteca es por ello que se debe de dar el cumplimiento de las normas laborales no dependiendo de la voluntad particular.
- f. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático: “se dice que este principio radica en que el derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, buscando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los interés justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.¹³

¹² **Ibid.** Pág. 56.

¹³ **Ibid.** Pág. 57.



Este principio busca que toda negociación colectiva se haga de manera justa, atendiendo a que debe otorgarse una protección preferente al trabajador debido a que, como anteriormente se mencionó ellos conforman la mayor parte de la población guatemalteca, es el principio que menos aplicado es en la actualidad.

- g. El derecho de trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo: este principio no se aplica puesto que al momento en que se necesite llegar a un arreglo, se debe sacrificar alguno de los intereses de una de las partes dentro de una relación laboral, puesto que los trabajadores no pueden ceder ante cualquier reclamación del patrono.
- h. Principio de estabilidad: para De la Cueva “la estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades:
 - a. La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y
 - b. La exigencia de una causa razonable para su disolución”.¹⁴

Este principio busca la protección del trabajador asegurando su permanencia en el centro de trabajo, lo cual tiene como consecuencia que el trabajador tenga seguro el

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 1972.

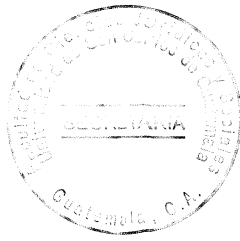


salario durante un tiempo y poder asegurar el sustento diario de él y su familia, desempeñándose de forma digna.

1.4. Naturaleza jurídica

Existen tres teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho de trabajo las cuales son:

- a. La teoría publicista: esta teoría explica que el interés es general es decir el interés común está por encima del particular, el interés privado debe de ceder ante el interés colectivo por lo tanto las normas del derecho laboral son imperativas al limitar la autonomía de la voluntad, también es llamada teoría pública.
- b. Teoría privatista: establece que el interés del particular es lo más importante por lo tanto existe la autonomía de las partes dentro de la relación laboral.
- c. Teoría socialista: el interés es de un grupo social y se establecen ciertas normas mínimas que son imperativas pero que al momento de ser superadas puede tener injerencia la autonomía de la voluntad.



1.5. Objeto

La principal finalidad del derecho de trabajo es la justicia social, mediante la protección del trabajador humano cuando este esté bajo subordinación del patrono, los principales objetivos del derecho del trabajo son:

- a. Normar los deberes y obligaciones del patrono y el trabajador.
- b. Establecer lo relativo al salario, jornadas de trabajo, suspensión del trabajo, terminación del contrato de trabajo por parte del patrono o del trabajador.
- c. Regular lo relativo a la conformación de sindicatos, grupos coaligados, el derecho a huelga y el paro.
- d. Conocer y plantear soluciones a los conflictos ya sean individuales o colectivos.

1.6. Contenido

El contenido del derecho del trabajo son cinco disciplinas que regulan diferentes áreas las cuales son:

- a. Derecho individual del trabajo: esta disciplina se ocupara de las relaciones individuales que surjan por una relación con motivo de la realización de trabajo subordinado entre el patrono y el trabajador.
- b. Derecho colectivo de trabajo: se ocupa de la relación de trabajo que surja entre diversas organizaciones colectivas de trabajadores pudiendo ser coaliciones o sindicatos con un empleador o bien un grupo de empleadores, en este caso el Estado participa como un órgano de control cuando surgen conflictos entre las partes.
- c. Derecho internacional de trabajo: es el que tiene su nacimiento a través de la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, mediante la creación de diversos convenios internacionales a los cuales se sujetan varios países.
- d. Derecho procesal del trabajo: esta disciplina constituye el instrumento por medio del cual se deben disipar los conflictos que surjan de una relación de trabajo, no importando si son de carácter individual o colectivo.
- e. Derecho de integración: “cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económica y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital”.¹⁵ Esta disciplina del derecho del trabajo va de la mano con la globalización, ya que su fin es lograr unir políticas que ayuden

¹⁵ Franco López, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 21.



mutuamente diferentes países por medio de diversos instrumentos jurídicos para elevar la economía de los que participen en la creación de estos.

El tratadista Zamora y Castillo establece, en cuanto a la constitucionalización del derecho de trabajo, se entiende como “la inserción de una o varias instituciones jurídicas de contenido adicional caracterizado además por su índole social, económica, laboral o de otra especie, en el texto legislativo básico de un Estado Moderno su Constitución, provenga de anhelos populares auténticamente expresados o por una imitación de ese texto solemne y básico en los regímenes de autocracia personal o de dictadura de un partido”.¹⁶

El derecho del trabajo se nutre de varias disciplinas porque, debe de dar las pautas necesarias para que al momento de surgir un conflicto se debe dar la forma propicia de solucionarlos, debido a que este es dinámico debe apoyarse en el derecho internacional cuando exista alguna laguna jurídica que deba ser solventada mediante la integración de políticas económicas.

1.7. Finalidad

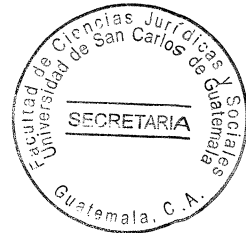
El derecho de trabajo surgió para regular las relaciones jurídicas que se dan entre los trabajadores que realizan un servicio o ejecutan una obra y patronos que a cambio de la realización de la labor deben de remunerarla.

¹⁶ Zamora y Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 612.



El fin mediato del derecho del trabajo es equilibrar las relaciones de trabajo que se crean entre el patrono y el trabajador, ya que mientras el trabajador presta sus servicios recibe una remuneración para que pueda subsistir y en cambio el patrono genera utilidades que permiten incrementar su capital.

Y el fin inmediato es otorgarle una protección de carácter preferente al trabajador porque es la parte débil económicamente en la relación laboral lo que hace que sus derechos puedan ser vulnerados.



CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo individual sustantivo

Es el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores pero de forma individual todo ello con ocasión al trabajo, en cuanto al conflicto o posible conflicto que pudiera suscitarse al laborar de forma subordinada.

2.1. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un instrumento que se utiliza dentro de una relación laboral para normar la forma en que se llevara a cabo el trabajo por parte del trabajador, es por ello que se estipula el horario en que se llevara a cabo la labor, así también el salario que se devengará y la forma en que será pagado, entre otras; creando así una relación de subordinación; por medio de este instrumento se crean derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrono.

La perfección del contrato de trabajo se da mediante la iniciación de la relación de trabajo entre patrono y trabajador, es decir que, no es necesario que medie un documento u otro instrumento firmado y suscrito entre las partes para que exista el contrato de trabajo, basta con que el trabajador comience a prestar sus servicios ya

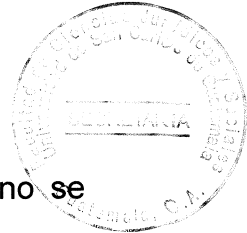


sea físicos o intelectuales a un patrono de forma personal, de forma continua y bajo directrices de este obteniendo una remuneración por el trabajo realizado, para que se tenga por valido el contrato de trabajo.

Entre los principios del derecho laboral se encuentra el de tutelaridad y el de garantías mínimas, que toman sentido mediante la celebración del contrato de trabajo ya que, este instrumento vela por los derechos del trabajador y que estos no se vean disminuidos o tergiversados, de lo contrario serán declarados nulos de pleno derecho, es por ello que estas pautas están contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala, entre otros.

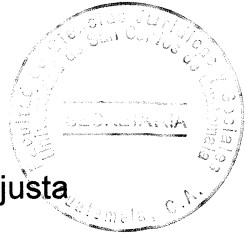
Existen diversos tipos de contratos laborales los cuales detalla el Artículo 25 del Código de Trabajo los cuales son:

- a. Por tiempo indefinido,
- b. A plazo fijo,
- c. Por obra determinada.



- a. Por tiempo indefinido: el Código de Trabajo estipula que se da “cuando no se especifica fecha para su terminación”, no tiene fecha de finalización la relación laboral y tiene como característica que favorece al trabajador mediante el principio de estabilidad laboral, debido a que hasta cierto punto el trabajador tiene la certeza que el contrato no se finalizará por determinada eventualidad u obra que como adelante se desarrollará, como los que tienen fecha de finalización, otorga también estabilidad emocional y al mismo tiempo financiera porque el trabajador se encuentra protegido y debido a la continuidad con la que realiza su trabajo.
- b. A plazo fijo: también denominado como contrato de tiempo determinado, se da cuando se especifica la fecha de finalización o cuando se prevé el acaecimiento de algún hecho o circunstancia para la conclusión de la obra, que de forma forzosa da por finalizada la relación laboral; se tiene que tomar en cuenta que la actividad del trabajador y no el resultado de la obra.

Se da por dos circunstancias ya sea porque dentro del instrumento se estipule una fecha exacta para terminar el contrato de trabajo por darse la terminación de la eventualidad por la cual se contrató al trabajador o porque el contrato está delimitado a determinada eventualidad o a la finalización de la obra, de forma forzosa se da fin a la relación laboral, ya que, no existiría razón para seguir laborando.

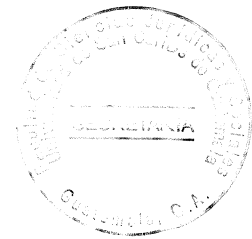


- c. Por obra determinada: el Código de Trabajo lo estipula así; “cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”, es decir que, el empleador contrata para al trabajador para la realización de una obra determinada y mientras se realiza hasta su finalización dura este instrumento, pago se se dará por la relizacion de la obra completa por la que fue contratado.

2.1.1. Origen histórico

La sociedad siempre ha estado dividida entre las personas que trabajan para otros y los que reciben las ganancias del trabajo realizado siendo estos los patronos; han sido cinco las fases evolutivas de la organización del trabajo siendo estas:

- a. Régimen de la esclavitud,
- b. Régimen de la servidumbre,
- c. Régimen de las corporaciones,
- d. Régimen de las manufacturas, y



e. Régimen del asalariado

- a. Durante el régimen esclavista se tuvo como vil y deshonrosa la actividad manual, no hay vestigios de que se celebrara el contrato de trabajo debido a que al esclavo se le consideraba como una cosa más del dominio del amo.
- b. La segunda faceta comenzó cuando ante la poca mano de obra la sumisión del esclavo se convirtió en dependencia surgiendo la servidumbre, cuyo salto de régimen se dio cuando el esclavo dejó de pertenecer al amo y paso a ser parte de la tierra, eso dio origen a que el esclavo se convirtiera en propietario es decir en siervo considerado una persona ya no una cosa y por el trabajo de la tierra quedó obligado a pagar con cultivos al señor feudal.

Otra característica de este régimen fue que al momento de cambiar la tierra el señor feudal por una venta, los siervos se incluían en el trato, pero aun así este régimen estuvo lejos de crear un contrato de trabajo.

- c. El régimen de las corporaciones realizó un cambio importante en cuanto a las relaciones laborales porque al empleador se le llamo maestro y al trabajador aprendiz que con el transcurso del tiempo fue denominado compañero, para que pudiera existir una relación laboral debería existir el consentimiento de ambos pero no se dio origen al contrato de trabajo.

- d. Es hasta el cuarto periodo con el que se da el apareamiento del contrato laboral, con el régimen de manufactura, el soberano regló que se pagara la remuneración correspondiente denominada salario, el trabajador simplemente se adhería a los reglamentos administrativos porque no podía discutirlos mucho menos modificarlos, no existía la libre contratación debido al monopolio que se dio en ese tiempo, el cual impero por varios años.
- e. Durante el régimen asalariado, fue con la Revolución Francesa que se dio el cimiento del contrato de trabajo por la constante demanda de mano de obra, por la aparición del maquinismo, se dan relaciones laborales que tienen como consecuencia la alteración de las relaciones suscitadas entre patrono y trabajador.

2.1.2. Contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 18: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

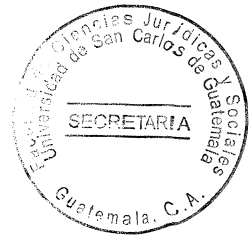
Es el acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador donde se pactan las condiciones por medio de las cuales se va a regir la relación laboral, el contrato laboral existe y se perfecciona desde el momento en el que se inicie la relación laboral, está nace a partir en que el trabajador empiece a prestar su servicios o bien ejecuta la obra y cuyo objeto es pactar las condiciones de trabajo.

“La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Así se diferencia entre el sector público o sector privado, sin embargo es protegido por el derecho laboral y el estado convirtiéndose en un derecho eminentemente público”.¹⁷

La relación laboral es el vínculo económico y jurídico que se inicia desde el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios o bien a ejecutar una obra, en el momento en que surge esta relación nace el contrato de trabajo que estipula los derechos mínimos de los cuales goza todo trabajador y debe de acordar la forma en que se prestaran los servicios o se ejecutará la obra en base a las características de este instrumento.

Las obligaciones que produce la celebración del contrato de trabajo que deben de acatarse y respetarse son las siguientes:

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Op. Cit.** Pág. 124.



- a. A lo pactado en el contrato.
- b. Lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- c. Convenios Internacionales.
- d. Lo regulado en la ley.
- e. Reglamentos.
- f. Buena Fe.
- g. Equidad.
- h. Usos.
- i. Costumbres.

El derecho de trabajo se encuentra contenido en diferentes cuerpos legales como lo son la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Convenios Internacionales que versan sobre esta materia así como en Pactos de



Normación Colectiva, entonces el patrono se obliga a lo que se pactó en el contrato de trabajo y deben respetarse las garantías mínimas contenidas en las normas anteriores observando la buena fe, equidad y uso, así mismo con base a la costumbre, como la práctica reiterada obligaría que la realizan diferentes personas porque piensan y creen que es obligatorio.

2.1.3. Características del contrato individual de trabajo

Es necesario enumerar las características del contrato de trabajo así como los elementos esenciales y personales entre los cuales se encuentran los siguientes:

- d. Es un acuerdo de voluntades entre el patrono y el trabajador, aunque casi en su totalidad media la voluntad del patrono.
- e. El trabajador mediante la perfección del contrato se compromete a prestar de forma personal sus servicios o bien a ejecutar la obra.
- f. El patrono está obligado a pagar una remuneración por el servicio prestado o por la obra ejecutada.
- g. La relación laboral tiene como base lo estipulado en el contrato de trabajo.



Entre los elementos esenciales que debe contener el contrato individual de trabajo se encuentran:

- a. La prestación del servicio o la ejecución de la obra debe darse de forma personal.
- b. Debe existir la dependencia de forma continua del trabajador hacia el patrono.
- c. Debe existir cierta dirección, no importando si es de forma directa, delegada o por medio de terceros, es decir por medio de uno o más representantes del patrono.
- d. Debe existir una remuneración acorde al trabajo desempeñado o la obra ejecutada atendiendo al salario mínimo y las prestaciones que la ley establece.

Y los elementos personales dentro del contrato de trabajo son:

- a. El patrono o su representante según sea el caso.
- b. Trabajador

2.2. Análisis económico jurídico del contrato de trabajo

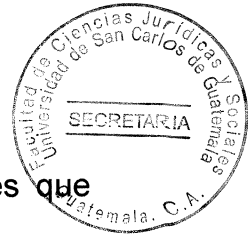
El contrato de trabajo como instrumento de protección de los derechos del trabajador a veces es manipulado por intereses económicos del patrono, lo que hace que la ley de ciertas pautas o lineamientos que son necesarios para formular un contrato.

Por medio del contrato de trabajo una persona se compromete a desempeñar una obra o prestar un servicio pero es necesario que se dé una remuneración que comúnmente es en dinero, pactando la forma, el tiempo y el lugar donde deba hacerse la cancelación correspondiente.

Por medio de este vínculo que es económico porque surgen derechos y se crean obligaciones de carácter monetario, pero al mismo tiempo jurídico porque la ley lo reguló dentro de un marco jurídico legal, lo que tiene como consecuencia que una persona se obligue a pagar y la otra se obligue a trabajar.

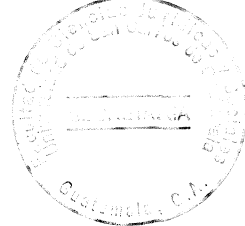
Con la iniciación de la relación laboral nacen todos los derechos y obligaciones que contenga el contrato de trabajo, no importando si existe un documento que al momento de iniciar labores se hubiere elaborado o que posteriormente se suscriba.

En todo contrato individual de trabajo se incluyen las garantías mínimas y derechos que estipule la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de



Trabajo, instrumentos de normación colectiva, leyes y tratados internacionales que regulen sobre esta materia.

Es entonces el contrato individual de trabajo un instrumento que protege al trabajador dentro de una relación laboral de los abusos del patrono, así como también lo protege económicamente para permitirle al empleado gozar de una vida digna mientras desempeña la labor que le fue encomendada.



CAPÍTULO III

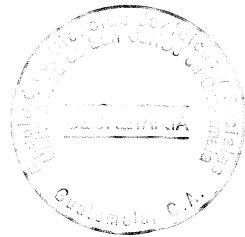
3. Condiciones de trabajo

Son las que regulan la forma en la que se prestará el servicio personal, ya sea de índole material o intelectual, consistiendo estas en la materia u objeto de trabajo, la forma y modo en que debe ser ejecutada la obra o prestado el servicio, el tiempo de su realización, que puede ser un tiempo estipulado o bien regulado bajo una jornada de trabajo, el lugar de la ejecución que comúnmente se incluye en el contrato y la retribución a la que se obliga el patrono a pagar por el trabajo desempeñado.

3.1. Tiempo

Es lo que se denomina como jornada de trabajo, o la duración dentro de la cual una persona se encuentra bajo subordinación, dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o empleador; o bien cuando se fijó un lapso de tiempo para el desempeño de algún tipo de labor que así lo requiera, se entiende por jornada de trabajo, “tiempo de duración del trabajo diario”.¹⁸ El Código de Trabajo lo define como jornada efectiva de trabajo, indicando que es el tiempo efectivo que el trabajador está a disposición del patrono, estando el primero bajo supeditación y fiscalización del último.

¹⁸ <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=MXAFdY7> (Consultado el 01 de agosto de 2017).



3.2. Lugar

Es la ubicación en donde se llevará acabo la prestación de servicios o donde se debe de ejecutar la obra, esto comúnmente se incluye dentro del contrato de trabajo o bien es fijado antes de iniciar la relación laboral, estas áreas pueden ser edificadas o no y es donde el trabajador debe de permanecer para realizar su labor ya se intelectual o física.

3.3. Remuneración

Según la Real Academia de la Lengua Española significa “recompensar o pagar un servicio, favor, etc.”¹⁹, es la cantidad comúnmente en dinero que recibe el trabajador por el servicio u obra ejecutada, en virtud una relación laboral, lo que hace que esta sea previamente pactada o bien establecida por la ley.

3.3.1. Salario

Según el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, salario “es la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo cconvenida entre las partes o fijada por la legislación

¹⁹ <http://dle.rae.es/?id=WKMS0Si> (Consultado el 01 de agosto de 2017).



y debida por un patrono a un trabajador por los servicios prestados o por prestarse en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral”.

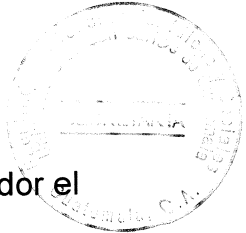
Es la retribución a la que tiene derecho el trabajador por la labor realizada o la obra ejecutada, esta es fijada por el patrono cuando sea superado o por la ley cuando la remuneración constituya el salario mínimo, que ha sido establecido previamente.

Existen varias definiciones sobre este tema entre las cuales se encuentra que “salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²⁰

Esa retribución debe de garantizar que el trabajador y su familia puedan subsistir de manera digna, por lo cual el Estado realiza las averiguaciones necesarias para establecer un salario mínimo.

“La conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por su actividad únicamente, para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo. Esta última corriente es la que predomina

²⁰ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 168.



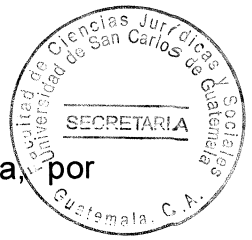
actualmente, bajo la característica de que será salario todo lo que le dé al trabajador el empleador como retribución de su trabajo, ya que es su medio de subsistencia y el de su familia; todo esto en concordancia con la naturaleza del Derecho del Trabajo”.²¹

También denominado sueldo, beneficio o quincena y es la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o bien de la relación de trabajo vigente existente entre el patrono y trabajador, cuyo fin es que el trabajador pueda subsistir por la cantidad económica que genera en ocasión al trabajo.

Existen diversas funciones del salario entre las cuales se tienen las siguientes:

- a. Retribuir al trabajador por el servicio prestado o por la obra ejecutada.
- b. Es la principal fuente de ingresos que posee el trabajador por ende debe de garantizar que él y toda su familia satisfagan sus necesidades y se desarrollen de manera digna.
- c. Constituye la base principal para calcular como deben de pagarse las demás prestaciones.

²¹ Franco López, Landelino. **Op. Cit.** Pág. 420.



Para calcular el salario se hace con base al tiempo, por unidad de obra, por participación, y se hace de la siguiente forma:

- a. Por unidad de tiempo: este método de cálculo está regulado en el Artículo 88 literal a del Código de Trabajo Decreto 1441 y establece que la remuneración debe hacerse por mes, quincena, semana, día y hora.

El artículo citado anteriormente se regula de esta manera en virtud que es necesario evaluar la cantidad o extensión del trabajo a realizarse, por lo que al llevarse a cabo la relación laboral se debe determinar claramente el tiempo de esta, así mismo el tiempo en el que el patrono estará obligado a pagar el salario correspondiente.

Existe una limitación a ello la cual la establece el Artículo 92 del Código de Trabajo y establece que el plazo para pagar el salario de trabajadores manuales no puede ser mayor de una quincena, y para trabajadores intelectuales y servicios domésticos, no puede ser mayor de un mes.

Lo anterior es debido a que los trabajadores necesitan satisfacer necesidades propias del ser humano, y debido al desgaste que se tiene al momento de prestar los servicios personales o ejecutar la obra para la que fue contratado, éste debe suplir las circunstancias que pueden acaecer derivado del esfuerzo realizado.



Como por ejemplo que a una trabajadora doméstica, se le debe pagar máximo al mes, por lo tanto no puede ser bimensual; o bien a un operario de maquila, que solo se le puede pagar por quincena, semana, día u hora, pero no mensual.

- b. Por unidad de obra: se encuentra regulado en el Artículo 88 literal b del Código de Trabajo, para el cálculo se toma en cuenta lo que labora el trabajador, para que un trabajador normal llegue al mínimo fijado.
- c. Por Pieza: se establece un monto por cada unidad del producto trabajado por el empleado, por ejemplo cada blusa que se elabore se le debe pagar Q3.00, pero si al final de mes, lo laborado no llega al salario mínimo, el patrono debe ajustarlo al salario mínimo.
- d. Por Tarea: se impone una meta a cada trabajador. Ejemplo de ello es que si al trabajador se propone una meta de 80 piezas, cada vez que el trabajador cumpla con lo pactado se le paga lo acordado.

Otro ejemplo de ello son las actividades agrícolas, por cada hectárea que siembre o por cada quintal que coseche, se le debe de pagar cierta cantidad. Esta modalidad de pago es regularmente empleado en el régimen especial de trabajo agrícola o ganadero.

- e. Por precio alzado: se da en sólo una modalidad de trabajo la cual es por obra determinada y cálculo se hace fijando el precio de forma global, incluyendo salario, aguinaldo, bono 14, etc.
- f. A destajo: este tipo de cálculo tiene como característica que se hace en base a una meta grupal, el salario acordado se debe repartir entre los miembros de trabajo. Un ejemplo de ello es el que se da en las portuarias, en donde un grupo de trabajadores se organizan para descargar contenedor, y suponiendo que la descarga de cada contenedor será equivalente a Q1000.00 y al final lo ganado se lo reparten los miembros del grupo.
- g. Por participación: se encuentra regulado en el Artículo 88 literal c del Decreto 1441, Código de Trabajo y esta remuneración principalmente la fija el patrono y puede ser en utilidades, en ventas y en cobros.

De lo anterior debe tenerse en cuenta que, en ningún caso el trabajador o empleado deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono en ocasión al trabajo que se desempeña.

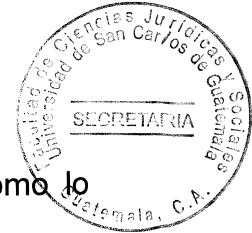
En este tipo de cálculo la liquidación definitiva se debe hacer por lo menos anualmente esto lo establece el Artículo 92 en el segundo párrafo del Código de Trabajo.

De lo anteriormente expuesto en cuanto al cálculo del salario ya sea en base al tiempo, por unidad de obra o por participación es importante señalar que se pueden combinar los sistemas, pues lo que busca el Estado es que el salario mínimo sea adoptado o bien superado.

Son las que tienen como propósito, resguardar la retribución que el trabajador obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, de los acreedores y de los abusos del patrono.

Estas medidas protegen al trabajador de los abusos que pudiera propiciar el patrono o los acreedores con los que labora, ya que como anteriormente se expuso el salario tiene como fin la subsistencia del trabajador y su familia y cuando el salario se ve disminuido, se tiene como consecuencia que el empleado no pueda desarrollarse de forma digna.

- a. Todo servicio prestado por un trabajador al patrono debe ser equitativamente remunerado, así lo estipula la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo. 102 literal b.
- b. Principio de igualdad salarial como lo establece el Artículo 102 inciso c de la Constitución Política de la República y el Artículo 89 del Código de Trabajo.



- c. El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal tal como lo establece el Artículo 102 inciso d de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 90 del Código de Trabajo.
- d. Principio de inembargabilidad del salario, según el Artículo 102 inciso e, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 96 del Código de Trabajo.
- e. Principio de inembargabilidad de los implementos de trabajo, así lo regula el Artículo 102 inciso e, de la Constitución Política de la República y Artículo 98 del Código de Trabajo.
- f. Principio de preferencia de pago, según el Artículo 101 del Código de Trabajo.
- g. El pago del salario mínimo, tal y como lo establece el Artículo 102 literal a y f, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 103 del Código de Trabajo.
- h. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador.
- i. Obligación de pagar el salario completo en cada periodo.

Definido como la menor cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios personales prestados en una jornada de trabajo.

Esta remuneración debe ser pagada al trabajador por los servicios que prestó durante un tiempo, cuya cantidad deberá establecerla la ley, actualmente es el Acuerdo Gubernativo No. 297-2017 publicado en el Diario de Centroamérica el 29 de diciembre de 2017, el que establece el nuevo salario mínimo que rige desde el uno de enero de 2018.

Es un derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, es decir es un derecho a condiciones económicas satisfactorias, se encuentra regulado en el Artículo 102 literal a y f, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 103 del Código de Trabajo.

El fin del salario mínimo es combatir las precariedades con las que se desarrolla el trabajador, ante las posibles arbitrariedades que el patrono puede ocasionar durante la realización del trabajo, se fijan las tarifas mínimas o la cantidad mínima que debe de percibir el empleado para evitar la explotación de este por parte del patrono.

3.4 Objeto del trabajo

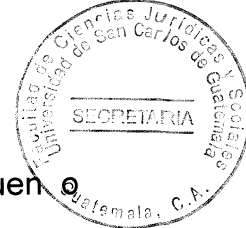
Consiste en lo que se va a realizar o llevar a cabo con respecto a la relación jurídica existente, es decir cuál es el trabajo a desempeñar previamente estipulado y en el caso que no haya sido establecido el trabajador solo tendrá obligación a realizar las actividades conforme a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y mental, que posea en ese momento, siempre y cuando sean acciones que se desarrollen dentro del giro normal de la actividad o industria a la cual se dedique el patrono normalmente.

3.5. Formas de terminación del contrato o relación de trabajo

Ha existido cierta controversia en cuanto a encontrar el verbo rector que defina de manera correcta a la terminación del contrato de trabajo, entre dichos verbos están, término, conclusión, extinción, cese, cesación o final.

Es una institución del derecho laboral que consiste cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, extinguiéndose los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Se tiene por finalizada la relación laboral porque se ha dejado de prestar el servicio, o cuando el trabajador o el patrono rompen dicha relación por causas que no dependen de estos, pero alguna de las partes termina la relación laboral. Existe una clasificación



que permite agrupar y diferenciar metodológicamente las causas que extinguen o disuelven el contrato de trabajo siendo estas:

Por la limitación temporal o de contenido:

- a. Contrato de prueba
- b. Contrato a plazo cierto o de duración determinada.
- c. Contrato por obra o tarea concreta.

Según el consentimiento de las partes:

- a. Por causas validad previstas en el contrato
- b. Por mutuo acuerdo o distracto.
- c. Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono

Por causas ajenas a las partes:



- a. Muerte del trabajador.
- b. Muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas.
- c. Incapacidad sobrevenida.
- d. Fuerza mayor o caso fortuito.
- e. Cesación de actividades
- f. Prohibición de la autoridad, por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento.

Por decisión unilateral del empresario:

- a. Con justa causa, por graves hechos imputables al trabajador.
- b. Sin justa causa, por ser falsas las causas en las que se fundó la terminación.

Por decisión unilateral del trabajador



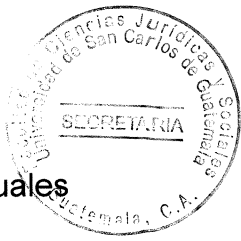
- a. Con justa causa, en el denominado despido indirecto y autodespido.
- b. Sin justa causa, por ser infundado el despido indirecto.
- c. Por abandono del trabajo.

Por decisión judicial

Por nulidad del contrato, la que se puede dar por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo.

Por causas excepcionales:

- a. Cesión o traspaso
- b. Por quiebra
- c. Por prisión del trabajador.



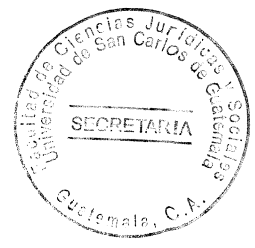
Pero es el Artículo 76 del Código de Trabajo Decreto 1441, el que establece cuales son las formas de dar por terminada la relación laboral dentro del territorio guatemalteco las cuales son:

- a. Por voluntad de una de las partes; ya sea por renuncia, despido directo injusto.
- b. Por mutuo consentimiento.
- c. Por causa imputable a la otra; por despido directo justo, despido indirecto.
- d. Por disposición de la ley, ya sea por muerte del trabajador

El artículo anteriormente citado establece de manera taxativa las maneras de extinguir una relación laboral, dirigiéndose más que todo a los motivos que originan tal decisión.

Casos de terminación de la relación laboral:

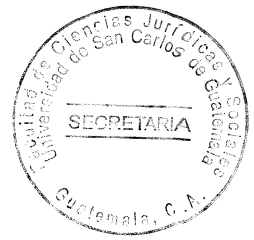
- a. Despido: puede ser directo justo o injusto, esto según los Artículos 77 y 78 del Código de Trabajo. Y el despido indirecto, el cual está regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo.



- b. Renuncia, regulado en el Artículo 83 del Código de Trabajo.
- c. Abandono injustificado de labores, según el Artículo 80 del Código de Trabajo.
- d. Por disposición de la ley sin responsabilidad del trabajador, tal y como lo establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.
- e. Por disposición de la ley sin responsabilidad de ambas partes, regulado por el Artículo 86 del Código de Trabajo.
- f. Durante el Período de Prueba, según Artículo 81 del Código de Trabajo.
- g. Terminación de los contratos a plazo fijo y para obra determinada= cuando el contrato es temporal, Artículo 84 del Código de Trabajo.

3.5.1. Voluntad de ambas partes

Es una forma de terminar un contrato de trabajo cuando existe un acuerdo entre las partes de dar por finalizada la relación laboral, por ejemplo cuando las partes por algún motivo ya no pueden seguir laborando y estas llegan a un acuerdo que beneficie a ambas.



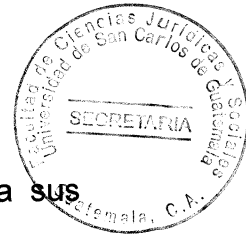
3.5.2. Por disposición de la ley

Es una forma de terminar con el contrato de trabajo, cuando la causa está establecida en la ley.

El Artículo 86 del Código de Trabajo preceptúa las causas por las que se puede finalizar un contrato de trabajo sin responsabilidad para ambas partes, siendo estas las siguientes:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato, esto se encuentra regulado en los Artículos 82 literal e y 85 del Código de Trabajo.
- c. Por mutuo consentimiento.

El Artículo 85 del Código de Trabajo establece que se puede terminar la relación laboral por disposición de la ley sin responsabilidad del trabajador, lo que permite terminar el contrato de trabajo dejando a salvo los derechos del trabajador y sus beneficiarios:



- a. Por muerte del trabajador: pero el contrato sigue generando efectos para sus beneficiarios, teniendo a favor la indemnización post-mortem, correspondiente a un mes de salario por cada año de servicios prestados.
- b. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono.

El Artículo 81 del Código de Trabajo indica que durante el período de prueba, puede terminarse la relación laboral ya que tiene como objeto fundamental permitir a las partes tener la libertad de terminar la relación en cualquier momento ya que el contrato se celebró por tiempo indeterminado y da la facultad de cesar la relación en dicho período sin incurrir en responsabilidad.

3.5.3. Por voluntad de una de las partes con causa justificada.

Es una forma de terminar con el contrato de trabajo, asumido por decisión de una sola de las partes, conferida únicamente por la ley al trabajador, a través de la renuncia.

3.5.4. Por causa imputable a una parte

Consiste cuando el contrato termina fundado en que la causa que le da fin al contrato es imputable a una de las partes, se conoce como Despidos Justificados, porque



cuando el despido se da con justa causa, lo que se está invocando como argumento para decretar el término, es la conducta de una de las partes que establece la ley.

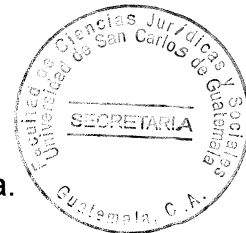
- a. Despido Directo Justificado.
- b. Despido Indirecto Justificado.

Despido directo: es un caso de terminación de la relación laboral, en la cual el patrono decide ponerle fin a la misma, es justificado cuando el patrono pone fin a la relación laboral, atribuyéndole la causa al trabajador.

Y es despido injustificado cuando el patrono le pone fin a la relación laboral por su propia voluntad, sin causa alguna.

El despido es justificado cuando el trabajador incurra en alguno de los casos que están regulados en el Artículo 77 del Código de Trabajo, para lo cual es necesario establecer que es injuria y calumnia.

- a. Injuria: constituye un delito, el cual preceptúa que cualquier expresión que se hace en deshonra o descrédito de una persona.



b. Calumnia: este delito consiste en imputar falsamente un delito a una persona.

El Patrono toma la decisión de despedirlo y le comunica el despido por escrito indicándole la causa, el derecho del patrono para despedir prescribe en 20 días hábiles, el trabajador cesa efectivamente en sus labores y por ello el patrono debe liquidar al trabajador, es decir, pagar las prestaciones pendientes como lo son el salario pendiente de pago, bonificación incentivo, salario por jornada extraordinaria, aguinaldo proporcional a la fecha del despido, bono 14 proporcional, compensación en dinero por las vacaciones pendientes; dichos derechos prescriben en 2 años por último el patrono debe entregar una constancia de trabajo.

Es un claro ejemplo de inversión de la carga de la prueba, ya que el patrono debe probar que la causa del despido es justa, si no prueba dicha causa, se convierte en despido injustificado por lo que debe pagar indemnización y daños y perjuicios.

Injustificado: esta situación es efecto por distintas razones entre ellas que el patrono despide al trabajador sin tener una causa justa para hacerlo, o bien cuando el patrono despide al trabajador argumentando una causa justa, pero no puede demostrar dicha causa.



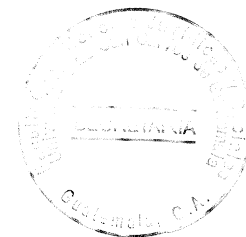
Los derechos del trabajador para reclamar contra el patrono en caso de despido, prescriben en 30 días hábiles, esto tiene como consecuencia que el patrono debe pagar al trabajador las prestaciones pendientes, derivadas de la ley. Además por el despido injusto debe pagar:

- a. Indemnización por el tiempo de servicio
- b. Daños y Perjuicios
- c. Costas además si no pagan la indemnización además debe pagar daños y perjuicios y costas

El derecho a reclamar las prestaciones y derechos provenientes de la ley anteriormente descritos prescriben en dos años, tal como lo establece el Artículo 264 del Código de Trabajo.

3.6 Finalización del contrato de trabajo por decisión del trabajador

Se da la terminación de la relación laboral por decisión del trabajador, la cual puede ser fundada y debe de cumplir con ciertos requisitos cuando sea necesario, entre las cuales se encuentran las siguientes:



3.6.1 Por renuncia

“Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del PREAVISO y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo”.²²

Es una de las formas de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, pues le asiste como derecho pero también conlleva una obligación, la cual es realizar el preaviso correspondiente de acuerdo al tiempo laborado en la institución en la que se encuentra.

El tiempo con el cual debe darse preaviso cuando se quiere dar por terminada una relación laboral se encuentra regulado en el Artículo 83 del Código de Trabajo de la forma siguiente:

- a. Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos.
- b. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos.

²² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pag.132.

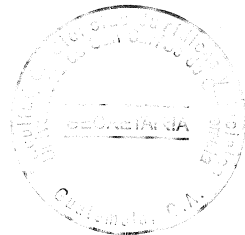
- c. Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con **dos** semanas de anticipación por lo menos; y
- d. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

El preaviso, el cual es obligación del trabajador que está decidiendo de manera voluntaria dar por terminado su contrato de trabajo, siempre debe de hacerse por escrito y observando la debida antelación en la que debe hacerlo de conformidad con lo que la ley dispone, distintos autores demarcan que esta institución actualmente se encuentra en desuso, pero es necesaria su utilización a la hora de que el patrono accione en contra de este para el reclamo de daños y perjuicios por no haber hecho oportunamente el aviso correspondiente.

3.6.2. Por abandono

En la práctica sucede que el trabajador deja de asistir a su lugar de trabajo lo que tiene como consecuencia que se debe “dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto”.²³ Esta forma de terminar una relación laboral tiene consecuencias para el trabajador, por lo que es necesario que se haga el preaviso de la forma y en el tiempo que la ley estipula.

²³ **Ibid.** Pág. 132.



3.6.3. Por no reintegrarse a su puesto de trabajo

Se da en el caso de que un trabajador después de haber existido una suspensión del contrato, comúnmente una huelga ya que el juez debe de fijar el plazo en que deben de retomarse las actividades pero el trabajador nunca volvió a aparecer en el lugar de trabajo.

3.6.4. Despido indirecto

Esta forma de terminación de la relación laboral consiste en el hostigamiento con acciones que pueden ser encubiertas y secundarias que se le hacen al trabajador por parte del patrono, sus parientes o dependientes, teniendo como fin el retiro del lugar de trabajo por parte del empleado, para que éste presente su renuncia y no tenga derecho a la indemnización, pero que le facultan al trabajador por dar terminada la relación laboral otorgándole el derecho de demandar al patrono por el pago de la indemnización correspondiente, “cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para propiciar la terminación relación laboral”.²⁴

²⁴ **Ibid.** Pág. 133.

CAPÍTULO IV

4. Adición al Artículo 79 del Código de Trabajo del acoso moral como causa justa para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador

La necesidad de adicionar una literal al Artículo 79 del Código de Trabajo, el cual regula las causas justas que puede invocar un trabajador para finalizar la relación laboral sin responsabilidad para él, radica en que éste último, al verse afectado psicológicamente y hostigado por el patrono, pueda dar por terminada su relación laboral sin perder con ello la indemnización que en derecho le corresponde, ampliando de esta manera el principio de tutelaridad que le asiste al trabajador.

4.1 Acoso moral en el trabajo o acoso laboral

El acoso moral o acoso laboral, según el Diccionario de la Lengua Española, “Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”.²⁵ De esta cuenta el acoso psicológico atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona.

²⁵ <http://dle.rae.es/?id=0ZszPxA> (Consultado el 12 de agosto de 2017).

Al acoso laboral también se le denomina acoso moral en el trabajo o mobbing, es la acción que realiza un hostigador o varios hostigadores, según sea el caso que tiene como finalidad producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador quien es víctima el cual afectado en el desarrollo del trabajo.

La violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores es ejercida hacia trabajadores de la empresa a los cuales se les denomina víctimas. Como características esencial es necesario resaltar que la violencia ejercida se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, esto depende de cuánto tiempo el trabajador esté dispuesto a sufrir estos vejámenes.

El derecho de trabajo busca normar la relación laboral por lo que deben de implantarse condiciones justas y humanas para el empleado, logrando la creación condiciones que garanticen a la persona humana la posibilidad de cumplir los deberes de realizar un trabajo útil que le permita tener el sustento para poder sobrevivir el y su familia. El sustento jurídico del tema de esta investigación se basará en:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente del 3 de Junio de 1985; siendo importante mencionar los artículos en los que se fundamenta la investigación, siendo estos:

Artículo 101, Derecho de 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".

El Estado de Guatemala está organizado jurídica y políticamente para garantizar la vida de los guatemaltecos y esto se da a través de un trabajo, lo cual será alcanzado mediante la implementación de normas que aseguren de manera eficiente la dignificación del esfuerzo humano que realicen los guatemaltecos.

Artículo 103, Tutelaridad de las leyes del trabajo: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..."

Lo anteriormente establecido por el artículo citado, establece que al ser el trabajador la parte económicamente más débil de la relación laboral debe de protegerse de manera preferente, garantizando para el mismo que se respeten los derechos mínimos otorgados por las leyes de trabajo y previsión social.

- b. Declaración Universal de los Derechos Humanos: siendo el Artículo 23 el más importante para esta investigación, el cual literalmente establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Esta, sin duda, es una de las disposiciones legales mas importantes en las que se fundamenta el derecho inherente que tiene cada ser humano a obtener un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades mínimas, así mismo se garantiza la libertad de elección en cuanto a la actividad que se quiera realizar, esto sin menoscabar el derecho que tiene de recibir por ello la remuneración correspondiente, dicho articulo establece como fin erradicar el desempleo, lo cual se ha vuelto en nuestro país una fuente de delincuencia y pobreza extrema.

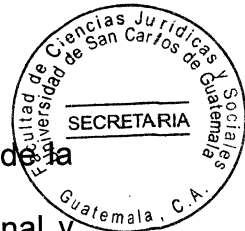
4.2. Definición

El mobbing o acoso laboral “es un grave problema que afecta a una gran proporción de trabajadores, para los que acudir a su puesto de trabajo acaba resultando una auténtica pesadilla. Estas personas se encuentran a menudo aisladas, humilladas y amenazadas por el acosador y su grupo de seguidores y no son capaces de encontrar una solución a esta situación”.²⁶

Es el acoso, es el hostigamiento provocado por un agresor, pero ello debe de tener ciertas características entre ellas debe ser premeditada, de forma continua cuyo fin es que el trabajador que es víctima abandone el lugar de trabajo.

Se ha establecido que el mobbing tiene diversas fases las cuales son:

²⁶ <http://www.elmobbing.com/> (Consultado el 01 de agosto de 2017).



- a. Primera fase, de la falsa seducción: el acosador se hace pasar como amigo de la víctima, proponiéndose generar confianza para conseguir información personal y así poder detectar cuáles son los puntos débiles de su futura víctima, analizando si la persona puede defenderse o si tiene la capacidad de confrontación y dependiendo de ello cataloga como riesgoso el ataque a la víctima.
- b. Segunda fase, de manipulación o maltrato psicológico: el acosador pone a prueba a la víctima por medio de ataques para ver si este tiene algún tipo de reacción, estos ataques van de la mano con daños a la imagen de la víctima dejándole mal ante compañeros de trabajo y hasta con los superiores, justificando el acoso a manera de conseguir el apoyo de más personas.
- c. Tercera fase, de confrontación: cuando el acosador ha recibido el apoyo de más personas del lugar de trabajo realizan de forma sistemática y continúa ataques a la víctima, la agresión va desde violencia que comúnmente es verbal por medio de insultos, amenazas, insinuaciones entre otras.
- d. Cuarta fase, de violencia física mayor: a esta fase solo llegan las víctimas que han resistido por vario tiempo, por lo que el acosador aumenta la violencia de los ataques ya que busca la total desestabilización de la víctima, destruyéndola desde el plano personal hasta el profesional.

El desarrollo de cada fase trae consigo ciertas consecuencias, ya que, es un problema grave, porque no solamente afecta a la víctima en múltiples ocasiones afecta a la familia; entre las cuales se encuentran:

- a. Consecuencias psicológicas: las cuales se manifiestan por medio de estrés, depresión o ansiedad, ya que el mobbing llega a provocar trastornos de personalidad o problemas emocionales.
- b. Consecuencias físicas: el cuerpo se resiente ante este tipo de acoso provocando insomnio, problemas gastrointestinales o problemas nerviosos.
- c. Consecuencias familiares: como representa un acoso continuó llega a afectar las relaciones familiares porque quienes más sufren las consecuencias en muchos casos son los hijos en la mayoría de casos.
- d. Consecuencias laborales: como el acoso se origina en el lugar de trabajo, esto desencadena en falta de productividad del empleado y afecta la posibilidad de reinserción a algún otro trabajo por el desgaste físico y psicológico que representó en su momento el mobbing.
- e. Consecuencias en la empresa: como el mobbing se da entre compañeros esto genera que la empresa tenga pérdidas por las situaciones de acoso, en muchos casos porque se daña la imagen de la misma, pérdida de rentabilidad entre otras.

4.3. Causas

Cuando una persona no logra adaptarse al lugar de trabajo y comienza a tornarse molesto o violento con los compañeros de trabajo, esto tiene como consecuencia que no se den soluciones oportunas o inmediatas a dichos problemas, lo que causa el acoso moral a alguno de los empleados, entre las causas del mobbing se encuentran:

- a. El entorno familiar, puede ser toxico y esto puede tener como consecuencia el desarrollo de conductas violentas del niño, es evidente que los problemas pueden originarse desde la infancia.
- b. Los factores culturales, según diversos estudios la pobreza y marginación tienen como derivan en generar violencia y un ambiente de poca tolerancia en los centros de trabajo.
- c. Los factores de personalidad, como antes se describió el entorno familiar tiene injerencia en el niño lo que hace que este no tenga respeto a las demás personas, haciéndolas perder el control sobre sus impulsos y eso finalizar con violencia verbal o física.
- d. Factores biológicos, la herencia en cierto tipo de comportamientos tiene un papel importante ya que, se ha determinado que ciertos impulsos nerviosos o segregaciones de hormonas provocan agresividad.

- e. Problemas mentales, la bipolaridad, esquizofrenia son enfermedades que tornan a la persona que los padece violenta por lapsos determinados.
- f. Influencia de los medios, esto tiene como consecuencia que la violencia se vuelva algo normal, ya que es con frecuencia en diversos medios de comunicación se divulga que la violencia es la solución inmediata a diversos problemas sociales.

4.4. Sujetos

Las partes principales dentro del acoso moral son el sujeto activo, acosador o agresor y el sujeto pasivo quien es la víctima, ambas partes tienen ciertas aptitudes las cuales los diferencian, ambos casos se presentan de la forma siguiente:

4.4.1 Sujeto activo o acosador

También denominados mobbers o agresores, son sujetos agresivos que no están sujetos a factores disciplinarios y tampoco son serviciales, teniendo lapsos de agresividad provocados por la envidia, por los éxitos y méritos de otros trabajadores lo que conlleva a sentir miedo a estos hostigadores ya que tienen la percepción que el triunfo del otro trabajador tiene como consecuencia la pérdida de privilegios.

Existen diferentes características personales del agresor las cuales lo convierten en el hostigador como por ejemplo que tienen la idea de ser más importantes que los demás, haciéndolos narcisistas por lo que tienen fantasías de poder y éxito, lo que les da la posibilidad de desarmar moralmente al otro trabajador víctima que comúnmente es el más trabajador e inteligente del lugar de trabajo.

Al mismo tiempo son intolerantes, obstinados, desconfiados y se victimizan la mayor parte del tiempo, celosos, no tienen emociones positivas en varias ocasiones, son suspicaces entre otras.

Se proyectan como personas especiales y únicas ya que, necesitan satisfacer la necesidad de ser admirados, pueden llegar a fingir emociones con los demás, se caracterizan por ser arrogantes porque creen que los demás le deben favores, aunque eso no sea cierto, suelen ser moralistas y quieren dar lecciones de rectitud a los demás enalteciéndose.

Pero tienen en claro las limitaciones y deficiencias laborales; lo que los hace poco competentes para el desempeño laboral siendo eso la principal causa del porque acosan psicológicamente o físicamente al buen trabajador, ya que, sienten en peligro constante el desarrollo de su carrera profesional.

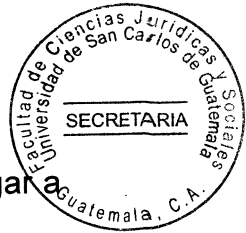
4.4.2. Sujeto pasivo o víctima

Generalmente es el buen trabajador e inteligente el que sufre del acoso por parte del agresor, son personas que son envidiadas debido a ser positivos, carismáticos y por tener excelentes relaciones interpersonales lo que ayuda a que el trabajo en equipo no sea un problema para este tipo de trabajador, esas características lo proyectan como una potencial amenaza para el agresor. Es necesario mencionar que no existe un perfil psicológico para ser víctima de mobbing, lo que hace que cualquier persona pueda ser hostigada, lo que no necesariamente demarca que sea una persona débil o que tenga rasgos diferenciados, al contrario, es por ello que el agresor o sujeto activo busca desacreditarlo frente al grupo de trabajo.

El objetivo del agresor es dejar a la víctima como holgazana y con poca capacidad para desempeñar el puesto, lo que tiene como consecuencia que se provoque desorganización dentro del centro de trabajo debido a la poca o inexistente búsqueda de métodos que tiendan a la eficaz resolución de este tipo de conflictos, ya que estos deben de ser resueltos de forma rápida para impedir que el mobbing evolucione.

4.4.3. Modalidades

Este tipo de acoso tiene como propósito desvirtuar el trabajo de la persona que es víctima del acoso por parte del agresor haciéndolo quedar y haciéndolo creer que es



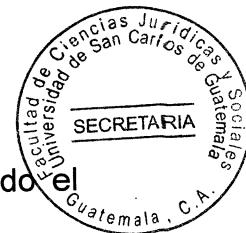
un mal trabajador, resaltando los mínimos errores que comenta con el fin de hostigar a la persona, afectando su desempeño laboral.

Este acoso no solo afecta el plano laboral ya que conforme el tiempo el trabajador considera que es mal trabajador y luego que es mala persona, destruyendo así el concepto que tiene de sí mismo, ya que, las acusaciones crean un daño psicológico a largo o mediano plazo, debito al pésimo concepto que tiene el trabajador de su persona.

Comúnmente al trabajador brillante es al que se le hostiga y esto tiene como consecuencia que deje de desempeñarse de forma correcta dentro del trabajo y este es fin del mobbing facilitar la salida del trabajador, la exclusión o abandono del centro laboral.

4.5. Análisis jurídico del Artículo 79 del Código de Trabajo

El Artículo 79 del Código de Trabajo contiene las causales del despido indirecto, en el cual se detallan cuáles son las circunstancias que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo de forma justa sin que ello cree algún tipo de responsabilidad para este.



En la literal a, de dicho Artículo, se establece que se puede dar por terminado el contrato de trabajo por falta de pago del salario, cuando este no sea cancelado, en el lugar y fecha que fueron estipulados.

En las literales b, c y e del Artículo 79 del Código de Trabajo, se le faculta al trabajador de terminar la relación laboral si el patrono incurre en actos calumniosos o injuriosos entendiéndose como; injuria cualquier expresión que se hace en deshonra o descrédito de una persona y calumnia como imputar falsamente un delito a una persona, cuando sean inferidos por el patrono, por un familiar del empleador o algún dependiente, dentro del lugar de trabajo o fuera de las instalaciones y que esto provoque desarmonía en el cumplimiento de valores y que dificulten la convivencia laboral.

Cuando se causan daños a la herramienta del trabajador ya sea que fueran provocados por el patrono o medio de familiares o dependientes de este, según lo estipulado en la literal d del Artículo 79 del Código de Trabajo.

Se faculta al trabajador a terminar la relación laboral cuando el empleador o algún familiar sufran de una enfermedad contagiosa, siempre y cuando el trabajador este en contacto directo y constante con el enfermo. Cuando exista peligro inminente para la salud y seguridad del trabajador y su familia por falta de observancia de condiciones higiénicas favorables y cuando al trabajador se le traslade a un puesto de menor categoría con un salario menor.

Y por último cuando el patrono incurre a faltas graves en cuanto al contrato de trabajo con respecto a las obligaciones que este debe de cumplir con respecto al trabajador.

4.6. Necesidad de regular el acoso moral o acoso laboral como causa justa para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador

El derecho fundamental del trabajo una obligación social del Estado, es por esto que el país debe organizarse conforme a principios de justicia social, creando leyes, reglamentos, mecanismos y garantías necesarias para que todos los guatemaltecos tengan acceso a gozar de este derecho y así obtener los recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, pues todo empleado busca una remuneración por lo laborado y así poder elevar las condiciones de vida propias y de su familia.

En Guatemala es notoria la desventaja económica que existe entre el capital y el trabajador lo que no permite que se objeta trabajo digno, dando pautas para que el patrono realice acciones que buscan desesperar al trabajador con el objeto que este renuncie y como consecuencia pierda el derecho al pago de la indemnización por el tiempo laborado.

Con el acoso moral que se da en la actualidad cuando el patrono toma acciones de hecho en contra del trabajador, acciones como abusos de poder, maltrato, acusaciones, violencia psicológica, etc. Esto con el único objetivo de desesperar al

trabajador para que este renuncie a su trabajo, de esta manera retirarlo de la empresa y a la vez ahorrarse el pago de la indemnización por el tiempo laborado.

Las acciones mencionadas traen como consecuencias la inestabilidad laboral así como económica que sufre nuestro país; viéndose afectado el guatemalteco honrado y trabajador así como la familia que depende de él y sus ingresos.

Otra consecuencia de la inestabilidad laboral y el desempleo que genera ésta problemática es provocar que las personas desesperadas por no contar con una fuente de ingresos toman decisiones equivocadas y se involucran en la delincuencia o la asociación a grupos criminales, repercutiendo directamente en la seguridad de los guatemaltecos.

Como consecuencia del hostigamiento o acoso laboral que en múltiples ocasiones realiza el patrono, es necesario que se añada la literal L al Artículo 79 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- I. Cuando el patrono, sus parientes o algún dependiente, infringiera un trato denigrante, tendiente a la autoeliminación del trabajador mediante el menoscabo grave de la integridad moral; le facultará al trabajador a dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de él.

El acoso moral o mobbing, es confundido con el bullying, término utilizado con mayor frecuencia al acoso escolar, al que se asemeja con mayor medida; la diferencia radica es que éste último siempre presenta violencia física, mientras que en el acoso moral las estrategias que utilizan los agresores son más sutiles, es más bien de índole psicológica, aunque también puede llegar a tener consecuencias físicas, pero la intención fundamental es no dejar rastro del acoso, sino para hacer notar al acosado, es decir, al trabajador, como una persona incompetente o problemática, por lo que el trabajador al verse en esta situación decide dar por terminado su contrato laboral, presentando su renuncia al cargo que ocupa, renunciando también al pago de la indemnización que en derecho corresponde.

Es necesario describir que conductas constituyen acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

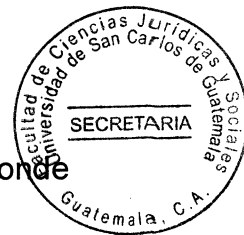
- a. Cualquier acto de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Propensión de injurias o ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Descalificación profesional con palabras hostiles y humillantes expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

- d. Amenazas de despido injustificadas, expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- f. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público, especialmente en presencia de compañeros de trabajo;
- g. Hacer públicos aspectos relacionadas con la intimidad de la persona;
- h. Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- i. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

- j. Trato notoriamente discriminatorio en cuanto al otorgamiento de derechos prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- k. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- l. La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- m. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Así también es necesario describir que conductas que no constituyen acoso laboral siendo estas:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

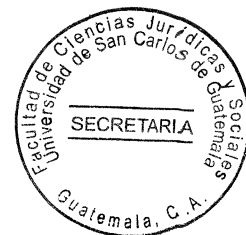


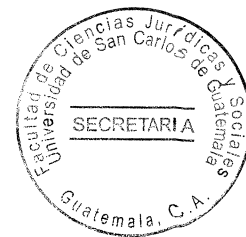
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. Formular exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La redacción circulares o memorandos de servicio en los cuales se solicite o estipulen exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. Solicitar la prestación de horas extras, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.



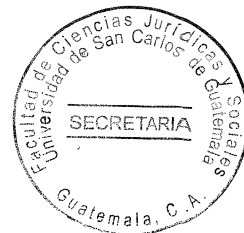


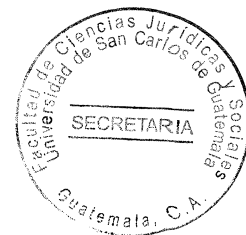
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Todos los guatemaltecos gozan del derecho al trabajo el cual es catalogado como fundamental pues también constituye una obligación del Estado garantizarlo, ya que el fin principal de este es generar una remuneración que le permita al trabajador y a su familia subsistir de forma digna, diferentes leyes en materia laboral protegen de forma preferente al trabajador por ser la parte económicamente más débil de la relación laboral entre otros mecanismos de defensa que puede utilizar el empleado ante abusos que podría cometer el patrono.

El acoso moral o mobbing consiste en el hostigamiento que hace el acosador a su víctima con acciones que lo denigran y vulneran su integridad como persona, el patrono realiza una serie de acciones que buscan desesperar al trabajador con el objeto que este renuncie a su trabajo y como consecuencia directa de su renuncia pierda el pago de su indemnización por el tiempo laborado.

Por lo cual es necesario que se haga la inserción de una literal más al Artículo 79 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo ella la literal I, la que regulará lo relativo a la terminación de la relación laboral por parte del trabajador sin responsabilidad del mismo, cuando este sea víctima de acoso laboral por parte de su patrono, pudiendo así accionar contra el patrono cuando se presente agresiones de tipo físico y psicológico pudiendo percibir la indemnización por el tiempo laborado.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 19ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9ª ed. México: Ed. Porrúa, 1979.

DE LA TORRE, Francisco. **Introducción a la legislación laboral**. 2ª ed. México: Ed. Mo Graw Hill, 1994.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2006.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=aBuhX28> (Consultado el 26 de julio de 2017).

<http://www.elmobbing.com/> (Consultado el 01 de agosto de 2017).

LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público**. 7ª ed. Guatemala: Ed. Litografía Nawal Wuj, 2001.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª ed. Argentina: Ed. Esfuerzo, 1985.



ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.

Legislación

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

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ratificado por Guatemala el 30 de marzo de 1978.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

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

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