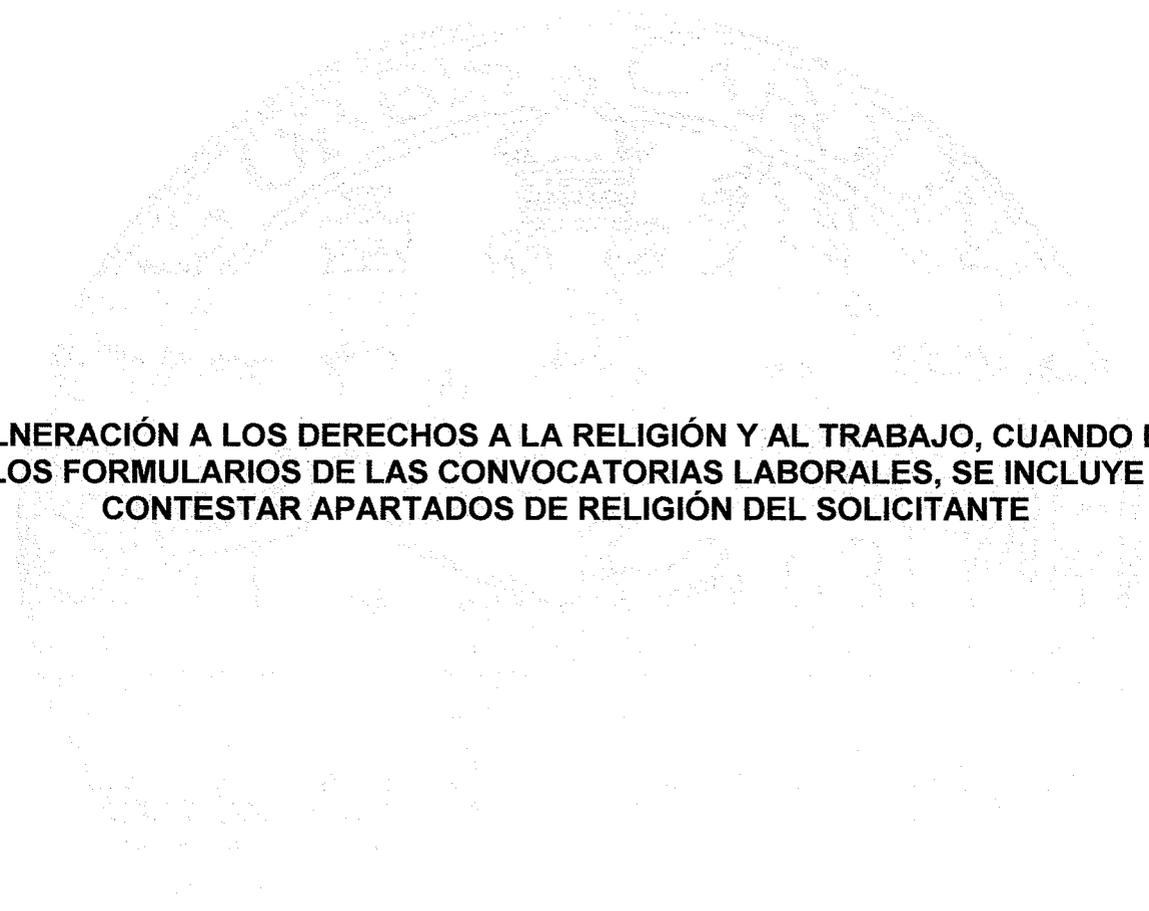


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO, CUANDO EN
LOS FORMULARIOS DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES, SE INCLUYE
CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL SOLICITANTE**

JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2022

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

**VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO, CUANDO EN
LOS FORMULARIOS DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES, SE INCLUYE
CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL SOLICITANTE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Doris de María Sandoval Acosta
Vocal: Lic. Misael Torres Cabrera
Secretario: Lic. William Armando Vanegas Urbina

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Verónica Elizabeth Guerra Secaida
Vocal: Licda. Heidy Yohanna Argueta Pérez
Secretaria: Licda. Lilian Claudia Johana Andrade Escobar

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



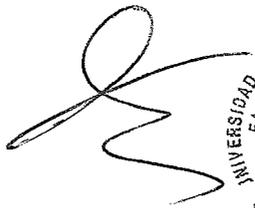
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de noviembre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO, con carné 200617893,
 intitulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO, CUANDO EN LOS FORMULARIOS
DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES, SE INCLUYE CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL
SOLICITANTE.

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.

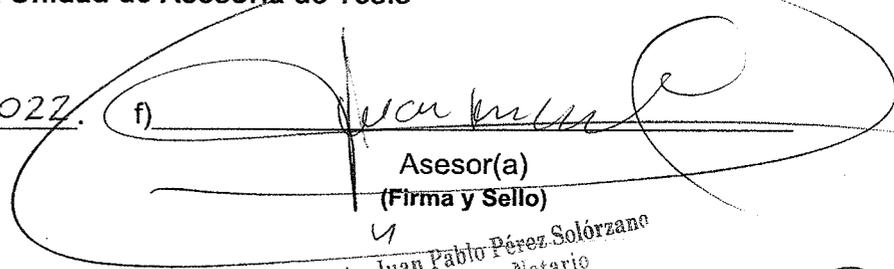
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 10 / 01 / 2022.

f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic Juan Pablo Pérez Solórzano
 Abogado y Notario

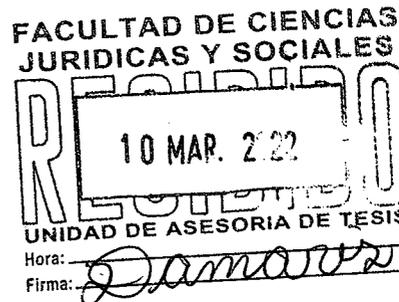


LIC. JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO
Abogado y Notario
Colegiado 17315



Guatemala 08 de marzo del año 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Herrera Recinos:

Me dirijo a usted con la finalidad de rendirle informe de acuerdo al nombramiento de asesor según providencia a su digno cargo de fecha ocho de noviembre del año dos mil veintiuno, en relación a la tesis del alumno **JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO**, para su graduación profesional, la cual se denomina: **"VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO, CUANDO EN LOS FORMULARIOS DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES, SE INCLUYE CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL SOLICITANTE"**. Hago la aclaración de que con el alumno no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley y emito el siguiente dictamen tomando en cuenta lo siguiente:

- a) Se realizó un trabajo de investigación científico que aborda una temática que reviste gran importancia. Además, la tesis se ajusta a los requerimientos estipulados en la normativa correspondiente, debido a que se llevó a cabo con esmero y dedicación, tomando en consideración los puntos teóricos fundamentales, veraces y de actualidad para su elaboración.
- b) El alumno demostró empeño, interés, seriedad y una rigurosidad técnica mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación científicos acordes y necesarios, habiendo sido utilizados los métodos: descriptivo, histórico y deductivo, así como la técnica documental. El sustentante tuvo el cuidado de emplear un vocabulario propio de un trabajo de este nivel, haciendo uso y consultando para ese extremo los diccionarios jurídicos necesarios y asistiendo a las bibliotecas del país a hacer las consultas necesarias.
- c) Respecto a la redacción, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, habiéndose utilizado técnicas jurídicas adecuadas, así como se utilizó bibliografía actualizada para el desarrollo de los cuatro capítulos, los cuales tienen congruencia con la conclusión discursiva y con las citas a pie de página. La hipótesis fue comprobada y los objetivos planteados fueron alcanzados.
- d) Cabe señalar que la introducción, márgenes, contenido, conclusión discursiva y bibliografía se adaptan perfectamente al tema de la tesis, así como también de que se llevaron a cabo las modificaciones sugeridas al alumno, quien estuvo de acuerdo en llevarlas a cabo, siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

LIC. JUAN PABLO PÉREZ SOLÓRZANO

Abogado y Notario

Colegiado 17315



La tesis reúne los requisitos legales señalados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano
Asesor de Tesis
Col. 17315

Lic Juan Pablo Pérez Solórzano
Abogado y Notario



Guatemala 30 de marzo del año 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
30 MAR. 2022
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: _____

Dr. Herrera Recinos:

Atentamente, le informo que el alumno **JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO**, carné número **200617893** ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis en forma virtual, cuyo título final es: **“VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO, CUANDO EN LOS FORMULARIOS DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES, SE INCLUYE CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL SOLICITANTE”**.

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Otto René Vicente Revolorio
Docente Consejero de Redacción y Estilo

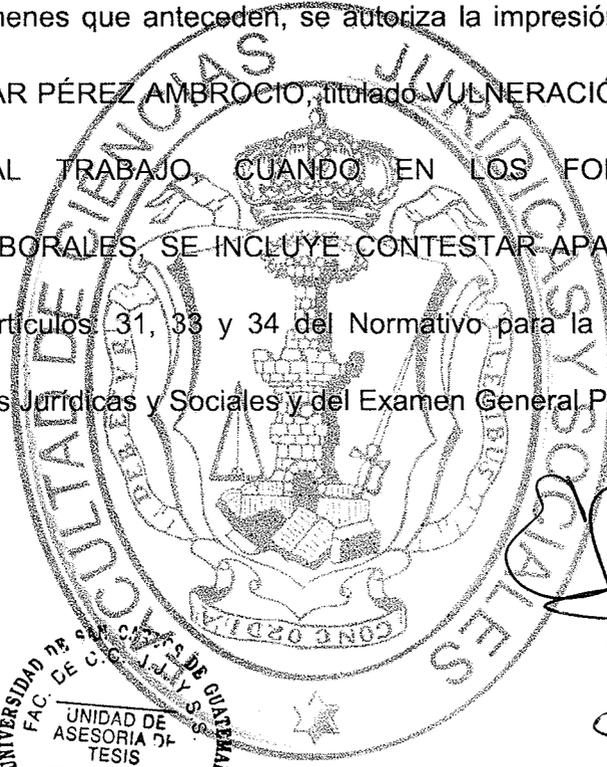


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiocho de abril de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO CÉSAR PÉREZ AMBROCIO, titulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS A LA RELIGIÓN Y AL TRABAJO CUANDO EN LOS FORMULARIOS DE LAS CONVOCATORIAS LABORALES SE INCLUYE CONTESTAR APARTADOS DE RELIGIÓN DEL SOLICITANTE. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/dmro.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, por ser el pilar principal en todo el camino que recorrí en mi carrera profesional.

A MI PADRE:

Julio César Pérez, quien con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien especialmente dedico este triunfo.

A MI MADRE:

María Concepción Ambrocio Cruz, por sus consejos, por todo el apoyo que durante mi vida me ha brindado y por todas sus palabras que a lo largo de mi carrera profesional fueron fundamentales.

A MIS HERMANOS:

Henry Josue Pérez Ambrocio, Cristian Alexander Carranza Ambrocio, Margeorit Alejandra Carranza Ambrocio y especialmente a mi hermana Leyla Zoraida Pérez Ambrocio por su apoyo, ayuda inigualable en todo el transcurso de mi carrera.

A MIS AMIGOS:

En general, por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto, cada uno en su propio estilo.



A: Guatemala, mi patria, a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



PRESENTACIÓN

El derecho a la libertad religiosa en las relaciones laborales y en los formularios de contratación de personal, desde una vertiente positiva se debe caracterizar esencialmente por el derecho del trabajador a no declarar sobre sus creencias religiosas, así como a que no sea discriminado en razón de sus convicciones y a la prohibición del empresario de indagación sobre las mismas, lo cual, supone una exigencia del patrono de una conducta neutral o no confesional.

La tesis pertenece al derecho público, específicamente al derecho laboral y se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas. Se llevó a cabo un estudio en la ciudad capital, durante los años 2019-2021.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que los patronos tienen que ajustar el ejercicio de sus derechos fundamentales en la contratación laboral al derecho fundamental del trabajador a la libertad religiosa. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores y los patronos. El aporte académico indicó los fundamentos jurídicos que informan la importancia del respeto a los derechos de libertad y religión, debido al apartado que deben contestar los solicitantes en relación a la religión a la cual pertenecen, el cual, no deberá tener injerencia alguna en el proceso de contratación.



HIPÓTESIS

La vulneración de los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales se incluye contestar apartados de religión del solicitante no ha permitido el respeto de igualdad de trato en el empleo y en la contratación laboral, así como tampoco ha obligado a los patronos a que se encuentren bajo la sujeción del principio de igualdad frente a las diversas religiones y de la proscripción de todo tipo de discriminación de los trabajadores en razón de sus creencias religiosas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó y señaló la importancia del respeto de las creencias religiosas como actos íntimamente ligados a la fe o religión, es decir, que en su práctica se reconozca la existencia de un nexo suficientemente estrecho y directo entre el acto y la creencia subyacente, motivo por el cual, no puede permitirse que se vulneren los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales se incluye contestar apartados de religión al solicitante.

Durante el desarrollo del trabajo de tesis que se presenta se emplearon las técnicas documental y bibliográfica, así como los métodos de investigación analítico, sintético, inductivo y deductivo.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características.....	1
1.3. Principios.....	4
1.4. Fuentes.....	8
1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	10

CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	17
2.1. Contrato de trabajo.....	18
2.2. La duración del contrato de trabajo.....	19
2.3. Sujetos intervinientes.....	21
2.4. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores.....	26

CAPÍTULO III

3. La religión.....	35
3.1. Etimología.....	36
3.2. Conceptualización.....	37
3.3. Diversos enfoques del estudio de la religión.....	39
3.4. Tipos de religiones.....	40
3.5. Enumeración de las diversas religiones.....	43



Pág.

3.6. El estudio de la religión.....	53
3.7. Filosofía de las religiones.....	55

CAPÍTULO IV

4. La vulneración de los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión.....	57
4.1. La contratación de personal laboral.....	57
4.2. Diversas políticas en el proceso de contratación de empleados.....	58
4.3. La banda salarial en la contratación.....	58
4.4. Vulneración a los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión al solicitante en Guatemala.....	59

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	71
--------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer la vulneración a los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales se incluye contestar apartados de religión del solicitante. Las relaciones de trabajo tienen la particularidad de ser el medio de utilidad para la interrelación de personas cuya manera de comprensión del fenómeno religioso varía, desde la absoluta negación al reconocimiento de la existencia de un ser superior y al rechazo de cualquier manifestación religiosa, hasta aquellos que no pueden presentar la negación de su fe y desean manifestarla abiertamente a través de determinadas representaciones públicas relacionadas con su religiosidad. Todas esas idiosincrasias tienen que respetarse, tanto por parte del empleador, como por los compañeros de trabajo, debido a que son la expresión del desarrollo del ser personal de cada ser humano y de su dignidad.

El derecho a la libertad religiosa exige al empresario una conducta pasiva de no intromisión o injerencia con relación a las creencias religiosas del trabajador, es decir, una posición de neutralidad frente a las manifestaciones religiosas de sus empleados, de manera que tiene que respetarse cierto tipo de comportamiento del trabajador en el tiempo y lugar de trabajo que para la empresa sea inocuo o no le ocasione perjuicio alguno como se dio a conocer con el objetivo general de la tesis. La hipótesis se comprobó y dio a conocer la vulneración a los derechos de religión y de trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión.

Además, debido a que la existencia de una pluriculturalidad de creencias es una realidad innegable, la dimensión institucional del derecho a la libertad religiosa exige a los empleadores, en atención al principio de derecho a la diversidad religiosa, el respeto a las diferentes formas de fe que tengan sus trabajadores generando, además, la obligación de que se faciliten las condiciones necesarias y adecuadas para el ejercicio pleno de cada religión. De esa manera, la faceta positiva o activa del derecho a la libertad religiosa y la análoga posición del empleador con relación a los poderes públicos, obligan

al empresario, mientras las actividades productivas de la empresa no se vean perjudicadas a que se facilite el ejercicio de ese derecho, siendo obligación del empleador la realización de determinadas adaptaciones que aseguren el pleno respeto a la libertad religiosa de sus trabajadores, buscando para el efecto vías de adecuación y ajustes razonables entre el ejercicio del derecho a la libertad religiosa y la organización del trabajo.

Los trabajadores en virtud del derecho a la libertad religiosa, encuentran facultades para la exteriorización de su fe, a través de la exhibición de símbolos o indumentarias que sus creencias les exigen, con la finalidad de ser identificados como integrantes de una comunidad religiosa, siendo el uso de símbolos religiosos dentro de la empresa el que tiene que atender a las características propias de la prestación.

El derecho a la libertad religiosa no es únicamente un asunto de conciencia o pensamiento individual, sino que también abarca la libertad de toda persona de la manifestación pública de sus creencias religiosas, señalándose que esa caracterización de la religiosidad tiene un impacto en otras empresa, lo cual, es necesario en una sociedad democrática para la consecución de uno o más objetivos.

Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, así como los métodos de investigación analítico, sintético, inductivo y deductivo. El desarrollo de la tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, indicó el derecho del trabajo, definición, características, principios, fuentes y derechos sociales mínimos de la legislación laboral; el segundo, estableció la relación laboral, contrato de trabajo, duración, sujetos intervinientes, derechos, obligaciones y prohibiciones de patronos y trabajadores; el tercero, dio a conocer la religión, etimología, conceptualización, diversos enfoques del estudio de la religión, tipos de religiones, enumeración de las diversas religiones, el estudio de la religión y la filosofía de las religiones; y el cuarto, estudió la vulneración de los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Las normas jurídicas que regulan el derecho laboral tienen una estructura ordenada que busca el resguardo, defensa y guía de las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo. Además, el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad la obtención del equilibrio y de la justicia social en las relaciones laborales.

1.1. Definición

Derecho laboral es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función consiste en la producción del equilibrio de los factores relacionados a través de la realización de la justicia social.

1.2. Características

El derecho laboral como cuerpo debidamente organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen exclusivo y diferente al resto de los ordenamientos legales, entre los cuales, cabe hacer mención de las siguientes: es un derecho social, se encuentra en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora.

- a) Es un derecho social: la clasificación tradicional del derecho se ha llevado a cabo mediante la división de derecho público y derecho privado, incorporándose a la vez una rama nueva del derecho llamada derecho social. La misma, se encarga de la tutela y de proporcionar protección a las clases sociales o grupos que son tomados en consideración como vulnerables o en situación de desventaja frente a otros.

El derecho en estudio busca el equilibrio entre los factores que tienen intervención en el derecho laboral, siendo los mismos los trabajadores y los patronos, considerando que los trabajadores se encuentran en una situación de desventaja frente al patrono, debido a ser el mismo el propietario del capital, pudiendo establecerse que el derecho laboral integra el derecho social.

- b) Es un derecho en constante expansión: “El trabajo consiste en una actividad de cambios constantes y se encuentra bajo la sujeción del nacimiento de nuevas actividades profesionales que se encuentran fundamentadas en modernas tecnologías y en el surgimiento de condiciones económicas que provocan cambios en las condiciones de trabajo”.¹

El derecho laboral no puede dejar por un lado esos cambios en el entorno, motivo por el cual, se encuentra en continuo movimiento, siempre en la búsqueda de abarcar un mayor número de profesionales y de la obtención de más derechos protectores para todos los trabajadores.

¹ Castillo Córdova, Luis Armando. **Derecho al trabajo**. Pág. 76.

- c) Es un mínimo de garantías: constitucionalmente se consagran garantías en beneficio de la clase trabajadora, siendo esas garantías el mínimo que tiene que respetarse en cualquier relación laboral, pero, cualquier derecho que sea adicional a esas garantías es bien recibido. O sea, lo menos que se les tiene que conceder a los trabajadores son las garantías que se encuentran consagradas en la legislación, las cuales, pueden en un determinado momento aumentarse pero jamás disminuirse.
- d) Es irrenunciable: “Debido a ser garantías mínimas que se otorgan constitucionalmente, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia ni ser obligado a renunciar a esas garantías. O sea, si un trabajador renuncia voluntaria o tácitamente a sus derechos mínimos, se considera que esa declaración no es valedera”.²
- e) Reivindica a la clase trabajadora: el derecho en mención tiene una finalidad doble relativa a que tutela los derechos de los trabajadores, así como también busca la recuperación del valor de la fuerza de trabajo.

El derecho de trabajo es reivindicatorio, debido a que busca la restitución de la clase trabajadora en el goce de sus derechos, por haber sido tradicionalmente explotados en el sistema capitalista. De esa manera, el derecho del trabajo busca la recuperación de lo que los trabajadores han perdido a lo largo de la historia, es decir,

² Álvarez Chávez, Víctor Hugo. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 45.

el trabajador únicamente cuenta con su fuerza para asegurarse un mecanismo de subsistencia. Pero, esa fuerza ha sido cada vez mayormente subvaluada y ha perdido la posibilidad de asegurar una subsistencia digna para el trabajador, siendo el derecho laboral el que busca darle mayores beneficios al trabajador para que pueda tener acceso a una vida decorosa.

1.3. Principios

Las diversas instituciones y las normas jurídicas del derecho de trabajo se encuentran bajo la sujeción de principios que son determinantes para su debida orientación, siendo los mismos los que a continuación se indican: trabajo como un derecho y un deber, la libertad, igualdad y la estabilidad en el trabajo, la aplicación de la norma más favorable y la suplencia de la queja.

- a) El trabajo como derecho y deber: este principio indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente de utilidad, siendo el mismo un derecho y un deber social.

No existe mejor explicación a este principio que la que indica la concepción moderna de la sociedad y del derecho que sitúa al ser humano en la sociedad y le impone deberes, así como a la vez concediéndole derechos que derivan unos de otros de su naturaleza social, siendo la sociedad la que tiene derecho a exigirle a sus integrantes el ejercicio de una actividad de utilidad y honesta y el ser humano, a su

vez, tiene el derecho a hacer la reclamación respectiva de la sociedad en cuanto a la seguridad de una existencia que sea compatible con la dignidad de la persona humana.

“El trabajo representa un deber debido a que es la manera que tiene el ser humano de volver a la sociedad y parte de lo que ha recibido de ella, y por otra parte, también consiste en un derecho que tiene el ser humano, debido a que el trabajo es la manera en la que puede obtener los ingresos necesarios para su subsistencia”.³

- b) Libertad en el trabajo: la misma consiste en una garantía individual y, por ende, se encuentra consagrada constitucionalmente. A ninguna persona puede impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esa libertad únicamente puede vedarse por determinación judicial, cuando se lesionen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que indique la legislación, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Los seres humanos tienen derecho para elegir la industria, profesión o trabajo que les convenga, con determinadas limitaciones como la licitud, determinación judicial cuando se vulneren los derechos de terceros y las resoluciones gubernativas

³ Cavazos Flores, Baltazar. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 98.

cuando se ofendan los derechos de la sociedad. La limitación a la libertad de empleo la constituye la licitud de la misma actividad que se lleva a cabo, o sea, que la actividad o el trabajo que se realiza no sea adverso a las leyes, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, pero sobre todo, que esa actividad no sea constitutiva de delito. Además, se vulneran los derechos de terceros cuando se sustituye a un trabajador que todavía se encuentra en litigio y no ha resuelto su situación o cuando se le niegue a un trabajador su derecho a desempeñar su labor después de un período de incapacidad.

Por otra parte, se lesionan los derechos de la sociedad cuando se busca contratar a los trabajadores con la finalidad de que se restituya a aquellos que hayan comenzado una huelga, siendo evidente que al impedirse el cierre de la empresa y contratar nuevo personal, las demandas originales no pueden llegar a ser resueltas, lesionándose con ello no únicamente a los trabajadores, sino también a sus familias, y consecuentemente a la sociedad completa.

También, se tiene que indicar que nadie puede ser obligado a la prestación de servicios sin una justa remuneración, exceptuando para el efecto aquellos trabajos que se impongan por el servicio militar.

- c) Igualdad: son diversos los preceptos legales que señalan la relevancia de la igualdad en el trabajo. Pero, tal es su importancia que se indica que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en consideración el género ni la

nacionalidad. Al hacer referencia a la igualdad como principio rector del derecho laboral, se tiene que tomar en cuenta la ausencia de distinciones, privilegios especiales o trato diferenciado en condiciones parecidas, es decir, no puede existir distinción alguna en trabajos similares por consideraciones de género, edad, raza o credo religioso.

- d) Estabilidad: este principio tiene por objetivo resguardar a los trabajadores en el trabajo durante el tiempo de la relación laboral, con la finalidad de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Es de importancia que se indique que sin el principio en mención, los postulados de igualdad, libertad y del trabajo como un derecho y un deber social quedan sin sustento alguno.

“El trabajador se encuentra seguro de tener su trabajo, siempre y cuando lo necesite y así lo desee, es decir, se le otorga la certeza y seguridad de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes”.⁴

- e) Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: debido al carácter social del derecho laboral, en el caso de que existan diversas disposiciones aplicables, siempre tiene que aplicarse la mayormente beneficiosa al trabajador, debido a que de esa manera se busca la obtención de la reivindicación del derecho laboral indicada como característica del derecho del trabajo.

⁴ Rodríguez Manzini, Jorge. **Derecho del trabajo: análisis doctrinal y normativo**. Pág. 49.

- f) Suplencia de la queja: este principio hace referencia a que en materia procesal si el trabajador comete algún error, la autoridad de trabajo tiene que tomar en consideración que el mismo no se cometió, o sea, subsanará el error. También, tiene que anotarse que únicamente beneficiará al trabajador como una forma de reivindicarlo.

1.4. Fuentes

“Al hacer mención de las fuentes del derecho del trabajo se tiene que hacer referencia al origen que el mismo tiene y es de importancia anotar que a falta de disposición constitucional expresa, en una ley o en sus respectivos reglamentos, se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos que sean semejantes”.⁵

De acuerdo al ordenamiento legal, las fuentes del derecho laboral son la legislación, en la que se encuentran contenidas las normas jurídicas constitucionales, los reglamentos y tratados internacionales, la analogía, los principios generales de derecho que deriven de los ordenamientos antes citados y los principios de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

- a) Legislación: la Constitución Política de la República de Guatemala es el primer ordenamiento aplicable en materia laboral, siendo esencial el régimen de trabajo regulado para las relaciones de trabajo entre las instituciones educativas y

⁵ *Ibíd.* Pág. 109.

autónomas con sus trabajadores, además de la libertad de empleo, analizada como principio rector del derecho laboral, la obligación de retribuir al trabajador por las actividades llevadas a cabo y que la relación laboral no puede ser en detrimento del trabajador. También, es de importancia que se indique que abarca los tratados internacionales, los cuales indican disposiciones de importancia en materia laboral.

- b) Analogía: en el campo del derecho la analogía se entiende como la identidad de la razón a casos que no estén comprometidos en ella. De esa manera, se extiende por identidad de razón. De esa forma, se presentan casos que no se encuentran contemplados en una disposición específica de la ley, pero son semejantes a los casos previstos, debido a que donde exista la misma razón tiene que haber la misma disposición.
- c) Principios de derecho: los principios generales del derecho son máximas o ideas de utilidad para la orientación de un sistema legal, siendo oportuno que los principios constitucionales devengan de esa misma orientación, es decir, de su origen en los mismos principios.
- d) Jurisprudencia: es la referente a la interpretación de la ley que emitan las diversas autoridades al resolver los casos que se les presentan. Se integra por distintas sentencias o resoluciones en el mismo sentido en casos que sean semejantes, no interrumpidas por otra en contrario y que sean aprobadas legalmente de acuerdo a la legislación.

- e) **Costumbre:** se refiere a la repetición de una conducta social, siendo la misma tomada en consideración jurídicamente obligatoria. Es de importancia que la sociedad considere ese comportamiento como jurídicamente obligatorio, debido a que se está frente a una costumbre que no trasciende en ningún momento el campo del derecho.

- f) **Equidad:** se emplea cuando no existe disposición alguna que sea expresa en los ordenamientos legales, ni jurisprudencia o costumbre que sea aplicable, es el juzgador quien tiene que actuar con prudencia y tomar en consideración que su obligación es la impartición de justicia y equidad.

1.5. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

Los derechos irrenunciables se encuentran regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los

cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

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

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

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

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

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;



- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.
Si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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



CAPÍTULO II

2. La relación laboral

“Por relación laboral se comprende cualquiera que sea el acto que le origine, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, a través del pago de un salario. De acuerdo a ello, no es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista la relación laboral y surta efectos, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. Además, la existencia de la misma presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de forma tácita o verbal”.⁶

En la práctica laboral, muchas empresas aceptan e incorporan a sus trabajadores, sin que ellos cuenten con un contrato de trabajo, lo cual, implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, injusto y no acorde a las garantías esenciales otorgadas constitucionalmente, más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia de un contrato para la evasión de su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad que pueda ser originada por la prestación del servicio.

Del derecho del trabajo no se resguardan los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino de asegurar la salud y la vida del hombre proporcionando al trabajador una existencia decorosa. En relación a ello, existen elementos subjetivos y elementos objetivos.

⁶ Del Rivero Balaña, María Teresa. **Manual de relaciones laborales**. Pág. 66.

Los elementos subjetivos son el trabajador y el patrono, mientras que los elementos objetivos son la relación de trabajo como prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un sueldo, siendo fundamental el trabajo personal debido a que obliga únicamente a las personas en ella involucradas; es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado al cumplimiento de lo establecido en la misma relación, o sea, las actividades que tiene que desarrollar no pueden ser llevadas a cabo por un tercero que el trabajador haya designado.

Además, existe subordinación en cuanto a que existe un superior jerárquico quien dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas, en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición. Debe darse a cambio del servicio que se preste un sueldo.

2.1. Contrato de trabajo

Cualquiera que sea su forma o denominación, el contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestarle a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De acuerdo a ello, no importa la forma en la que se realice el contrato, ni importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de la prestación de un trabajo personal subordinado para una parte y el pago de un salario para la otra, lo cual, permite encontrarse frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.

“El contrato de trabajo es un elemento de importancia dentro de la relación de trabajo y la ausencia del mismo no implica una renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley, así como tampoco quiere decir que dejará de recibir el servicio que haya sido comprometido”.⁷

2.2. La duración del contrato de trabajo

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado y a falta de estipulaciones expresas, la relación laboral será por tiempo indeterminado. La duración de las mismas puede ser: por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

- a) Por obra determinada: únicamente se contrata al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve a cabo la realización de la misma. También, tiene que establecerse que las relaciones de esta categoría únicamente pueden estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que tiene que llevarse a cabo.
- b) Por tiempo determinado: las relaciones de esta clase se encuentran ilimitadas y surten sus efectos únicamente durante el tiempo específico y debidamente limitado, o sea, solamente durante un mes o un año. La contratación de los trabajadores por tiempo determinado únicamente puede ocurrir cuando así lo exija la naturaleza del

⁷ Fernández Madrid, Juan Carlos. **El contrato de trabajo**. Pág. 52.

servicio, cuando se tenga por objeto la sustitución temporal a otro trabajador y en los casos previstos legalmente.

- c) Por tiempo indeterminado: “Las relaciones por tiempo indeterminado son constitutivas de la regla general, debido a lo cual es necesario e indispensable la especificación de las relaciones de trabajo que se encuentran establecidas con una duración diferente”.⁸

En las relaciones por tiempo indeterminado, el trabajador sabe cuándo comienza su trabajo, pero no el momento en que el mismo finalizará, o sea, tiene carácter más o menos permanente, que únicamente podrá finalizar cuando renuncie o exista alguna causal para el despido.

De esa manera, en general, las relaciones de trabajo tienen que establecerse por tiempo indeterminado, siendo casos excepcionales el establecimiento de relaciones por obra o tiempo determinado y, en el caso de estas últimas, únicamente podrán fijarse en los casos expresamente permitidos legalmente y determinarse de manera expresa en el contrato de trabajo, debido a que se comprenderá que la relación es por tiempo indeterminado.

La inversión de capital determinado únicamente permite la explotación de las mismas y en el caso en mención no importa la obra que tenga que llevarse a cabo

⁸ **Ibíd.** Pág. 110.

ni el tiempo que dure la misma. Ello, se destina a una cantidad determinada de dinero para la explotación o restauración, cuando esa explotación o restauración no genera ganancias que permitan la continuación de la relación de trabajo, una vez gastado todo el dinero de la inversión inicial.

El principio de estabilidad en el trabajo consiste en que se asegure una permanencia más o menos duradera, siempre que el trabajador así lo desee y tenga las aptitudes requeridas para el mismo. Si existe un trabajo y no hay quien cubra el puesto, es obligatorio que el patrón se encargue de prorrogar el contrato que haya sido celebrado por tiempo determinado, obra determinada o inversión de capital.

2.3. Sujetos intervinientes

Los elementos subjetivos de la relación individual de trabajo son los sujetos que de manera directa tienen intervención en la misma, identificándose los que a continuación se indican: trabajador y patrón.

- a) Trabajador: “Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado. El trabajador no puede ser una persona moral y el servicio que la misma preste tiene que ser personal, o sea, únicamente el trabajador se encuentra bajo la obligación de llevar a cabo el trabajo. Además, existe subordinación con respecto a otra persona denominada patrón”.⁹

⁹ Sánchez Sarmiento, Paula Andrea. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 150.

El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por trabajo se comprende cualquier actividad llevada a cabo por el ser humano, pudiendo ser de carácter individual o material, no tomándose en consideración el grado de preparación que se necesite para su realización.

Por su parte, cabe indicar que trabajador de confianza es el que se encuentra bajo la dependencia de la naturaleza de las funciones que puedan ser desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto de trabajo. Sus funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen directamente con trabajos de orden personal del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De esa manera, los trabajadores de confianza se encuentran cercanamente vinculados por el patrón.

- b) Patrón: “El otro elemento subjetivo en la relación laboral es el patrón, el cual se define como la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores”.¹⁰

¹⁰ Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 123.

Puede ser una persona física o moral. La figura del patrón se relaciona con otras que se encuentran contenidas y son el intermediario, representante del patrón y patrón sustituto.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

- b.1.) Intermediario: “Es la persona que interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. En la actualidad, existen diversos servicios de intermediación laboral, o sea, empresas o personas que llevan a cabo todo el proceso de selección de personal, de acuerdo a criterios y puestos previamente establecidos por las mismas empresas y que, una vez encontrado el candidato idóneo, lo ponen a disposición de la empresa para su contratación”.¹¹

En dicho caso, no es el patrón el que lleva a cabo el proceso de selección, sino la empresa que finalmente recibe el trabajo. Por ende, estas empresas o personas intermediarias obtienen ganancias a través del cobro que llevan a cabo a las empresas o a los mismos trabajadores.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 166.

Otra manera de intermediación se presenta por lo general en la industria de la construcción, en donde se contrata a una empresa para la realización de una obra determinada, estableciéndose en la misma empresa y sus trabajadores, una relación laboral directa. Por ello, quien se beneficia del trabajo es quien contrata a la empresa y que finalmente es quien recibe la obra llevada a cabo.

El Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

- b.2.) Representante del patrón: la figura del representante del patrón es bien común. Las personas morales o empresas, al no tener existencia física, necesitan representantes que ejerzan dichas funciones.

Los representantes del patrono son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. El trabajador se encuentra obligado al cumplimiento de las



órdenes de las personas que lleven a cabo funciones de administración o dirección en la empresa y estarán subordinados a ellos.

Por empresa se comprende la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y los establecimientos de unidad técnica que como sucursal, agencia u otra manera semejante, sean parte integrante y contribuyan a la realización de los fines de la empresa.

Es de importancia indicar que de esa manera, el establecimiento es solamente una unidad que forma parte de un todo, o sea, una empresa puede tener diversos establecimientos.

- b.3.) Patrón sustituto: la sustitución de un patrono no lesionará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón de esta categoría será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones que deriven de las relaciones de trabajo y de la legislación, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término legal estipulado, el cual señalará la responsabilidad del nuevo patrón. Esa sustitución del patrono es correspondiente a la figura de la subrogación personal que es una forma que el derecho acepta para la transmisión de las obligaciones.

El período de inicio de esta responsabilidad compartida entre patrón sustituto y sustituido, comienza a contar a partir de la fecha en que se presente aviso al sindicato o a los trabajadores de la sustitución.

2.4. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores

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

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

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

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



- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, de acuerdo con el contrato de trabajo;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- 7) En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

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

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

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

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de

guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

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

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

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

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



CAPÍTULO III

3. La religión

“Por religión se entiende el sistema cultural de determinados comportamientos y prácticas, cosmovisiones, éticas, lugares sagrados, profecías u organizaciones que relacionan a la humanidad a elementos sobrenaturales, espirituales o trascendentales”.¹²

A pesar de que no existe un consenso académico relacionado sobre el cual se determine la constitución específica de la religión de forma exacta, la misma encuentra su aproximación en un conjunto de diversas experiencias, significados, convicciones, creencias y expresiones de un determinado grupo, mediante las cuales sus participantes dan respuestas directas y objetivas a sus dialécticas de trascendencia y relación con la divinidad.

Es de importancia que se señale que muchas religiones han podido encargarse de la organización de diversos comportamientos, tomando en consideración lo fundamental del señalamiento de lo que constituye la adhesión o pertenencia a lugares santos y a distintas escrituras. Además, la práctica de una religión puede ser la que abarque rituales, sermones, conmemoraciones y veneraciones, así como sacrificios, festivales, iniciaciones, oficios, mediaciones, oraciones, música, arte, danza, servicios comunitarios y otros aspectos que tienen relación con la cultura del ser humano.

¹² Shafique Hancock, Graham Giovanni. **Ensayos sobre religión**. Pág. 276.

Muchas religiones cuentan con narrativas, símbolos e historias que son sagradas y buscan que se otorgue una explicación clara y concisa del origen de la vida y del universo. A partir de dichas creencias sobre el cosmos y la naturaleza humana, las personas pueden derivar una moral, ética o leyes religiosas o un determinado estilo de vida.

3.1. Etimología

“La etimología del término religión ha sido debatida durante siglos debido a las dos interpretaciones que han sido sostenidas, además de que se ha ofrecido una propuesta relacionada con el origen de la palabra. Ello, se presenta previo a haber sido utilizada en un sentido relacionado con las divinidades, el término en mención era empleado para prestar una expresión a un temor, siendo de esa forma en la que se ha hecho constar en Roma”.¹³

La primera interpretación relacionada con el culto es la del orador latino Cicerón que señaló que quienes se interesan en todas las cosas relacionadas con el culto, las retoman y les vuelven a dar lectura. Esa etimología subraya la fidelidad de los deberes que a la persona religiosa le competen y por ende se encuentra en relación directa con la justicia.

La otra etimología que se ha propuesto hace que la palabra religión derive del verbo latino *religare* y con el mismo se resalta la relación de dependencia del ser humano con las potencias superiores de las cuales él se puede llegar a sentir dependiente.

¹³ Smith Weber, William Elemire. **Historia de las creencias e ideas religiosas**. Pág. 56.

3.2. Conceptualización

Desde el establecimiento de su concepto, la religión ha sido y es motivo de controversia entre practicantes religiosos y especialistas del tema. Ello, debido al sistema compartido de diversas creencias y prácticas debidamente asociadas, que se articulan en relación a la naturaleza de las fuerzas que configuran el destino de los seres humanos.

La religión es un sistema de símbolos que obran para establecer las motivaciones del ser humano, a través de la formulación de concepciones de un orden generalizado de la existencia que reviste esas concepciones con una aureola de eficiencia definitoria de los estados anímicos y motivaciones de un realismo único.

Tiene que anotarse que debido al amplio uso que se le otorga al término, resulta especialmente complejo el ofrecimiento de una conceptualización exhaustiva de la religión o del fenómeno religioso. Pero, puede afirmarse que como hecho de la antropología, se encuentran los siguientes elementos: tradiciones, culturas ancestrales, instituciones, escrituras, historia, mitología, fe y credos, así como también experiencias personales, interpersonales, místicas, ritos, oraciones y otras.

Para que pueda llevarse a cabo un estudio y análisis del tema se tiene que señalar a la religión como uno de los objetos centrales del estudio de la teología y pueden señalarse diversas especializaciones funcionales constitutivas que generan un marco amplio en relación a: la investigación de datos, interpretación, historia, dialéctica, explicitación de

fundamentos, establecimiento de las doctrinas, sistematización y comunicación. El debate religioso deber ganar efectividad al centrarse en un tema puntual, como lo es la interpretación crítica del mismo texto.

Las contradicciones que existen son aparentes, siendo uno de los elementos del debate el que puede ubicarse al ser analizado el término religión que en ocasiones se emplea como sinónimo de religión organizada, organización religiosa o jerarquía religiosa, o sea, grupos de personas que respaldan el ejercicio o la actividad de determinadas creencias y ceremonias que con frecuencia se indican bajo la forma de entidades legales.

Mientras los teístas acostumbran argumentar sobre los méritos de la transcendencia humana o la naturaleza de la divinidad, los no-teístas critican los efectos nocivos de una jerarquía religiosa que favorece la decadencia de un colectivo. Ello, bajo una óptica dialéctica, siendo razonable hacer notar los elementos de razón en los argumentos antes indicados.

Es de utilidad continuar con el análisis de la especialización funcional, estratificación y jerarquía propuesta, en donde las diversas actividades del interior de los colectivos ganan naturalmente detalle, prioridad y subordinación de acuerdo a los grupos que desarrollan. De esa forma, se presentan diversas experiencias, significados, convicciones y expresiones que son tomadas en consideración primero por los individuos mayormente capaces, para después generar roles religiosos y eventualmente jerarquías entre los seres humanos. De esa forma puede comprenderse que con tiempo las jerarquías religiosas se

acostumbra la subordinación del interés colectivo al mismo, afirmándose el establecimiento de los marcos normativos que les benefician, consolidando la clausura operacional de un determinado grupo.

El método de otras ciencias enriquece el debate religioso. Las ciencias humanas se han interesado por el fenómeno religiosos desde sus respectivos puntos de vista como la antropología, la sociología, psicología y la historia de las religiones.

“La fenomenología de la religión estudia de forma específica sus manifestaciones buscando indicar una definición exhaustiva del fenómeno y mostrar claramente su relación con la índole propia del ser humano. Además, en secciones subsecuentes se desarrollan más elementos de análisis de la religión. Por su parte, filosóficamente la misma puede ser un determinado estilo de vida, un camino hacia la plenitud, una plenitud que inicia desde el momento que se cobra conciencia de la misma”.¹⁴

3.3. Diversos enfoques del estudio de la religión

La definición del amplio espectro de los significados que se reflejan del concepto de religión, son exigencias propias de las culturas de Occidente, debido a que son las que se apoyan en una postura teísta y se distinguen entre la divinidad y el resto del mundo. Ello, especialmente desde la Ilustración se han elaborado muchas y cambiantes definiciones buscando la recolección de diversos aspectos del fenómeno religioso.

¹⁴ Alvira Cabrera, Martín Eduardo. **Movimientos heréticos y conflictos populares religiosos**. Pág. 90.

Además, es posible que se señale una definición desde el punto de vista de las personas que practican la religión. De esa forma, se encuentran propuestas con sentimientos de dependencia absoluta que hacen distinciones de los tipos de dependencia relativa.

Con el estudio de las ciencias humanas se han llevado a cabo diversas definiciones que toman en cuenta el fenómeno en sus ámbitos social y cultural. Una religión es un sistema solidario de creencias y prácticas relacionadas con cosas sagradas. Toda sociedad cuenta con lo necesario para suscitar en sus integrantes la sensación de lo divino, simplemente mediante el poder que ella ejerce sobre ellos. Pero, con la llegada de la fenomenología de la religión se buscó ir más allá de las formas que buscaban el núcleo propio del fenómeno en la sociedad o en los aspectos de carácter individual. Es de importancia que se indique que en dicho ámbito, se identificó como propio de la religión el hecho de la presencia o consciencia de lo sagrado.

3.4. Tipos de religiones

Diversas son las clasificaciones que existen de la religión, siendo de importancia hacer mención de la siguiente:

Por concepción teológica:

- 1) Teísmo: consiste en la creencia de una o más deidades. Dentro del teísmo cabe hacer mención de las que a continuación se indican.

1.1.) Monoteísmo: son aquellas religiones que afirman la existencia de un solo Dios, que con frecuencia se indica es el creador del universo. Estas religiones son bastante numerosas y son el cristianismo y el Islam. Otras menos importantes son el judaísmo, noajísmo y el zoroastrismo.

1.2.) Politeístas: creen fielmente en la existencia de varios dioses organizados en una jerarquía, como sucede con el hinduismo, las antiguas religiones de la humanidad como la griega, la romana y la egipcia.

Pueden ser tomadas en consideración las creencias a veces calificadas como animistas como el vudú de Oeste de África, que contempla diversos espíritus existentes en los elementos de la naturaleza pero también diversas deidades. También, se pueden tomar en consideración que la mayoría de corrientes del neopaganismo moderno.

1.3.) Henoteístas: para los mismos un solo Dios admite otras deidades, como sucedía en la antigua religión egipcia. Aunque, ello resultó un término bien problemático, quedó con el tiempo incluido académicamente dentro del politeísmo y panteísmo, dependiendo del caso histórico. En la actualidad, existen diversas sectas y cultos neopaganos que han señalado la existencia del término.

1.4.) Dualistas: son aquellas religiones que suponen la existencia de dos principios o divinidades en oposición y que se enfrentan entre sí, aunque solamente uno de ellos

suele ser merecedor de veneración por sus fieles, mientras que el otro es tomado en consideración como destructivo. En esta categoría se incluye el catarismo.

- 1.5.) No teístas: existen religiones como el budismo y el taoísmo que no aceptan o no reconocen la existencia de dioses absolutos o creadores universales, o bien que les otorgan funciones menores o bien específicas. Es de importancia que se indique que en determinadas ocasiones, esas deidades son tomadas en cuenta como recursos metafóricos empleados para hacer referencia a fenómenos de la naturaleza o a estados de la mente.
- 1.6.) Panteísmo: consiste en la creencia de que el universo, la naturaleza y Dios son equivalentes.
- 1.7.) Panenteísmo: se refiere a la creencia de que Dios es a la vez inmanente y trascendente al universo o en otras palabras, que engloba el universo pero no se limita al mismo.

Por revelación:

- 1) Religiones reveladas: se fundamentan en una verdad revelada de carácter sobrenatural desde una deidad o ámbito trascendente y que señala con frecuencia cuáles con los dogmas en los que se tiene que creer y las normas que deben seguirse.

- 2) Religiones no reveladas: no definen su origen de acuerdo con los mensajeros, a pesar de que pueden contener sistemas elaborados de organización de deidades reconociendo la existencia de las mismas y los diversos espíritus de manifestaciones de la naturaleza.

Por su origen:

- 1) Abrahámicas o semíticas.
- 2) Índicas o dhámicas.
- 3) Indoeuropeas.
- 4) Iranias.
- 5) Neopaganas.
- 6) Africanas.

3.5. Enumeración de las diversas religiones

Las distintas religiones practicadas en el mundo son las que a continuación se dan a conocer:

- 1) Bahaísmo: se considera por sus creyentes como el prometido de todas las religiones, siendo su enseñanza central como unidad de la humanidad.
- 2) Budismo: se fundó por Buda en el Siglo V a.C., y en la actualidad se encuentra extendida por todo el mundo a excepción de la mayoría de los países africanos.
- 3) Confucianismo: es el sistema ético y moral que rige la sociedad China, no es propiamente una religión, siendo una denominación de amplia discusión por la utilización que se le otorga.
- 4) Cristianismo: se encuentra centrado en la figura de Jesús de Nazaret y sigue las enseñanzas de la Biblia. Está presente en casi todo el mundo.
 - América: principalmente en América Latina y Canadá.
 - Europa suroccidental: incluyendo Hungría, Irlanda, Croacia, Eslovaquia, Polonia y Lituania.
 - Asia: Filipinas, Timor, Corea del Sur y Líbano.
 - África: Uganda, Burundi, Cabo Verde, Angola, República del Congo, República Democrática del Congo, Gabón, Camerún, Ruanda, Seychelles, Santo Tomás y Príncipe.

- Oceanía: Islas Marinas, Kiribati y Palaos.

- 5) Iglesia Veterocatólica: se originó en la Iglesia Católica, pero se separó de la misma al rechazar el dogma de la infabilidad papal que se promulgó en 1870 por Pío IX.

- 6) Iglesia Copta: es la proveniente del cristianismo en África. Su origen se encuentra en el Patriarcado de Alejandría, que se separó del resto del cristianismo en el año 457. Se trata de los cristianos nativos de Egipto, así como de la teología no calcedoniana principalmente de Egipto, Etiopía y Eritrea.

- 7) Iglesia Ortodoxa: es la Iglesia proveniente del cristianismo en Europa Oriental y Asia Menor. Se encuentra presente en Rusia y Grecia, así como en buena parte de la Europa del Este, además de Georgia, y Chipre en Asia. En la actualidad se ha expandido alrededor del mundo, principalmente gracias a emigrantes de esos territorios.

- 8) Mormonismo: se fundó en el año 1830 por Joseph Smith. Su nombre oficial es La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días.

- 9) Iglesia Anglicana: surgida debido a la escisión creada por Enrique VIII de la Iglesia Católica. Reclama su catolicidad y se considera como una vía media entre el catolicismo y el protestantismo. Es la religión que predomina en Inglaterra, Nigeria y Australia.

- 10) Protestantismo: es el conjunto de Iglesias cristianas desde el Siglo XVI, tras la reforma de Martín Lutero y escindidas de la Iglesia Católica. En la actualidad es la religión mayoritaria en el norte de Europa. Se integra por países como Estados Unidos, Bahamas, Antigua y Barbuda, Jamaica, Barbados y San Vicente, Nigeria, Lesoto, Botsuana, Namibia, Kenia, Sudáfrica de África, Australia, Nueva Zelandia, Micronesia, Tonga y Tuvalu en Oceanía.
- Luteranismo: se fundó por Martín Lutero rechazando la autoridad del papa católico. Es la religión que predomina en Alemania, Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Dinamarca, Letonia y Escocia.
 - Calvinistas: profesan la doctrina de Juan Calvino. En la actualidad se agrupa a numerosas iglesias protestantes de Suiza, Francia, Países Bajos, Australia y los Estados Unidos de América.
 - Bautista: surgió en el Siglo XVII desde el protestantismo.
 - Metodismo: movimiento surgido desde el protestantismo de Gran Bretaña, en el Siglo XVIII.
 - Cuáqueros: movimiento protestante fundado en el Siglo XVII en Inglaterra que rechaza la jerarquización del protestantismo y se centra en la luz interior o divina de cada ser humano.

- Unitarios: surge a partir del pensamiento desarrollado por Miguel Servet y Fausto Socino en el Siglo XVI, negando la Santísima Trinidad y afirmando el uso de la razón de la religión.
 - Universalistas: aparece del metodismo inglés, aunque arraiga principalmente en Estados Unidos de América, afirmando la salvación universal.
 - Iglesia Unificada de Cristo: se formó en el año 1957, agrupando las Iglesias reformadas, evangélicas y congregacionales.
- 11) Iglesias adventistas: es la familia de Iglesias de carácter conservador que esperan un inminente retorno de Cristo.
- Davidianos: fundada en el Siglo XX.
 - Cristadelfianos: fundada en el año 1844, son los evangélicos de teología unitarista.
 - Conferencia General de Dios: fundada en 1921.
 - Iglesia Adventista del Séptimo Día: fundada en 1863.
 - Iglesia de Dios y los Santos de Cristo: fundada en 1896.

- 12) Testigos de Jehová: fundada por Charles Taze Russell en 1870 y se conoce como los estudiantes de la Biblia hasta el año 1931. Se encuentran presentes en 239 países, de acuerdo a los datos de septiembre del año 2021.

- 13) Espiritismo: se fundó en Francia en el año 1857. Se basó en los libros del escritor Allan Kardec.

- 14) Helenismo: es la religión de la Antigua Grecia, con origen alrededor del año 3500 A. c., siendo una de las religiones más antiguas. Desde abril del año 2017 es legal y oficialmente reconocida por Grecia. Consiste en un sistema politeísta que se fundamenta en el conjunto de la teología y mitología griega, siendo la Teogonía uno de los libros donde se ha plasmado una parte de ella.

- 15) Hinduismo: se originó en la India y agrupa diversas creencias alrededor de las Escrituras hinduistas.
 - Advaita Vedanta: se fundamenta en la doctrina vedanta, existiendo tres textos canónicos de las doctrinas hinduistas.

 - Krisnaísmo: se centra en el Dios Krisná.

 - Shivaísmo: se centra en el Dios Shivá, siendo sus seguidores los llamados shivaístas. El texto más antiguo es del Siglo V a.C. aproximadamente.

- Visnuismo: se centra en el Dios Visnú.

- 16) Indígenas: son las religiones practicadas por grupos y sociedades tribales de todo el mundo.

- Africanas: agrupan la multitud de creencias transmitidas oralmente: Yorubá, de la cual se derivan multitud de sincretismos en toda América; Vudú, originada en África Occidental y asentada en el Caribe; Santería, originada desde un sincretismo entre animismo y las creencias cristianas; Candomblé, de origen totémico, es un sincretismo de las religiones afrobrasileñas; Kimbando, se originó en Brasil por el sincretismo del cristianismo con religiones africanas y creencias cristianas; y Umbanda, originada desde un sincretismo entre cadomblé, el kardecismo espiritualista y las creencias cristianas.

- Animismo: dan a conocer sus fundamentos y teorías.

- Americanas: llevan a cabo un culto a la naturaleza y pueden emplear plantas y elementos psicoactivos como el peyote.

- Asiáticas: incluyen los cultos animistas.

- Australianas: practicadas por los aborígenes de Australia, suelen usar la interpretación de los sueños.

- 17) Islam: se fundamenta en las enseñanzas del Corán, escrito por Mahoma a principios del Siglo VII.
- Sunismo: a diferencia de los chiíes, los suníes aceptan el califato de Abu Bakr, siendo la rama más grande del islamismo.
 - Chiismo: es la autoridad de los descendientes de Mahoma. Se estableció por los descendientes de Mahoma y es la segunda afiliación más grande del islamismo, después del sunismo.
 - Jariyismo: es la tercera rama del Islam, mayoritaria en Omán.
 - Sufismo: no es propiamente una rama del islamismo, sino una tradición mística que se presenta tanto como seguidores chiíes como suníes.
- 18) Judaísmo: se fundamenta en las enseñanzas de la Torá, principalmente en Israel, pero después de la diáspora se encuentran extendidos en el mundo.
- Conservador: señalan la importancia del movimiento sionista en el judaísmo.
 - Ortodoxo: denominado haredi. Es la línea teológica conservadora del judaísmo.
 - Reformista: es la línea reformista y liberal dentro del judaísmo.

- Secular: el judaísmo secular es el que se ve independientemente de las organizaciones.

- 19) Mandeísmo: es una religión muy antigua que parece ser descendiente del antiguo gnosticismo y rinde culto a Juan el Bautista. Probablemente son los sabeos mencionados en el Corán.

- 20) Neopaganismo: es referente a todos los movimientos religiosos que reconstruyeron las antiguas creencias del paganismo, principalmente del europeo, siendo sus principales ramas las que a continuación se indican.

- Asastrú: es el neopaganismo fundamentado en las creencias de los antiguos pueblos nórdicos y germanos.

- Celtismo: es el neopaganismo celta.

- Dievturiba: es el neopaganismo báltico en Letonia.

- Etenismo: es el neopaganismo germano.

- Iglesia del Pueblo Guanche: consiste en el neopaganismo canario.

- Kemetismo: es el neopaganismo egipcio.

- Neodruidismo: es el neopaganismo druida.

 - Orfismo: se refiere al neopaganismo griego que centra su culto en la vida de Orfeo y en las deidades clónicas como Nix, Erebo y Perséfone.

 - Pitagorismo: es el neopaganismo griego que sigue las enseñanzas de la brujería.

 - Romuva: es el neopaganismo báltico en Lituania.
- 21) Noajísmo: su concepto matriz es proveniente del Talmud y la Torá, principalmente se dedican a la observación de las 7 leyes universales.
- 22) Parodias religiosas: son las religiones que se forman por lo general para impulsar una agenda política, artística y social, buscando parodizar las religiones tradicionales o aprovechar el estatus de la religión para dar un mensaje político o acceder a algún portillo legal.
- 23) Rastafarismo: es la rama surgida de la Iglesia Copta que considera a Haile Selassie un enviado de Dios para la liberación de África.
- 24) Satanismo: son las creencias religiosas que se encuentran asociadas a la admiración, veneración o culto a Satanás, ya sea como una deidad real, o como un principio vital precristiano.

- 25) Shinto: es la religión nativa de Japón, encontrándose su origen en chamánica y animista y es seguida por muchos japoneses.
- 26) Sijismo: fundada por Gurú Nanak en el Siglo XV en la región del Panyab.
- 27) Samaritanismo: es una rama disidente del judaísmo bien antigua con sede en Samaria que de hecho no reconoce al Talmud.
- 28) Taoísmo: es el conjunto de enseñanzas filosóficas y religiosas originadas en China en el Siglo VI a.C.
- 29) Yazidismo: es una religión autóctona de Kurdistán de influencias islámicas y zoroástricas por alrededor del 200,000 kurdos.
- 30) Yainismo: fundado en la India en el Siglo VI a.C. por Majavira.

3.6. El estudio de la religión

El estudio de la religión implica diversos campos de investigación, entre los cuales es de importancia que se indiquen los siguientes:

- a) Religión comparada: se ocupa del estudio comparativo de las ideas, prácticas y del resto de elementos de las religiones.

- b) Teología: trata la cuestión de Dios y de sus relaciones con el mundo, pudiendo estudiarse separada de cualquier religión determinada o bien referida a una de ellas en particular.

- c) Organología: es una religión en particular, trata sus elementos, su organización y orden institucional.

- d) Apologética: se interesa en la defensa de una religión particular contra los posibles ataques o críticas.

- e) Psicología de la religión: “Trata sobre los factores relacionados con la conducta del ser humano, su mente y sus operaciones, como se manifiesta en la conducta religiosa. La psicología de la religión explica por qué un pueblo determinado prohíbe determinadas ideas religiosas, mediante el estudio de sus necesidades naturales, su ambiente y sus inclinaciones”.¹⁵

- f) Neuroteología: estudia la correlación entre los fenómenos neuronales con las experiencias subjetivas de carácter espiritual.

- g) Filosofía de la religión: la filosofía se ha ocupado de la religión en incontables ocasiones por su interés en el estudio de sus aportaciones en lógica y epistemología. Se ha explorado filosóficamente la experiencia religiosa, la fe y el discurso.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 140.

h) Historia de la religión: busca descubrir la base cultural de las ideas y prácticas de una religión concreta. Los historiadores son también los estudiosos de los libros sagrados de las religiones, unos ejercen la llamada alta crítica, estudiando los manuscritos para la comprobación de la validez de sus reivindicaciones; mientras otros se ocupan de la llamada crítica fundamental o crítica textual, dedicándose a la búsqueda y examen de los textos auténticos.

“Pueden citarse muchos campos de especialización de estudios de las empresas misioneras, así como de la evolución de las instituciones religiosas y de las manifestaciones del arte, religiones primitivas y de la sociología de la religión”.¹⁶

3.7. Filosofía de las religiones

El conocimiento religioso de acuerdo a los seguidores de las religiones puede ser obtenido de líderes religiosos, textos sagrados y de la misma revelación personal. Algunos puntos de vista de las religiones se observan en el conocimiento limitado y capaz de la resolución de cualquier cuestionamiento, mientras otras le otorgan un papel más restringido o acompañado al conocimiento que haya sido obtenido a través de la observación de los fenómenos físicos. Algunas religiones otorgan al conocimiento religioso la característica de ser infalible. Muchos textos legales cuentan con muchos siglos de antigüedad y sus textos no únicamente han sido de interés dentro de las mismas religiones, sino también especialmente para la filosofía en la disciplina de la filosofía de la religión.

¹⁶ Aparicio Miralles, Ángela Lourdes. **Libertad religiosa y trabajo**. Pág. 120.



La misma, estudia las diferentes concepciones teístas o no teístas, la cosmología de las religiones y sus argumentos de diseño, el misticismo y el problema del mal, así como también la epistemología y un amplio espectro relacionado con los asuntos que son tomados en consideración desde el aparato intelectual y filosófico.

Además, en las religiones existen con frecuencia grandes desarrollos filosóficos cuya misión es hacer la aclaración de la conciliación de la doctrina religiosa con la razón humana. En las religiones teístas se tiene conocimiento de este desarrollo de la teología. En Asia muchas veces, aunque los desarrollos filosóficos son variados, no existen como disciplina diferenciada dentro de la misma religión.

En otras religiones no existe un apartado filosófico, en especial en las religiones tribales y chamánicas. Además, los desarrollos filosóficos de las religiones recogen los diversos aspectos de la doctrina o la verdad o deidad que se sustenta, y que son históricamente los distintos puntos de vista dentro de cada región.

CAPÍTULO IV

4. La vulneración de los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión

La finalidad mayormente evidente de un proceso de selección es la contratación de personal, siendo un candidato el que tiene que adecuarse a los valores y necesidades de la organización y a la vacante en sí misma. Pero, de igual manera que se han ido presentando las fases por las cuales ha pasado el aspirante que haya sido seleccionado para la contratación laboral, deberá cuidarse de que las mismas sean llevadas a cabo de forma correcta.

4.1. La contratación de personal laboral

La contratación del personal consiste en el cierre de la fase de reclutamiento y de selección, así como la formalización de la entrada del candidato como empleado. Con ello, se trata del momento final en el que se firma el contrato y se tienen que aplicar los ajustes legales que sean necesarios.

Debido a ello, es de importancia señalar que existen diversos factores que tienen que ser tomados en consideración, los cuales, no son únicamente aspectos legales, sino a la vez una negociación relacionada con el contrato de trabajo.

4.2. Diversas políticas en el proceso de contratación de empleados

“Las políticas de contratación de personal son exclusiva competencia de quien tenga a su cargo la dirección del departamento de recursos humanos, debiendo ser las políticas que maneje ampliadas y una guía direccional para el proceso, pudiendo ser las mismas modificadas en cualquier momento cuando se considere sea beneficioso y necesario para un cambio sustancial”.¹⁷

4.3. La banda salarial en la contratación

Dentro de las políticas de los recursos humanos se tienen que fijar elementos relacionados con la contratación, debiendo quedarse registradas las bandas salariales. Ello, supone la existencia de un punto crucial debido a la fijación de un salario por tipo de empleo, para evitarse con ello discriminaciones. También, es necesario que se asegure un sueldo fijo por trabajo que puede ser de gran utilidad para que se eviten problemas en la negociación que suponga una labor para la persona que vaya a contratar.

Pero, es de indicar que la banda salarial también tiene problemas, debido a que en determinados trabajos es necesario ser flexible debido a la falta de personas para ocupar los puestos laborales. También, se presenta la existencia de las vacaciones y la denominación que tiene que encontrarse presente del puesto, siendo lo que esencialmente se denomina normas internas de la empresa.

¹⁷ Bailón Valdovinos, Rosalío. **Legislación laboral**. Pág. 92.

Ello, tiene que quedar claro en el momento de la contratación, debido a que el empleado debe tener conocimiento de lo que se atenderá dentro de la compañía, y además tiene que quedar explícito y por escrito. Por último, también deberá presentarse la forma de tratar los datos que el empleado se encuentre proporcionando.

4.4. Vulneración a los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión al solicitante en Guatemala

La religión y el trabajo son productos emergentes de la sociedad entendida como una relación. Las mismas, se imbrican en prácticas sociales que también tienen componentes económicos, culturales, políticos y organizacionales. Hacer mención de la libertad religiosa en el contexto de una relación laboral es mencionar que efectivamente la religión tiene un papel de importancia en un mundo globalizado, en el que los sujetos interactúan entre ellos en atención no solamente a las variables puramente económicas y objetivas, sino también con la forma de pensamiento de dichos sujetos, de acuerdo a los sistemas de valores, de conformidad con la subjetividad, ajustando la conducta de sus convicciones personales y objetivas.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre

ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

La libertad de religión se regula en el Artículo 37 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Libertad de religión. El ejercicio de todas las religiones es libre. Toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público como en privado, por medio de la enseñanza, el culto y la observancia, sin más límites que el orden público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 14 bis: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este Artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

Por su parte, el Artículo 137 bis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña”.

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Para el perfeccionamiento del contrato es suficiente que se inicie la relación de trabajo que es el mismo hecho de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra en los términos

legales. Ello, siempre que se lleve a cabo la celebración de un contrato laboral y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se lleve a cabo de acuerdo a las características del contrato tiene que registrarse de forma necesaria en sus diversas fases y consecuentemente por las leyes y principios jurídicos relacionados con el trabajo. Además, se comprende que el patrono puede encargarse del consentimiento de que las leyes y principios de trabajo se tienen que aplicar desde la celebración del contrato individual de trabajo, a pesar de que no haya iniciado la relación de trabajo.

El Artículo 20 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se derivan según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición

debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono”.

Si en el contrato de trabajo no se especifica claramente el servicio que se prestará, el trabajador queda bajo la obligación de desempeñar únicamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea de igual género de los que formen el objeto del negocio jurídico, actividad o industria a que se dedique el patrono. Además, en todo contrato de trabajo tienen que comprenderse como incluidos las garantías y derechos que se otorgan constitucionalmente a los trabajadores, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

El Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

También, el contrato de trabajo tiene que ser extendido por escrito, en tres ejemplares: el primero, tiene que recoger cada parte en el acto de celebración y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.

El Artículo 29 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.

- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe presentarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

La religión consiste en uno de los pilares de mayor importancia en el desarrollo de la cultura de un país. Aquellos países que comparten la misma tradición confesional son bien similares en sus costumbres. En cambio, en aquellos en donde se han desarrollado otro

tipo de religiones, su cultura, creencias y costumbres son bien diferentes, a pesar de que la globalización cultural ayuda a la homogenización de muchos aspectos de la vida.

Las creencias religiosas tienen tal impacto en la cultura de una sociedad que, hasta en los países que teniendo la misma religión ha imperado una rama diferente, ya se notan las diferencias, siendo las religiones las que dan una forma de vida a sus seguidores, debido a que les proporcionan principios éticos y morales por los cuales han de regirse.

“El ejercicio del derecho a la libertad religiosa no se asienta o fundamenta en una causa externa, como los intereses democráticos del pluralismo y diversidad, aunque los mismos puedan ser de utilidad para la efectiva condición de fundamental de este derecho, sino en la dignidad de la persona humana que reclama se le reconozca como ser capaz de la expresión de su religiosidad, en relación con quien considera es un ser supremo y, por lo tanto, existe que se respeten las diversas manifestaciones de sus creencias y su fe”.¹⁸

Es de importancia el estudio de la dinámica del fenómeno religioso que integra en más o menos medida una parte de la conciencia de muchos de los individuos que participan en un ámbito social determinado y profusamente extendido.

El empleador tiene que tomar en consideración, al momento de la regulación de la uniformidad de sus trabajadores, la posible existencia de ciertas situaciones particulares de expresión de religiosidad permitiéndolas no como una liberalidad, sino como un acto de

¹⁸ Brosse Comte, Jaques André. **Los maestros espirituales**. Pág. 201.



tolerancia empresarial y un efectivo ejercicio de un derecho que tiene que ser respetado por el empleador, salvo que el ejercicio vulnere o ponga en peligro otros derechos de los mismos trabajadores, o de los clientes y usuarios de los servicios que son proporcionados por parte de la empresa.

La tesis constituye un aporte significativo para la bibliografía guatemalteca, así como para estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía, al dar a conocer la vulneración a los derechos a la religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales, se incluye contestar apartados de religión del solicitante.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La vulneración a los derechos de trabajo y de religión consiste en el trato a una persona pudiendo ser la misma empleado o solicitante de empleo de forma no favorable debido a sus creencias religiosas. La legislación guatemalteca protege no únicamente a las personas que pertenecen a religiones tradicionales y organizadas como el budismo, el cristianismo, el hinduismo, el islamismo y el judaísmo, sino también a otras personas que tienen otras creencias religiosas, éticas y morales. Esa vulneración y discriminación por religión también puede hacer referencia a que se trate a una persona de manera diferente por encontrarse casada o asociada con una persona de una religión en particular.

La libertad de culto o religión es un derecho fundamental que hace referencia a la opinión de cada ser humano de que elija libremente su religión, de no elegir ninguna irreligión o de la no validación de la existencia de una determinada creencia o agnosticismo y del ejercicio libre de su creencia públicamente.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo prohíba cualquier vulneración a los derechos de religión y al trabajo, cuando en los formularios de las convocatorias laborales se incluya contestar apartados de religión del solicitante, para que lo indicado no tenga influencia alguna al tratarse cualquier aspecto relacionado con la contratación de personal, despido, remuneración, asignaciones laborales, ascensos, capacitaciones, beneficios que sean de carácter complementario y cualquier otro término o condición de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CHÁVEZ, Víctor Hugo. **Fundamentos de derecho laboral**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. García Alonso, 1995.
- ALVIRA CABRERA, Martín Eduardo. **Movimientos heréticos y conflictos religiosos**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Trotta, 2006.
- APARICIO MIRALLES, Ángela Lourdes. **Libertad religiosa y trabajo**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Cedecs, 1999.
- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. **Legislación laboral**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Limusa, 1999.
- BROSSE COMTE, Jaques André. **Los maestros espirituales**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Alianza, 1994.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis Armando. **Derecho al trabajo**. 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Palestra, 2017.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Trillas, 1996.
- DEL RIVERO BALAÑA, María Teresa. **Manual de relaciones laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Tax, 1999.
- DÍEZ DE VELASCO, Francisco. **El estudio de la religión**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Trotta, 2002.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **El contrato de trabajo**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1993.
- RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge. **Derecho del trabajo: análisis doctrinal y normativo**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Errepar, 2005.



SÁNCHEZ SARMIENTO, Paula Andrea. **Introducción al derecho laboral**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Externado de Colombia, 2018.

SHAFIQUE HANCOCK, Graham Giovanni. **Ensayos sobre la religión**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Paidós, 1997.

SMITH WEBER, William Elemire. **Historia de las creencias e ideas religiosas**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Taurus, 1996.

TREJO VELASCO, Ivonne Marimar. **Manual de discriminación laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Ecafsa, 1997.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. 2ª ed. Valencia, España: Ed. Astrea, 2008.

Legislación:

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

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