

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



**PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE TRABAJADORAS QUE SE VALEN DE SU
CONDICIÓN DE FÉMINAS PARA OBTENER DEL JEFE, BENEFICIOS
PERSONALES; CUANDO SU RELACIÓN CON ELLAS ES ÚNICAMENTE
LABORAL Y SE LE AMENAZA CON INTERPONERLE DENUNCIA**

EUNICE ELIZAMA VELÁSQUEZ VÁSQUEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

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

**PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE TRABAJADORAS QUE SE VALEN DE SU
CONDICIÓN DE FÉMINAS PARA OBTENER DEL JEFE, BENEFICIOS
PERSONALES; CUANDO SU RELACIÓN CON ELLAS ES ÚNICAMENTE
LABORAL Y SE LE AMENAZA CON INTERPONERLE DENUNCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

EUNICE ELIZAMA VELÁSQUEZ VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Gustavo Adolfo Estrada Ramírez
Vocal:	Licda.	Claudia Elizabeth Paniagua Pérez
Secretario:	Lic.	Héctor Daniel Morales Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Heber Dodanin Aguilera Toledo
Vocal:	Lic.	Fredy Roberto Anderson Recinos
Secretario:	Lic.	Danilo Renato Roldán Aguilar

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de enero de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EUNICE ELIZAMA VELÁSQUEZ VÁSQUEZ, con carné 201121447,
 intitulado PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE TRABAJADORAS QUE SE VALEN DE SU CONDICIÓN DE
FÉMINAS PARA OBTENER DEL JEFE, BENEFICIOS PERSONALES; CUANDO SU RELACIÓN CON ELLAS ES
ÚNICAMENTE LABORAL Y SE LE AMENAZA CON INTERPONERLE DENUNCIA.

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

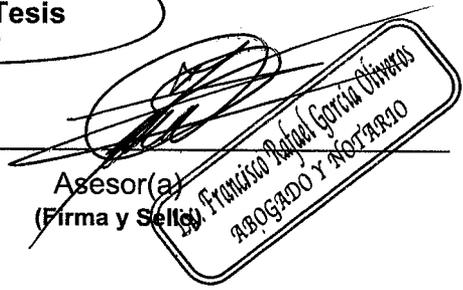
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 21 / 01 / 2020. f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Francisco Rafael García Oliveros
 ABOGADO Y NOTARIO



Licenciado Francisco Rafael García Oliveros
Abogado y Notario
Colegiado: no. 9,927
6ª. Av 0-60 zona 4, 3er. Nivel
Torre Profesional I, Oficina 311 y -312 de esta ciudad.
Teléfono No.: 23799828. Cel.:58110102



Guatemala 19 de junio de 2020

Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 21 de enero de 2020, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller Eunice Elizama Velásquez Vásquez, titulada: "Problemas que se derivan de trabajadoras que se valen de su condición de féminas para obtener del jefe, beneficios personales; cuando su relación con ellas es únicamente laboral y se le amenaza con interponerle denuncia".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para genera la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.



La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller Eunice Elizama Velásquez Vásquez. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

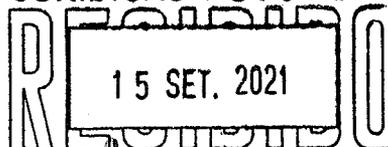

Lic. Francisco Rafael García Oliveros
Colegiado No. 9,927





Guatemala, 13 de mayo de 2021.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *[Handwritten Signature]*

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

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE TRABAJADORAS QUE SE VALEN DE SU CONDICIÓN DE FÉMINAS PARA OBTENER DEL JEFE, BENEFICIOS PERSONALES; CUANDO SU RELACIÓN CON ELLAS ES ÚNICAMENTE LABORAL Y SE LE AMENZA CON INTERPONERLE DENUNCIA, realizada por la bachiller: EUNICE ELIZAMA VELÁSQUEZ VÁSQUEZ, para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La alumna cumplió con todas las observaciones que se le sugirieron, por lo cual dictamino de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión pueda continuar.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

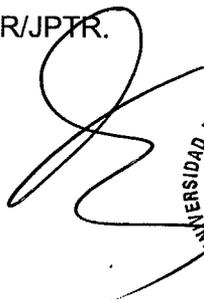
[Handwritten Signature]
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión de Estilo



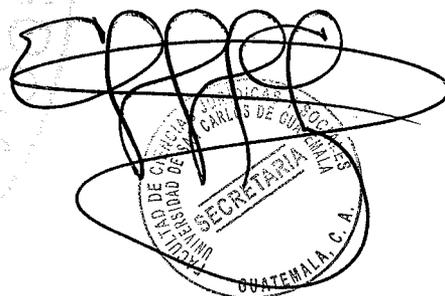
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante EUNICE ELIZAMA VELÁSQUEZ VÁSQUEZ, titulado PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE TRABAJADORAS QUE SE VALEN DE SU CONDICIÓN DE FÉMINAS PARA OBTENER DEL JEFE, BENEFICIOS PERSONALES; CUANDO SU RELACIÓN CON ELLAS ES ÚNICAMENTE LABORAL Y SE LE AMENAZA CON INTERPONERLE DENUNCIA. 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/JPTR.


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


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


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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por la vida, bendiciones y sabiduría que me otorgó para culminar esta meta y a quién pido que los conocimientos adquiridos en esta carrera sean convertidos en beneficio para mis familiares y amigos y contribuya al crecimiento del país.

A MIS PADRES:

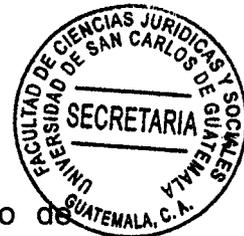
Nuvia Vásquez y Osiel Velásquez, a través de su amor, apoyo incondicional, ejemplo de padres esforzados, por nunca faltarme, por luchar a mi lado durante todo este tiempo, por sus consejos, por sus oraciones, tantos sacrificios y desvelos juntos. Los amo para siempre.

A MIS HERMANOS:

Daniel (Dani) y Josué Velásquez, por estar siempre a mi lado apoyándome como amigos, con su respaldo y amor me impulsaron a salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos. Los amo.

A MIS ABUELITAS:

Por sus incansables oraciones durante toda mi vida y tanto amor.



A MIS FAMILIARES:

Por sus continuas oraciones, por su ejemplo de perseverancia y amor incondicional. Los amo.

A MI ESPOSO:

Armando Cabrera, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome, ayudándome y apoyándome hasta donde tus alcances lo permitían, lo cual fue más que suficiente para mí. Te amo para infinitamente.

A MIS AMIGOS:

En general; por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto.

A:

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos De Guatemala, mi alma mater de estudios, de la cual aprendí dentro y fuera de sus aulas, y a todos los docentes que transmitieron sus conocimientos para culminar esta meta personal.

A:

Todas las personas que hoy me acompañan en este momento tan importante de mi vida y que me honran con su presencia. Muchas gracias.



PRESENTACIÓN

Para esta investigación, se utilizó principalmente la rama del derecho laboral, y preceptos que engloban los principios generales que rigen las relaciones laborales entre los trabajadores y patronos, estudiando social, jurídica y moralmente las normas que la regulan; de la misma manera se desarrolló la explicación de las normas específicas que regulan los derechos otorgados a las mujeres dentro de las relaciones laborales. Al llevar a cabo la investigación se estableció, de forma legal, así como doctrinaria, cuáles son los factores que generan la mencionada vulnerabilidad y cuáles son los errores que se cometen y permiten que algunas mujeres se aprovechen de su condición de féminas para obtener beneficios personales ante los jefes; cuando éstos tienen únicamente una relación laboral con ellas y se ven amenazados por posibles denuncias en su contra.

Los sujetos de estudio son los patronos y las empleadas; asimismo, el objeto, la zozobra que viven algunos patronos, al perder autoridad ante sus empleadas, derivado de su condición de féminas. El período que se tomó en cuenta para esta investigación quedó comprendido de enero de 2019 a diciembre de 2020; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa.

El aporte de esta investigación es, evidenciar que, la sobreprotección legal a las féminas en Guatemala, repercute en el ámbito laboral, restando autoridad a los patronos.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, la sobreprotección legal de las mujeres en Guatemala tiene como consecuencia que, las féminas sean las que dominen y ejerzan su autoridad en lugares de trabajo, ante un jefe temeroso de que, por ser mujeres, puedan denunciarle, con argumentos, muchas veces, inventados. Este problema es común en el país, puesto que, existe una serie de normativa que protege a la mujer y que da lugar a abusos de parte de ellas, al convivir en un ambiente de amenazas de denuncias, si no se realiza lo que ellas desean. Esto ha llevado a la quiebra a muchas empresas, en las cuales, al hacer lo que algunas empleadas solicitan, y se les obedece, por temor; se pierde personal valioso, que no soporta el tipo de convivencia de zozobra y de temor ante algunas mujeres que toman el poder de la empresa y recargan de trabajo a los demás.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue debidamente comprobada, y para ello fueron de utilidad los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo; así como las técnicas bibliográficas, documentales y la observación; en el sentido de que se sobreprotege legalmente a la mujer, de manera excesiva; dando como resultado un sistema vulnerable; en el cual sus procedimientos quedan expuestos a la mala interpretación de la normativa por parte de las féminas. Algunas mujeres se aprovechan de su género para obtener beneficios; actuando de mala fe, al tener conocimiento que una sola palabra de ellas en contra del patrono, podría ocasionarle serios problemas, tanto de acoso como de abuso de autoridad y violencia contra la mujer; por lo que el patrono opta por no girarles instrucciones, y trabajen menos que las no sublevadas.

ÍNDICE



	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Definición.....	3
1.3 Caracteres	5
1.4 Naturaleza jurídica.....	13
1.5 Objeto	16
1.6 Finalidad	17

CAPÍTULO II

2. Discriminación laboral.....	19
2.1 Definición	19
2.2 Clases	21
2.3 Elementos personales	31
2.4 Características.....	40



CAPÍTULO III

3.	Contratos de trabajo	41
3.1	Historia	42
3.2	Definición	45
3.3	Naturaleza jurídica.....	47
3.4	Elementos.....	51
3.5	Clasificación.....	60

CAPÍTULO IV

4.	Problemas que se derivan de trabajadoras que se valen de su condición de féminas para obtener del jefe, beneficios personales; cuando su relación con ellas es únicamente laboral y se le amenaza con interponer una denuncia.....	67
4.1	Libertad e igualdad	74
4.2	El derecho al trabajo.....	77
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	83
	BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

En este trabajo se ha realizado un estudio acerca de los problemas que se derivan de trabajadoras que se valen de su condición de féminas para obtener del jefe, beneficios personales; siendo el móvil, utilizar la amenaza en contra de ellos, de presentar denuncia si no les otorgan dichos beneficios; aun cuando la relación ha sido estrictamente laboral. De igual forma, se realizó un análisis acerca de los principios generales del derecho al trabajo; existente dentro de la legislación y de la falta de aplicación correcta, por parte de las autoridades que se encargan de la administración de justicia.

La problemática a investigar fue, respecto al aprovechamiento de las normas sobreprotectoras en cuanto al tema laboral, específicamente a las mujeres. En el caso de los patronos o jefes, se ven imposibilitados ante una normativa que aventaja su autoridad. El sistema judicial debe ser objetivo, en el sentido de que no se acepten denuncias sin fundamento, de parte de empleadas que lo que desean es, conseguir beneficios a sus deseos.

La mala intención de algunas mujeres, que se aprovechan del sistema decadente; hacen necesaria la creación de normativa que equipare la protección de hombre y mujer; sin crear ventajas, que trae discordias entre ambos géneros.

Los objetivos trazados para esta tesis, fueron: como general, evidenciar que la sobreprotección jurídica de la mujer, también repercute en el ambiente laboral, y contribuye a que el patrono pierda autoridad, por temor a amenazas, aunque su proceder sea eminentemente de trabajo; y, como específico, analizar los factores que contribuyen a que, las mujeres se subleven en los trabajos, al amparo de las leyes que las protegen.



En cuanto al contenido de este informe, está integrado por cuatro capítulos: en el primero se hace hincapié en el derecho de trabajo, sus antecedentes, definición, características, así como cuál es su naturaleza jurídica y el fin del mismo; en el segundo, se siguió determinando la discriminación que definitivamente es una realidad en nuestro país, teniendo en cuenta su definición, las clases que existen y sus elementos; así como sus características; el tercero trata los contratos de trabajo, su historia, naturaleza y elementos que permiten la calificación específica de los mismos; y, por último, en el cuarto capítulo se determinó la existencia de igualdad y libertad en cuanto al empleo en la actualidad, así como el derecho al trabajo y los problemas que surgen del aprovechamiento de algunas mujeres, cuando se valen de su condición de féminas para obtener beneficios personales del jefe; coaccionándolos con amenazas de denuncias, aun cuando la relación ha sido estrictamente laboral.

La metodología utilizada para esta tesis fue: el analítico para realizar deducciones, el sintético; así como el deductivo e inductivo. Entre las técnicas empleadas están: la documental, la bibliográfica y la observación.

Se pretende, con este trabajo, evidenciar que la sublevación de algunas mujeres que no dejan ejercer autoridad a los jefes, se debe a la mala interpretación de la normativa que sobreprotege a las féminas.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Para la presente investigación es necesario tomar en cuenta que existen ciertos elementos que deben ser examinados antes de abordar el tema principal. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta como primer elemento el derecho de trabajo, debido a que este elemento se desprende la verdadera problemática a abordar.

El cual podemos iniciar resumiendo de la siguiente manera: “El trabajo como actividad vital es objeto de estudio, regulación y protección del derecho del trabajo, es una rama jurídica joven, dinámica y de sentido humano, cuyos principios dignifican al hombre como tal, y por ende a la sociedad”.

Tomando en cuenta esto, entenderemos que el presente capítulo, tratará el tema del derecho del trabajo en general, desde sus antecedentes, históricos, diferentes definiciones, sus caracteres; se enumeran las diferentes teorías que existen en relación a su naturaleza jurídica y se analiza cuál es su objeto y su finalidad.



1.1. Antecedentes

De esta cuenta, podemos iniciar indicando que el derecho del trabajo es un derecho relativamente joven, sus inicios los podemos encontrar en el capitalismo, con la industrialización: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; los obreros inician entonces sus protestas contra los patronos de las fábricas. Las causas que motivaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; de ahí surgen los principios e instituciones jurídicas que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador.

De manera que el derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida. El trabajo en sí, es la actividad física, intelectual o de ambos géneros y puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, este último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, este tipo de trabajo debe tener las características siguientes:

a) Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador según el artículo dieciocho del código de trabajo.



b) Debe ser remunerado por un salario, de acuerdo con el artículo ciento dos, inciso b de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c) En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrón, de acuerdo con el artículo dieciocho del código de trabajo.

d) El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes, de la misma manera indicado en el artículo dieciocho del código de trabajo.

e) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material o física, intelectual o de ambos géneros, según el artículo tres del código de trabajo.

1.2. Definición

Es de vital importancia el definir claramente lo que es el derecho de trabajo, por lo que podríamos definirlo de la siguiente manera: derecho del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.



Así mismo, es posible describirlo de acuerdo con algunos autores quienes indican que “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.¹

De esta manera al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.²

Sin embargo, no podemos dejar de lado la percepción del licenciado Santiago López Aguilar, quien, por su parte, al referirse al derecho del trabajo dice que “es el que, junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas,

1 Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

2 Cabanellas de Torres, Guillermo, **Dirección jurídico elemental**. Pág. 121.



a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.³

De tal modo, que el trabajo debe ser un medio para obtener los ingresos necesarios para la manutención y, sobre todo, factor eficaz y positivo para la realización del ser humano, individual, y socialmente, pues, no puede concebirse una sociedad en la que cada uno de sus integrantes, en capacidad de hacerlo no trabaje. De otro lado, la civilización, el progreso y el desarrollo son, exclusivamente, productos del trabajo.

1.3. Caracteres

Es de mucha importancia mencionar que, en Guatemala, el derecho del trabajo tiene las características siguientes:

a) Es un derecho público: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin..., el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un Convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación, limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos

3 López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág.169.



u otras disposiciones relativas al trabajo...” Esto de acuerdo con el artículo seis de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De esta forma la literal e) del cuarto considerando del código de trabajo, estipula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Así mismo, es importante recordar que, legislación laboral, preceptúa: “el presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en el futuro se establezcan en Guatemala...” esto de acuerdo, con el artículo 14 del código de trabajo.

De tal manera, que por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores: En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.



De esta manera, entendemos que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” de acuerdo con el artículo ciento tres de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Así mismo, en el código de trabajo encontramos este principio así: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” en su literal a, y en su cuarto considerando.

De modo que el artículo doce del mismo cuerpo legal estipula que: “son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala.

El presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro Convenio cualquiera.”

Del mismo modo, debe aplicarse las disposiciones protectoras del trabajo en su Artículo 14 que literalmente estipula: “El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en



Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo dos. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Por lo tanto, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados. Según indica el artículo diecisiete de el Código de Trabajo: “para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”.

Por todo esto, es que este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente la legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad.

La falta de tutelaridad no se debe únicamente al sector privado como parte patronal, sino en el sector estatal, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores, las mismas resultan inoperantes.



c) Constituyen un mínimum de garantías para el trabajador: “El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;” en su Literal b, del cuarto considerando del código de trabajo.

Así mismo, la Constitución de la República de Guatemala regula lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” según el artículo ciento dos de la Constitución Política de la República de Guatemala. De este modo, se desprende que los derechos que contiene el código de trabajo o una ley de trabajo, no son sólo capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.⁴

d) Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho del trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción. Y éstas constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos

4 Ramos Donaire, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



de Condiciones de Trabajo, Comités Ad-Hoc, etc. Así mismo, el derecho del trabajo un tema importante del Tratado de Libre Comercio que se negocia entre Centro América y Estados Unidos, por su importancia para el mercado laboral de estas regiones.

e) Es un derecho realista y objetivo: Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social ya que, para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de las partes; es objetivo, porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles, de acuerdo a su literal d, del cuarto considerando del código de trabajo.

f) Es un derecho democrático: Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores que constituyen la parte mayoritaria y débil económicamente en búsqueda de armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, de acuerdo don la literal f del cuarto considerando del código de trabajo.

g) Es un derecho clasista: El licenciado Fernández Molina, describe que: “la afirmación del Derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que el Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento y en el caso



concreto del Derecho Laboral si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores también les imponen obligaciones.”⁵

De este modo, vemos que el derecho del trabajo al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales trata de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

h) Es un derecho mixto: Declarado consuetudinario porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representan un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

De acuerdo con lo anterior: “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.” Tal y como lo expresa el artículo quince del código de trabajo.

i) Es un derecho autónomo: La autonomía, del derecho del trabajo, se manifiesta por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho. Dentro de las formas de

5 **Op. Cit.** Pág.22.



autonomía, está la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios característicos e instituciones propias. Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales, código de trabajo, Ley de Servicio Civil y demás leyes relativas al trabajo y de previsión social.

Sin dejar de lado la autonomía jurisdiccional privativa de trabajo. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” De acuerdo con el artículo ciento tres de la Constitución Política de República de Guatemala.

Así mismo, los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado, según el artículo doscientos ochenta y tres del código de trabajo.

Del mismo modo, la autonomía didáctica, en cuanto a la autonomía didáctica, en el medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades de Derecho que existen, el derecho del trabajo tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.



En cuanto a esto el licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, describe que: una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios. Y continúa describiendo el licenciado Chicas Hernández, citando a Rocco: para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina, que posea un método propio, es decir adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la integración.

Para concluir, podemos decir que la autonomía en su sentido amplio requiere para su existencia los siguientes aspectos: a) Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado; b) Que posea principios propios; c) Que los institutos propios que posea sean como característica muy particular; y d) Que posea un método propio. De esto podemos afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en Guatemala, posee plena autonomía.

1.4. Naturaleza jurídica

Es necesario que, para entender la presente investigación, tengamos en cuenta los elementos como la naturaleza del derecho de trabajo. Para esto, debemos tener en cuenta diferentes corrientes o líneas de pensamiento que expresan la naturaleza



jurídica de esta rama del derecho de distintas formas, las cuales son:

a) Concepción privatista del derecho del trabajo: Considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado y que en el mismo prevalece la autotomía de la voluntad; esta concepción estuvo de moda en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, y el contrato de trabajo se denominaba contrato de locación de servicios y en el mismo predominaba la autotomía de la voluntad.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo: En opinión del tratadista Mario de la Cueva: la naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado. “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros.”

De este modo, El Código de trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando literal e), expresamente ubica a disciplina jurídica dentro del derecho público; la citada disposición establece así: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante le interés social o colectivo”. Concepción que sigue legislación.



c) Concepción dualista del derecho del trabajo: Esta concepción sostiene que el derecho del trabajo está integrado, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa el tratadista Sinsheimer, citado por Mario de la Cuerva: El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa.

De esta forma, nos explica de la siguiente manera: “la medida de protección a los trabajadores encuentra su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario”.

d) Tesis de derecho social: Algunas corrientes no le dan carácter de derecho público ni de derecho privado al derecho del trabajo, sostienen que este derecho es social por estar cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores. En la actualidad la mayoría de tratadistas como León Duguit y Hans Kelsen; el primero de ellos francés y el segundo alemán, se inclinan por la idea que el derecho del trabajo es derecho social.

Así el tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón nos describe lo siguiente: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad



concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifican en el campo derecho social. Las normas que clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades.

1.5. Objeto

Es necesario que comprendamos que el objeto del derecho de trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho del trabajo.

Todo esto con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes.

En la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses; la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso, por el desarrollo.



1.6. Finalidad

Para culminar con el presente capítulo es necesario dejar claro que el fin inmediato del derecho del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Así mismo, debemos comprender que, en la actualidad, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores, éstos muchas veces también adolecen de falta de capacitación y conocimiento y en cuanto al Estado, no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral.





CAPÍTULO II

2. Discriminación laboral

Dentro de la presente investigación, será fundamental entender lo que es la discriminación, en qué casos se da y cuáles son los resultados de la misma. Por lo que debemos iniciar el presente capítulo aprendiendo a diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre sí.

Por lo que podemos iniciar indicando que tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, de género, religiosas, políticas o sociales, son formas de discriminación. Por lo cual ahondaremos un poco más, iniciando por a la definición del término.

2.1. Definición

Es necesario el diferenciar o distinguir personas entre sí por su género. La discriminación a la mujer por el género masculino. En lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo.



La legislación laboral también tiene importantes déficits, en relación con las condiciones del trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo agrícola, el trabajo en empresas de maquila, que debería ser objeto de una regulación expresa, así como el problema del hostigamiento sexual en el trabajo; lo cual genera el delito de acoso sexual.

De esta manera, los Acuerdos de Paz contemplaron que se incluya el acoso sexual como delito y considerarlo agravado, cuando la víctima sea mujer indígena. Las legislaciones de Centro América, tipifican el acoso sexual, ejemplo de ello es Honduras, el Código Penal establece enmiendas y adiciones en el tratamiento de los delitos de violencia sexual, incluyendo el delito de acoso sexual.

Así mismo, en la República de el Salvador se reforma el Código Penal, y se define el delito de violación sexual y tratamiento de violencia sexual, aquí incluyen la norma sobre el acoso sexual definiéndolo como: “realizar conductas indeseadas por quien las recibe, que implique tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual”.

De este modo, podemos ver en México, en donde también se produce la reforma al Código Penal en el año de 1990, tipificando el hostigamiento sexual como conducta cometida por cualquier persona que posea una relación de autoridad sobre la víctima.

Sin embargo, debemos tener claro que el problema de discriminación laboral por género que se da en el Ministerio Público, se presenta de la manera siguiente: si una mujer profesional opta a un cargo dentro de dicha institución, es sujeta a evaluaciones de



capacidad, psicológicas y médicas.

Entre ellas, prueba de embarazo, al tener el resultado de dichos análisis si el resultado de la prueba de embarazo es positivo inmediatamente es descartada, considerándola, no apta para la plaza vacante, aunque hubiese sido uno de los mejores resultados en las pruebas de capacidad, y psicológicas, tomando el embarazo como una enfermedad no como una forma de reproducción divina y humana.

Esta discriminación resulta a todas luces ilegal y contraria a los principios inspirados primeramente por Dios y luego materializados por el hombre por medio de leyes, mediante normas y principios consagrados en Carta Magna al igual que en el Código de Trabajo.

De acuerdo a lo que hemos visto anteriormente, se debe considerarse que los cuerpos de leyes existentes en un país, forman parte de las políticas del Estado a las que corresponden “objetivos” institucionales de los diversos aparatos de Estado encargados de promover y velar por el cumplimiento de la legislación vigente.

2.2. Clases

Es primordial el poder entender que existen diferentes clases de discriminación, entre las cuales podemos mencionar: Discriminación laboral por género, por raza o étnica, razones económicas sociales, por credo o religión, por la edad, etc. Por lo que a



continuación se tomarán en cuenta algunas de ellas:

a) Discriminación laboral debido a la raza o etnia: Consiste en la diferencia o distinción que el hombre hace en contra de la mujer, es la no igualdad entre géneros; diferenciar socialmente a los hombres y mujeres. Todo tipo de exclusión es mutilante para quien la sufre, pero estas exclusiones son más difíciles de superar cuando su origen está relacionado con las creencias, los valores, la historia y la cultura de una sociedad.

Resulta ganancia entonces, la aceptación de que las distintas formas de exclusión social, económica, y política de las mujeres, así como la de las etnias, y las minorías son consecuencia

de determinados desarrollos históricos y socio culturales, que adquieren concreción a nivel político y jurídico. A este tipo de organización social, basada en la supremacía de hecho de un género sobre otro, se la conoce como "patriarcado", es decir el hombre como jefe de familia.

De este modo, entendemos que las leyes son parte del complejo proceso de creación de cultura de un pueblo, y tienen una poderosa influencia en conformar las actitudes y conductas que la gente adopte. La ley al establecer normas institucionaliza las conductas aceptables socialmente, y crea formas de pensar que establecen lo que será considerado por la gente, racional o irracional, objetivo, científico, universal versus subjetivo, arbitrario y particular, que será considerado natural o no.



La ley puede reforzar y definir las tradiciones y costumbres, institucionalizando por medio de códigos, decretos, reglamentos, conductas que por tradición, o tradicionalmente han sido aceptadas; la forma en que estén redactadas las leyes, facilita u obstaculiza la comprensión, el conocimiento y el uso de las mismas por parte común de la gente, una ley ambigua se presta para que cada persona, cada generación, cada grupo social, la intérprete de acuerdo a sus intereses, pero es obvio que la ambigüedad favorece a los grupos socialmente más poderosos.

Es el caso de la relativas a la discriminación a la mujer no están reglamentadas y por lo tanto no cuentan con procedimientos específicos para su aplicación. La ausencia de doctrina jurídica con perspectiva de género es evidentemente un enorme obstáculo para la interpretación y aplicación de las leyes contra la discriminación de la mujer. Las leyes son hechas por personas, y como tales, poseen actitudes, juicios y prejuicios con respecto las personas a quienes van dirigidas, especialmente cuando estas personas pertenecen al sexo femenino, a una raza, a una etnia. Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, constituyen una especie de marco límite, mucho más allá del cual los y las legisladoras, no se atreven a legislar.

Así mismo, las costumbres y tradiciones son interpretadas por los legisladores de acuerdo a una multiplicidad de factores, como los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenecen, valores y actitudes y la doctrina jurídica a la que están adheridos, más la copia que se hace de otras leyes de culturas diferentes: Argentina,



México, España, etc. Son las que determinan el tipo de legislación que nos regula.

Sin dejar de lado el uso y el conocimiento que la gente haga de las leyes existentes, va demostrando a los legisladores, qué leyes deben ser modificadas, cuáles derogadas, qué leyes nuevas se requieren y cómo deben ser redactadas y aceptadas.

La forma en que la ley es administrada, aplicada, e interpretada será lo que la mayoría de la gente considere, que es el verdadero contenido de la ley; y, por ende, será la ley que respetarán. Éste es uno de los problemas pendientes en la agenda hacia la igualdad real entre los géneros, porque si bien se ha logrado la aprobación de leyes que tutelen en diferentes ámbitos los derechos específicos de las mujeres.

Sin embargo, aún no se ha logrado pernear, puede ser por omisión de los propios grupos interesados, en este caso las mujeres o la estructura y la forma de gestión de los organismos encargados de impartir justicia. “El trabajo es todo esfuerzo consiente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas; lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad.”⁶

De esta cuenta, podemos decir que el trabajo es una actividad productiva, un trabajo eficaz es aquel que favorezca mediante la expresión y desarrollo de la actividad del trabajador, hacia una producción elevada, satisfactoria del empleador. El accionar

6 Flores, Ángel. **Naturaleza del trabajo. Escuela de Ciencias Psicológicas.** Pág. 2.



consciente de los grupos de mujeres comprometidas con la equidad de género, una evidencia de que los sujetos sociales no están inertes, en manos de los hechos sociales, sino que, participan activamente en la correlación de fuerzas, para lograr objetivos, es el caso de los grupos de mujeres y hombres con alianzas intergenéricas e intragenéricas que se expresan en la política, para avanzar en el proceso paulatino hacia la eliminación de la discriminación por género.

La discriminación laboral debido a la raza o etnia tiene dos características principales:

a) Desigualdad y discriminación según la raza, etnia o cultura; y b) La no observancia de leyes constitucionales y laborales.

Es necesario decir, que todo tipo de discriminación es repudiable para quien la sufre, pero son más difíciles de superar, cuando su origen está relacionado con la cultura, raza, o etnia, las cuales son consecuencias de determinados desarrollos históricos, y socio culturales que adquieren concreción a nivel político. La definición tradicional vigente de que el derecho tiene un componente sustantivo, y un componente estructural.

El componente sustantivo alude al sistema de normas legales escritas y formalmente promulgadas por los sistemas jurídicos y políticos de los estados nacionales, el componente estructural alude a las instituciones que crean, interpretan, aplican y tutelan.



Esto alude también a la interpretación y aplicación de las leyes por parte de legisladores, instituciones facultadas para velar por el cumplimiento de las leyes laborales, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tutela los derechos de los trabajadores.

b) Discriminación laboral según condición económica y social: Es la distinción o diferenciación que se hace del sexo femenino en relación con el sexo masculino, que tomando en cuenta su condición económica y social. En Guatemala, las condiciones materiales de trabajo y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado ni la concreción de oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo.

Podemos observar claramente que las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientándose sus actividades de trabajo a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas.

El continuar con estas estructuras sociales, coarta el desarrollo económico y social del país, ya que impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo, que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino.

Es claro que el sexo femenino no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato, que el hombre en las actividades de sectores públicos, a pesar de que no existen restricciones legales que impidan su acceso.



La poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores tales como: el número de hijos, la ausencia de oportunidades de empleo, la reticencia tradicional en relación con el empleo de las mujeres, la discriminación de la mujer, el acceso limitado a la capacitación profesional y a niveles ocupacionales con remuneraciones más altas, orientación profesional inadecuada, la edad y el estado civil.

Así mismo, la discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral, es un problema latente e innegable en sociedad, el cual se presenta en mayor o menor grado dentro de la empresa; lo que constituye un factor negativo para que su promoción hacia niveles superiores, dentro de la misma, tenga el éxito deseado. En las épocas pasadas las mujeres sabían cuál era su sitio y sus vidas transcurrían al cuidado de la familia y del hogar situación que hasta la fecha no ha cambiado considerablemente, pero con el paso del tiempo la mujer se empeñó en introducirse a un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como lo es el campo laboral; su incorporación al mismo trajo un sin número de problemas que coartan su desenvolvimiento personal en ese ámbito.

Uno de los problemas más relevantes con el que tropieza la mujer trabajadora es precisamente la discriminación de que es objeto por parte de las empresas, instituciones y aún más de su propio sexo. La discriminación surge desde el momento que los legisladores hacen una definición de la persona que trabaja al decir: El trabajador: El trabajador en términos generales es: toda persona que realiza un trabajo; labor o desempeña actividades remuneradas; esto es todo individuo que trabaja. En el concepto



socio-político del trabajo encontramos la tendencia a definir como trabajador integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico y social, el cual podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde su enfoque puramente jurídico.

Así mismo, tenemos el elemento formal: Lo constituye la prestación de servicio la cual a su vez conlleva el pago. En el artículo dieciocho del Código de trabajo comprende dentro de la definición del contrato de trabajo: la obligación de prestar sus servicios personales o la ejecución de una obra. En el país los diferentes sectores políticos y sociales, le restan importancia al desarrollo económico y social de sociedad. Existe la desintegración familiar, la cual es uno de los problemas más latentes que provocan la pobreza en sociedad, lo cual se traduce en una discriminación total, no todas las personas tienen acceso a la educación, por lo que su nivel económico y social no es competitivo, razón por la cual, sus relaciones están inmersas en una dinámica conflictiva de las fuerzas sociales, tales como, las clases sociales, los estratos ocupacionales.

Las formas de vivir, las formas de pensar, y las formas de sentir de cada uno de los hombres y mujeres adquieren concreción en los actos de la vida cotidiana, desde esa perspectiva influye y contribuye a la realidad social actual de pobreza. Existe un terreno fecundo para el avance hacia la equidad en las relaciones laborales entre hombres y mujeres, porque existe una creciente conciencia de la exclusión por razones de género en algunas dimensiones del mundo del trabajo.



La discriminación de género, no es un problema que afecta al ámbito privado únicamente, se manifiesta como un símbolo de la desigualdad existente en sociedad. Las instituciones públicas, por ejemplo, en el Ministerio Público.

Ya que este debe ser ajeno a la discriminación de género que constituye uno de los ataques flagrantes a los derechos fundamentales garantizados en Constitución Política, como lo son la libertad al trabajo en igualdad de condiciones, la obligación positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su ejecución.

c) Discriminación laboral, por credo o religión: Es la distinción o diferenciación laboral en relación con las creencias religiosas. La interacción entre valores, creencias, costumbres, tradiciones e ideología en un pueblo con la existencia y formas de entender y aplicar las leyes, permite a las interesadas, dilucidar por qué medios, y por cuales mecanismos la subordinación de la mujer sigue siendo un hecho incuestionable. Los sistemas jurídicos nacionales, garantizan una igualdad formal de los derechos ante la ley, que no considera la desigualdad real entre mujeres y hombres, esto se traduce en discriminación legal implícita, y en muchos casos en discriminación expresa.

Es claro que todos los países centroamericanos, han ratificado la Convención de Naciones Unidas contra la Discriminación de la Mujer, pero en la mayoría de ellos no se han tomado medidas concretas para hacer efectivos los derechos allí establecidos,



ésta situación, deriva en una inaplicabilidad de las convenciones por ausencia de procedimientos nacionales para exigir las, existiendo desconocimiento, y falta de voluntad en los funcionarios públicos para aplicar las convenciones, y otras disposiciones legales nacionales.

Así mismo, las costumbres y tradiciones, valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según su caso, la forma en que se administra justicia, haciendo que quienes interpretan y aplican la ley, lo hagan de conformidad con su propia jerarquía de valores, y la de la sociedad; esas costumbres y tradiciones, son interpretadas por los jueces de acuerdo a factores tales como, los intereses que protegen, la raza, clase, credo al que pertenecen, la doctrina jurídica, sus valores, y actitudes.

Las leyes son hechas por personas, y poseen juicios, preconcepciones, actitudes con respecto a las personas a quienes van dirigidas, especialmente, cuando éstas pertenecen al sexo femenino, a una raza, etnia. La inobservancia a las leyes laborales y los derechos que allí se tutelan: Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado período histórico, las presiones políticas, las creencias religiosas, influyen o determinan según el caso, la forma en que se administra justicia, lo cual tendría que ser ajeno a la discriminación por credo o religión, ya que la justicia, debe ser impartida igual para todos los ciudadanos.



De esta forma debe, es necesario entender que sociedad no ha sido educada de acuerdo a la realidad que se vive en país, el acceso al trabajo debe ser independiente a la religión, o credo que la persona profesa, ya que, en país hay libertad de religión, libertad de culto, lo cual también está regulado en la carta magna, y nada tiene de interferencia en la labor que la persona realiza de acuerdo a su capacidad, intelectual, física, moral y social, que pone al servicio del patrono, empresa o institución.

d) Discriminación laboral según la edad: Es la diferenciación entre personas por razón a su edad.

2.3. Elementos personales

De la misma manera, nos es necesario entender que entre los elementos personales se mencionan a la mujer sujeto de discriminación laboral y el segundo elemento el patrono, empleador, en caso en particular el Ministerio Público como una institución pública.

a) La Mujer: La mujer es el eje principal, el motor sobre la cual descansa la institución del matrimonio el cual a su vez es la base de la sociedad. Al hablar de la mujer nos estamos refiriendo a la creación perfecta de Dios cuando el mismo dice que el único amor comparado al divino es el amor de madre es decir el amor que solo la mujer suele dar, y podemos hablar que con ese amor la familia la cual es la base de la sociedad, se democratizan las sociedades elevando su cultura, creencias y en general dando un nivel de vida digno el cual necesita sociedad para erradicar la violencia tanto familiar



como a nivel de la sociedad en general y así evitar la discriminación que por años la mujer sufre al dar un poco más de sí misma.

Es decir, no solamente ser el eje familiar sino ser el eje social y político que el país necesita para salir adelante y salir del subdesarrollo a nivel internacional en el cual Guatemala es enmarcado. La participación de la mujer en pro de un cambio del papel que desempeña dentro de la sociedad ha sido tan importante que uno de los movimientos de más importancia de la humanidad es la Revolución Francesa, en la que se declaró la igualdad de derechos humanos.

En él la mujer jugó un papel de suma importancia, pero el hecho de participar tan activamente no la hizo recibir toda la relevancia histórico- social que implicaba haber iniciado y colaborado en un evento de tanta significación universal, pudiendo habersele abierto las puertas para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer y así también su acceso al poder político y económico.

Más adelante en la Revolución Industrial se requirió la incorporación de la mujer a la producción fabril, constituyéndose como un proletariado femenino que tuvo un valor enorme en el desarrollo de la sociedad. Por primera vez se le permitió compartir el mundo exterior con su compañero del sexo masculino, con el ingreso de la mujer al mundo del hombre, se modificaron los tradicionales patrones de masculinidad y feminidad, pero dichos patrones de diferenciación aún continúan influyendo poderosamente al



seleccionar las ocupaciones para la mujer.

Siguiendo la trayectoria de la mujer, se observa que, durante los períodos de guerra, cuando se da la necesidad de mano de obra, la mujer pasa a ocupar los puestos que por razones forzosas el hombre se vio obligado a abandonar, desempeñándolos tan eficientemente como el hombre mismo.

Pasado este período de guerra, el hombre vuelve a su puesto y la mujer también. Entre los movimientos feministas más relevantes se pueden mencionar, el que se inició en Inglaterra, cuyo propósito principal fue lograr el derecho al voto, propósito que desvirtuó al movimiento feminista, ya que, al tener este único objetivo, dejó fuera otros más importantes, como lo son la igualdad de derechos y de oportunidades.

Todo proyecto serio de liberación de la mujer, debe iniciarse basándose en que la liberación no significa sólo igualdad sino también poder. La emancipación de la mujer implica reducir el poder del hombre. El trabajo es el único medio que va a permitirle a la mujer autonomía, librarse de la sujeción que ejerce el hombre sobre ella. “Emanciparse significa poder o no significa nada”.

Se oye decir a menudo que la “Liberación de la mujer no puede llevarse a Cabo, sin la liberación del hombre, pero no debemos olvidar que, si bien los hombres y mujeres son oprimidos por otros hombres, las mujeres son oprimidas por todos los hombres. Al analizar brevemente los documentos emitidos por la ONU, OIT, UNESCO, Leyes, etc.,

promoviendo los derechos de la mujer, se encuentra un conjunto de disposiciones que no hacen distinción alguna entre hombre y mujer, y tratan de los intereses del hombre.

De este modo, al observar las normas que específicamente se aplican a mujeres, muchas de ellas hacen énfasis en la importancia de las funciones que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, que por lo tanto limitan, y coartan la igualdad de derechos. En los últimos años, se ha notado un cambio en la actitud de la mujer, que no admite su aislamiento de la vida política, económica y social, existe una necesidad de incorporar a la mujer a la vida activa, pues en la sociedad moderna no puede permitirse el desperdicio de recursos humanos, a causa de la discriminación por motivos de sexo en el ámbito laboral.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el dieciocho de diciembre de 1972, declaró a 1975 “El año Internacional de la Mujer” proponiendo los siguientes objetivos: a) “Promover la igualdad entre el hombre y la mujer”; b) “Asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo, enfatizando su responsabilidad y rol en el desarrollo económico, social, cultural, tanto a nivel nacional y regional, como internacional”; c) “Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer, en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación, entre los estados, y el fortalecimiento de la paz mundial. El lema del año es “igualdad, desarrollo y paz”.⁷

No obstante, todos los esfuerzos realizados a nivel internacional y el interés creciente

⁷ Paredes H. Q. Izaguirre, P. y Vargas D. **Participación de la mujer en la América Latina**. Pág. 15.



de los gobiernos para suprimir los obstáculos que limitan la vida de la mujer, continúa existiendo situaciones que diferencian a los dos sexos.

En América Latina y especialmente en Guatemala, las condiciones materiales de trabajo, y de participación de la mujer en los procesos de cambio, no ha significado ni la concreción de las oportunidades, ni la promoción a niveles superiores dentro de su empleo. El trabajo es único medio que va a permitirle a la mujer autonomía, librarse de la sujeción que ejerce el hombre sobre ella. “Emanciparse significa poder o no significa nada”.⁸

Se puede observar que: las mujeres laboran en condiciones en las que no se necesita una mayor calificación o preparación, orientándose sus actividades de trabajo a las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. De continuar con estas estructuras sociales se coarta el desarrollo económico y social del país, ya que se impide el aprovechamiento de una fuerza de trabajo que engloba un sector importante de la población económicamente activa, como es el sector femenino. La mujer no tiene las mismas oportunidades, ni el mismo trato que el hombre en las instituciones del sector público, como el Ministerio Público; al igual que en los sectores privados; a pesar que no existen restricciones legales que impidan su acceso.

De esta forma, podemos ver que la poca participación de la mujer en el desarrollo económico, se debe a diversos factores, tales como: el número de hijos, la ausencia

⁸ Sontag, Susan. **Boletín Documental sobre las mujeres**. Pág. 2.



de oportunidades de empleo, la reticencia tradicional en relación con el empleo de mujeres, la discriminación de la mujer con hijos, el acceso limitado a la capacitación profesional y a niveles de ocupación con remuneraciones más altas, la discriminación laboral por género, la falta de orientación profesional, la edad y el estado civil.

Así mismo, al analizar el dilema femenino del tiempo, este se puede resumir como: a) Decidir entre una carrera o una familia; b) La lucha por el derecho a trabajar y a formar un hogar, ya no va dirigido contra obstáculos externos, sino a los obstáculos internos de la mujer.

Por lo tanto, esto provoca un conflicto psicológico que plantea el decidir sobre dos alternativas importantes, que tradicionalmente se han excluido unas de otras. Una de las primeras decisiones que debe tomar una mujer, es la de elegir carrera por el avance que se ha logrado en el cambio de la emancipación.

Este hecho no permite a la mujer quedarse en casa esperando que el varón lleve el sustento para el hogar. El nivel socioeconómico que vive la sociedad, ya no permite que la mujer únicamente desarrolle actividades del hogar, es necesario que se expanda a realizar actividades laborales, que incursione en el mundo político, administrativo en instituciones públicas.

Por ejemplo, en el Ministerio Público; demostrando así su capacidad intelectual, su fuerza, su entereza, colaborando de esta manera al esclarecimiento de la verdad;



que es la función primordial de dicha institución.

b) Patrono, empleador: Es la persona individual o institución pública o privada, generadora empleo, y/o trabajo. En el presente trabajo, el empleador o patrono es el Ministerio Público, el cual es una institución pública encargada de la investigación criminal y el esclarecimiento de la verdad., teniendo para su apoyo a la policía Nacional Civil.

Dicha institución tiene como pasos principales para la contratación de un aspirante a una plaza vacante los siguientes:

a) Convocatoria, la cual es publicada;

b) Presentación de currículum vitae;

c) y papelería que ampara al mismo, títulos, diplomas, reconocimientos, etc.

Dependiendo la plaza a la cual la persona aspira, documentos de identificación, certificación de nacimiento, constancias laborales y personales recientes, carta dirigida al jefe del Ministerio Público en la cual, el aspirante acepte trabajar en cualquier lugar de la república al que fuere nombrado;

d) exámenes de oposición, según la capacidad y acorde a plaza a la cual se aspira;



e) Exámenes psicométricos, exámenes médicos, generales, entre ellos prueba de embarazo.

De esta manera, es aquí en donde se determina, si la mujer está embarazada no será apta para optar a ninguna de las plazas vacantes, por la razón, que ven el embarazo como una enfermedad, y no como una reproducción normal, y natural de la humanidad, dándose aquí el primer paso de discriminación laboral por género dentro de dicha institución.

No importando que la mujer haya demostrado capacidad al ganar sus pruebas de capacidad, intelectualidad, psicológicas, al estar embarazada, automáticamente pierde el derecho ya adquirido al aprobar todos los exámenes de oposición. Produciéndose de esta manera la discriminación laboral hacia el género femenino, aun no tipificado penalmente en la legislación. La Constitución Política de la República tutela el derecho a la familia, la procreación, el derecho de la vida desde el momento de la concepción.

Así mismo, en el artículo tres establece “El Estado garantiza la vida desde el momento de la concepción.” A su vez el código del trabajo Decreto 1441 establece “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado específicamente a su edad, condiciones o esto físico y desarrollo intelectual y moral.” El artículo ciento cincuenta y uno del mismo cuerpo legal establece que se prohíbe a los patronos hacer diferencias entre mujeres solteras y casada y/o con responsabilidades familiares para los efectos



del trabajo, despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozaran de inamovilidad.

El artículo ciento cincuenta y dos del mismo cuerpo legal establece “La madre trabajadora gozara de un descanso retribuido del ciento por ciento de su salario durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguiente al parto.

Los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularan para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo.”

El Artículo 153 del mismo cuerpo legal establece “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo.”

Es por tal razón que carece de fundamento legal. Las pruebas de embarazo que el Ministerio Público realiza para bloquear de esa manera el derecho que tiene la mujer al trabajo.

Así como, al desarrollo personal intelectual y es a todas luces ilegal prohibirle el desarrollo económico ya que por medio del trabajo femenino coadyuva al sostenimiento del hogar, la familia la cual es la base de la sociedad.



2.4. Características

Entre las características de la discriminación laboral por género, puedo mencionar las siguientes: a) El egoísmo del hombre que se traduce muchas veces al machismo, por razones culturales; b) La no observancia; y c) la aplicación de la Constitución política de la República de Guatemala, en la cual se consagra el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones y la no observancia de las leyes laborales específicamente el Decreto 1441 Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. Contratos de trabajo

Otro elemento sumamente importante dentro de la presente investigación es el contrato de trabajo, por lo que es muy importante el poder definir sus características, elementos y finalidad, siendo parte fundamental de los derechos otorgados a cada uno de los trabajadores.

Por lo que, podemos iniciar indicando que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución Política de República de Guatemala como las leyes laborales guatemaltecos.

De esta cuenta, se caracteriza por el vínculo laboral el que se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral, que no es más que una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.



3.1 Historia

De acuerdo con el tratadista Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: «Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la *locatio operae* y la *locatio operis*, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios». Tomando en cuenta, que acá aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

De la misma manera, podemos encontrar que «Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*».

Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que, a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble».⁹

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 38.**



Ahora bien, podemos decir en cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular. En esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación, pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada.

De esta manera, podemos tomar como, por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1867 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

Así mismo, en 1990, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.



En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del general Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la Revolución del 20 de octubre de 1944, que acabó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947.

En el gobierno del doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; en el Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

Así pues, en julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas del Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos



números S70 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios, como una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 144g, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570.

Cabe mencionar que el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

3.2 Definición

Para los fines del presente capítulo es primordial el conocer la definición de lo que es un contrato de trabajo, por lo que se citara al autor Mario de la Cueva lo define como: «El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio».¹⁰

De esta cuenta, se dice que «El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado, se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera situación de trabajo, y, por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a

10 López Larrave, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo. Pág. 855.**



mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos como «contrato de trabajo».¹¹

Con respecto a esto, también se dice que «Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro».¹²

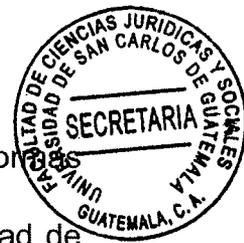
De acuerdo con el artículo dieciocho del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece: Es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Por lo tanto, en el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

En la actualidad y sobre la base de la constante disparidad de fuerzas entre empresario

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco. Pág. 85.**

¹² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 237.**



y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser no imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Así mismo, «Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato».¹³

3.3 Naturaleza jurídica

Es muy importante tener en cuenta cual es la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, y entender que de esta manera se establece que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo tiene su origen en que se compone de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia un contratante, o patrono, que debe pagar una remuneración a cambio de una fuerza de producción, que, como se indicó anteriormente, va a dar beneficios económicos para las dos partes. Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de

13 Enciclopedia Encarta. Pág. 74.



trabajo, basta tener en cuenta, que, por ser de derecho privado, como norma a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del derecho público.

Se debe tener en cuenta que el contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una Reglamentación más propia del derecho público. «Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, se puede decir privados, las partes». ¹⁴

Es muy importante, mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia, un verdadero genus novum, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

De acuerdo con el tratadista Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que «el derecho romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación de arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la *locativ opera*

14 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 35.**



y la locativ operae, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que moderno contrato de trabajo».¹⁵

Así mismo, es muy necesario que se tenga en cuenta la parte referente al derecho del trabajo el contrato de trabajo se da entre la voluntad colectiva y la voluntad individual que origina el contrato de trabajo propiamente dicho haciendo una relación de obligación.

De esta manera se entiende que la voluntad colectiva exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por el Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo:

a) Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona, mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona, que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil argentino define como locación de servicios.

b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla.

15 El derecho del trabajo y sus contratos. Pág. 267.



c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato *ut vendit* si se le considera con relación al patrono, y *facio ut des* si se le considera respecto al obrero.

d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción». ¹⁶

Sin embargo, el contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen nazca a la vida jurídica. Por lo tanto, de acuerdo a lo que se puede ver en cuanto Cabanellas cita a Deveali en su obra Mandato, representación y locación de servicios frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera: «El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 268.**

y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación obra». ¹⁷

3.4 Elementos

Se debe tomar en cuenta que, para realizar un contrato de trabajo, se debe incluir elementos específicos que son indispensables para su autorización tomar en cuenta los elementos esenciales del contrato civil, que son: a) capacidad; b) consentimiento; y c) objeto. Elementos que se definen de la manera siguiente:

De acuerdo con lo que nos indica la doctrina, se conocen dos clases de capacidad: a) capacidad de goce y; b) capacidad de ejercicio. Siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos.

Por ejemplo, el mayor de catorce años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Además, se establece que la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en la legislación como incapacidad relativa y absoluta.

Ahora bien, para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales. El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que

¹⁷ **Ibíd. Pág. 268.**



presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que percibe tiene derecho a los frutos del trabajo.

Se debe saber que toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente, una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una remuneración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador.

Así mismo, se puede ver que «Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad».¹⁸

Así mismo, de la prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra Mario López Larrave menciona la: «Exigencia legal que confirma el carácter intuito personal del sujeto trabajador en la relación laboral que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 30 del Código de Trabajo, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo».¹⁹

¹⁸ López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco. Pág. 856.**

¹⁹ **Ibíd. Pág. 856.**



Ahora bien, la retribución de cualquier clase o forma que es la contra prestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

De la misma manera, la subordinación, constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. La ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica.

Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Ahora bien, tal y como manifiesta el profesor Cabanellas, subordinación es «el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte».²⁰ Sin embargo, para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: «Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono».²¹

20 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 148.**

21 **Ibíd. Pág.149.**



Pues bien, muchas definiciones de contrato de trabajo se refieren concretamente al subordinado, al trabajo que se presta bajo dependencia bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro. La subordinación por su raíz latina (sub: bajo, y ordine: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica. El Estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido.

Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: «1o. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2o. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3o. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar. 4o. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas, indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5o. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono». ²²

22 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 155.**



Ahora bien, la subordinación como dependencia económica se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.

Del mismo modo la subordinación jurídica corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: «La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste». ²³

De igual manera, es necesario mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que existe un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

23 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 160.**



Así mismo, la ausencia de riesgo para el trabajador «Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él».²⁴

Ahora bien, el Artículo 88 literal c del código de trabajo indica: Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades de la empresa.

Cuando se habla de exclusividad, es necesario entender que «Aunque típica en el contrato de trabajo, la ley no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) Que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal».²⁵

De esto, se manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, «Como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente.

24 López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco. Pág. 857.**

25 **Ibíd. Pág. 857.**



La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono». ²⁶

Ahora bien, se puede tomar en cuenta otros elementos del contrato de trabajo muy importantes son: Estabilidad y la profesionalidad.

Al mencionar la estabilidad, se dice que «Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos.

Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo.

26 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 180.**



Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues para que éste se dé se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que la continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan. Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además, cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo.

Por otra parte, es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de los servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo.

Tanto el trabajador como el patrono entienden, aun cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa. Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones



de trabajo en la empresa».²⁷

De esta manera, la estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

En el Estado, cuando se contratan personas en los renglones de servicios profesionales y A29, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado.

Ahora bien, cuando se habla de la profesionalidad, se dice que «Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad determina la condición de que el

27 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 185.**



sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios.

El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

De esta manera el trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. La profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo»²⁸.

Por lo tanto, la legislación guatemalteca lo contempla como una forma de contratación civil que se realiza en documento privado, pero no tiene efectos sobre derechos laborales para los empleados.

3.5 Clasificación

Tal y como lo manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma:

28 Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Pág. 189.**

a) Por su duración: «El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada según lo determina el artículo 25 del Código de Trabajo»²⁹.

b) Contrato por tiempo indefinido: Que es el contrato tipo y que constituye la regla general. El Artículo 25 del Código de trabajo establece: el contrato individual de trabajo puede ser: por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...). El artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Así mismo, deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

²⁹ López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco. Pág. 858.**



La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

c) Contrato por tiempo determinado: «Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con la ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar de acuerdo con artículo 26 del Código de Trabajo».³⁰

d) Contrato a plazo fijo: «la ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera propia que es cuando se especifica fecha para su terminación; la segunda que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, según la literal b del artículo 25 del Código de Trabajo»³¹.

30 López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo. Pág. 859.**

31 **Ibíd. Pág. 859.**



e) Contrato laboral para obra determinada: La ley lo define como aquel en que «se paga globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada»³²

f) Por su forma: Es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono, sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato. Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

g) Contratos de trabajo verbal: «Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajadores accidentales o temporales que no exceden 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 hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Así pues, en todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o contraseña 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

32 López Larrave, **el derecho latinoamericano del trabajo. Pág 859.**



de tareas u obras realizadas, de acuerdo con el artículo 27 del Código de Trabajo. En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una de las partes y otra para registrarlo en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo»³³

h) Contrato de trabajo escrito: En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Así pues, el artículo 29 del Código de Trabajo indica: El contrato escrito de trabajo 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 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 prestarse; h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular

³³ López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo. Pág.859.**



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 ras 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 y el número del Documento personal de identificación.

De este modo, 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. No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.

Sin embargo, el Artículo 30 del Código de Trabajo regula: La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión



de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Ahora bien, el contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.



CAPÍTULO IV

4. Problemas que se derivan de trabajadoras que se valen de su condición de féminas para obtener del jefe, beneficios personales; cuando su relación con ellas es únicamente laboral y se le amenaza con interponer una denuncia

Este capítulo trata los derechos que adquieren las mujeres laboralmente, al tener un contrato de trabajo; esto con el fin de comprender cómo, a pesar de existir normas que regulan el actuar de los trabajadores, incluyendo el de las mujeres, estos se convierten en fuente de aprovechamiento por parte de féminas que aprovechan condiciones específicas para lograr tratos especiales o beneficios adicionales a los de ley.

Se debe entender que los derechos laborales de las trabajadoras están regulados expresamente en la Constitución Política de la República de Guatemala; en sus Artículos del 101 al 117, donde se establece todo lo relativo a los derechos sociales mínimos que la legislación le otorga al trabajador; en el Artículo 102 inciso "k" establece: "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 gravedad.



En lo anteriormente indicado se puede notar que, hay prohibición expresa de diferencias entre mujeres casadas y solteras. La prohibición para despedir a las mujeres por embarazo y de proporcionar licencias por embarazo y parto lo cual también está regulada, tanto a nivel de la Constitución Política de la República de Guatemala; el Código de Trabajo, como a tratados y Convenios internacionales. A pesar de ello, sigue existiendo incumplimiento de estas normas.

De acuerdo con el Código de Trabajo, Decreto 1441, que data de 1944, ha sido calificado como de avanzada y tutelar para los trabajadores. A pesar de ello, actualmente ha sido cuestionado debido a que la fuerte corriente neoliberal que impera considera que sus normas proteccionistas desestimulan la inversión nacional y extranjera, y, por lo tanto, crean indirectamente desempleo. En honor a la verdad, aunque las regulaciones del Código sean proteccionistas y regulen la prohibición de discriminación por sexo, embarazo; y despido por este motivo, aunque contemplan el descanso pre y post-natal y los periodos de lactancia, estos enunciados son letra muerta y son violados constantemente por tres razones:

- a) La falta de conocimiento de las mujeres de sus derechos laborales, aunando su falta de organización.
- b) La urgente necesidad de contar con un ingreso regular, aunque se estén violando constantemente sus derechos humanos y laborales.



c) La falta de conciencia de los patronos que están acostumbrados a violar continuamente las normas laborales.

Incluyendo que se debe mencionar que es excesivamente lento el accionar de la Inspección de trabajo y de los Tribunales laborales, lo cual agrava esta situación. También el Código de trabajo en sus Artículos del 147 al 155, en donde se mencionan las normas establecidas en la Constitución Política de la República.

Referente al trabajo de mujeres y además estipula las prohibiciones a los patronos y lo innovador y propio del Código de Trabajo es el Artículo 151 donde establece como prohibición a los patronos, que las plazas no se podrán dar motivado al sexo, estado civil, y lo relativo a las mujeres embarazadas, además el Artículo 155 agrega sobre la obligación de los patronos de establecer centros de cuidado Infantil para los hijos de las madres trabajadoras.

Como se puede ver, el legislador enfocó como uno de los regímenes especiales al trabajo desempeñado por mujeres y menores de edad, porque anteriormente el hecho de que una mujer trabajara en forma asalariada, era la excepción, teniendo el hombre toda la responsabilidad económica del hogar, por lo que se legisló con un espíritu paternalista, tratando de darle mayor protección a la mujer trabajadora, no obstante que le son aplicables todas las demás normas laborales.



En la actualidad tiene mayor significado el régimen laboral femenino y lo seguirá teniendo a medida que la mujer se incorpora cada día más al mundo laboral remunerado, sin importar si es en la industria, comercio o el campo. El ámbito de derecho donde se podría decir que la mujer ha alcanzado mayores avances en el proceso de equilibrar sus derechos, tanto a nivel internacional como en los diferentes espacios nacionales.

Sin embargo, en el caso guatemalteco, a través de la comisión revisora de leyes y los anteproyectos de reforma a las diversas leyes, a pesar de lo antes expuesto en muchas leyes del país, se puede ver claramente la forma de discriminación en contra de la mujer, a pesar de los derechos que la Constitución Política establece; a continuación, se verá algunas leyes de un país con un enfoque discriminatorio y además patriarcal.

Pese a lo anterior, las condiciones reales de protección de mujer no resultan tan ventajosas como se señala en el papel pues en diferentes leyes ordinarias internas, existen principios, que, inspirados en un marco ideológico de subordinación de la mujer, está sometida a la tutela del hombre generando, la propia ley, situaciones de marginación y exclusión.

Se puede tomar en cuenta el Código Civil, Código Penal, Código de Trabajo; así como otras leyes especiales como el Código de Salud, Ley de Educación, Ley Electoral y de Partidos Políticos, Ley Orgánica del IGSS, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley Orgánica y del Presupuesto, Ley del Servicio Civil, Ley del Inquilinato,



Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, Ley del Organismo Judicial, Ley del Régimen Interior del Congreso, Ley de Áreas Protegidas y el Código Municipal.

Ahora bien, luego de innumerables esfuerzos, incluso la promoción de una acción de inconstitucionalidad y el conocimiento por parte de la Comisión interamericana de derechos humanos, se logró reformar el Código Civil, en los Decretos 80-98 y 27-99 que reforman los Artículos 109 y 110 referidos a la representación conyugal y el cuidado y atención de los hijos, se le delega dicha responsabilidad en ambos cónyuges por igual, ya que anteriormente se daba preferencia al padre.

Asimismo, se derogaron los Artículos 113 y 114, con lo cual se elimina, al menos en el plano formal, la situación patriarcal bajo el cual se encuentra la mujer y darle así un plano de igualdad. Estas reformas a la legislación civil se conciben como avances por parte del Estado tendientes a implementar las distintas convenciones y tratados internacionales que ha ratificado con respecto a la mujer, aunque es importante hacer notar que aún existen reformas pendientes en dicha legislación tales como: incluir en el Artículo 155, una causal en la que se incluya el concepto de violencia intrafamiliar para obtener la separación y el divorcio, en el Artículo 203 sustituir en el texto el término adulterio por infidelidad, de acuerdo a la despenalización y desaparición de dicha figura en el Código Penal.



De la misma manera, existe un total desconocimiento por parte de la mujer de sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos, laborales y culturales, esto debido a la escasa difusión que los mismos se ha hecho y por otra parte, porque si los conocen tienen temor de ejercerlos por la intimidación y agresión de la que son objeto. Consideramos impostergable no solo la promoción de las leyes, sino que a la misma la preceda un amplio proceso de sensibilización e información hacia todos los sectores y grupos socio-políticos, ente los cuales las leyes tienen que ser tramitadas o ser objeto de análisis.

Como paso previo a la presentación de una ley, debe hacerse un trabajo de sensibilización de la problemática que afronta la mujer. Adicionalmente, desde hace casi veinte años Guatemala, es signataria de convenciones internacionales y tratados tendientes a proteger los derechos de la mujer, y además en cuanto a la lucha por erradicar la discriminación de la mujer; entre ellas se puede citar la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belem y la Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer. Sin embargo, hay varias instituciones que procuran que se cumplan los derechos de las mujeres, tal es el ejemplo de la ONU, ya que ha logrado avances en torno a los derechos humanos de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres contrarrestando la discriminación de éstas.



Tomando en cuenta esto, la asamblea general de esta organización ha aprobado serie de declaraciones convenciones y que se refieren específicamente a la mujer. Pocas mujeres en Guatemala tienen conocimiento sobre los tratados internacionales que les proporcionan protección contra las prácticas infra-humanas denigrantes, crueles y discriminatorias, sin embargo la ONU y otros organismos disponen de un sistema y mecanismos para obligar a los países a adoptar leyes y disposiciones que protejan y mejoren su condición humana, los Convenios y convenciones que el Estado de Guatemala se ha obligado a cumplir, al ser ratificados por el gobierno de la República.

De esta manera, se ve como las mujeres en el mundo siempre han luchado por conseguir condiciones de igualdad con respecto a los hombres, luchando siempre para que se les permita desarrollarse, plenamente para lo cual se ha puesto de acuerdo y han buscado apoyo para hacer públicas sus demandas y los desacuerdos con el objetivo de emprender acciones de reivindicación y para obtener beneficios comunes de equidad y respeto.

Actualmente, las mujeres no solo trabajan en su hogar sino también lo hacen fuera de éste; en la mayoría de los casos, las mujeres trabajan en condiciones de desigualdad y discriminación; por lo que se está luchando para implantar planes de igualdad y de condiciones laborales, para buscar avances positivos contra la discriminación laboral, por medio de políticas públicas.



4.1 Libertad e igualdad

Es de mucha importancia entender que el hombre y la mujer son, a pesar del sexo, seres perfectamente iguales en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y en cuanto a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales; por lo que deben estar sometidos a un régimen jurídico idéntico, con iguales derechos a un tratamiento educativo o idénticas condiciones en lo tocante a la expansión, de sus tendencias humanas.

El sexo no debe implicar una vida económica, política legal y general distinta relativa a las exigencias y obligaciones sociales; ni puede determinar, salvo la relación de maternidad, una situación social diversa, y menos aún, para el sexo femenino una situación social diversa, o una situación de inferioridad o de tutela respecto del sexo masculino.

Además, la igualdad es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Y la libertad como la Facultad que tiene el hombre y la mujer de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.

Por lo cual la ley establece que toda persona tiene derecho a poder elegir libremente un empleo. Y se podría decir que uno de los fines de la igualdad es:



a) Igualdad: de oportunidades, derechos y responsabilidades en la construcción, no del desarrollo de los países, sino de nuevas sociedades que permitan la autonomía de las personas y el beneficio colectivo. Reconocer la igualdad entre hombres y mujeres, implica reconocer que también las mujeres son sujetas de derechos y obligaciones, valiosos recursos humanos indispensables para construir el desarrollo de los pueblos y el perfeccionamiento de la democracia, la ampliación de las formas de participación y el logro de la autonomía.

Ese reconocimiento se ha dado únicamente a los hombres, lo cual es equivocado desde todo punto de vista, científico, humano, social, económico y político. Para asegurar la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, se hace necesario que se adueñen de los conocimientos y puedan utilizarlos para el ejercicio de sus derechos, de su plena ciudadanía, mediante el convencimiento de su valor como persona. Se requiere lograr su participación en los diferentes procesos sociales. Esta participación de la siguiente manera:

b) Participación: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones o grupos, influyen en la toma de decisiones, en las situaciones que les atañen a nivel personal o social. La decidida participación de las personas en procesos destinados a su desarrollo, implica procesos de educación para la participación y compromiso social. En el caso concreto de la participación visto desde la perspectiva de género, incluye fortalecer la participación de las mujeres en los grupos u organizaciones de la sociedad



civil, también el fomentar el ejercicio de sus derechos políticos, pues son ellas las que, debido a patrones y estereotipos culturales, no han podido desarrollar esas funciones, asignadas tradicionalmente al género masculino.

Ahora bien, como se puede ver en la generación ha podido observar que cada vez mayores porcentajes de mujeres participan en grupos sociales, comités de desarrollo comunitario, partidos políticos y asumen cargos de elección popular, además ocupan gerencias de empresas y se involucran muy activamente en la construcción del desarrollo. No puede darse desarrollo sustentable en y donde no existen las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, o cuando solamente una parte de la población se involucre en el desarrollo.

Por ello, las actividades educativas y de promoción social deben crear las condiciones para que la balanza se equilibre, fortaleciendo la participación de las mujeres y superar la posición histórica de desventaja que por muchos siglos han tenido. En las diferentes acciones de trabajo con y para las mujeres, debe tenerse presente que las diferencias biológicas entre los sexos, no deben transformarse en desigualdades sociales.

c) Igualdad salarial: concepto que establece que todos los trabajos similares han de estar regulados por el mismo tipo de condiciones y remuneraciones. Muchos países han promulgado leyes para que se establezca esta paridad. El problema de fondo radica en que las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, suelen percibir un salario menor que los



hombres, aunque realicen la misma tarea.

Hay que señalar también que numerosas mujeres siguen optando por empleos a tiempo parcial (aunque este contraste respecto a la población masculina decrece progresivamente), y que muchas –especialmente en los países menos desarrollados– tienen que trabajar en fábricas para empaquetar y procesar alimentos, puestos en los que sólo se emplean a mujeres, por lo que no hay forma de comprobar si su salario sería el mismo que obtendría un hombre realizando esa tarea.

En muchos países en vías de desarrollo, en los que la posición laboral de la mujer es muy inferior a la del hombre y donde las instituciones no tienen poder para obligar a las empresas a ajustarse a una ley de igualdad salarial, los esfuerzos por hacer este principio de obligado cumplimiento han experimentado desigual evolución.

4.2 El derecho al trabajo

Aun cuando hoy en día, mucho se habla sobre la desigualdad en el derecho al trabajo, por razones de género, se debe entender que las regulaciones que buscan esta igualdad, se han dado desde hace más de 50 años ya. Entendiendo que Ya la declaración universal de derechos humanos del año de 1948, reconoció el derecho que tiene toda persona al trabajo.



Este derecho humano fundamental ha sido recogido por múltiples normas internacionales así encontramos el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; además el prólogo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. “Prólogo de San Salvador”; la convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965, el cual reconoce dentro de los derechos económicos “El derecho al trabajo”; la declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social de 1969, la que, dentro de su objetivo, donde establece que el “desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar...”.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, del año de 1979, el cual consagra como el derecho al trabajo como “derecho inalienable de todo ser humano”. Además, se puede ver el derecho al trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.



Ahora bien, como ya hemos mencionado, en el país fue con la Constitución Política de 1945 que apareció el primer cuerpo legal con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, y que el mismo sirvió para la emisión del primer código o ley ordinaria que estaba directamente dirigida a normar las relaciones entre patronos y trabajadores, siendo esta ley el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala que entró en vigencia el primero de mayo de 1917, y se denominó Código de Trabajo, denominación que hasta la fecha mantiene el Decreto 1441 del Congreso de la República.

En este contexto, el ilustre maestro guatemalteco Mario López Larrave se expresó acerca de la Constitución de 1945 como una de las más hermosas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que tuvo su independencia política.

Dicha Constitución incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, teniendo en la sección primera los principios matrices sobre los cuales se debería desarrollar el derecho laboral guatemalteco, estipulándose al trabajo como un derecho del individuo y una obligación social, se estableció también el principio fundamental en relación a la regulación de los contratos individuales o colectivos, la nulidad de las estipulaciones que impliquen renuncia o tergiversación de derechos reconocidos a favor de trabajador o trabajadora, el establecimiento del salario mínimo, regulando la protección del trabajo de la mujer y menores de edad, la prohibición para discriminar entre casadas y solteras, como también el descanso pre y post natal y descansos para amamantar al infante.



Ahora bien, se debe comprender que la Constitución actual, continua dando el carácter de normas constitucionales a las normas laborales, de tal modo que dedica su sección octava a estipular normas concernientes al trabajo, empezando del Artículo 101 al 106, estableciendo al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, asimismo expresa cuales son los derechos sociales mínimos de los trabajadores siendo de interés para el presente estudio los relacionados la igualdad de salario, la reglamentación de la jornada de trabajo, el descanso remunerado, las vacaciones anuales, el aguinaldo.

Así mismo, en lo relativo a la protección de la mujer trabajadora, expresa que no debe hacerse diferencia entre solteras y casadas, así como la protección a la maternidad, como no hacer diferencia a una persona por la edad que tenga, sino que pueda obtener un empleo acorde a sus capacidades, la indemnización por despido, el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Aunado a esto, es necesario entender que además de la actual Constitución Política de la República, tenemos dentro del ordenamiento legal el Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo vigente, y que es aplicable a todas las relaciones patrono-trabajador, así como para resolver los conflictos de carácter laboral, cuya finalidad máxima es mantener la paz social, al establecer normas tutelares del trabajador y su efectivo cumplimiento, además de establecer los derechos y obligaciones que como patrono y trabajador les corresponde.



Además de los textos legales citados, existe todo un ordenamiento jurídico que garantiza los derechos y obligaciones de todos los que intervienen en una relación laboral, y que es aplicable a cada una en particular, tal es el caso de la ley de clases pasivas del Estado, la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y Decretos que regulan el aguinaldo, el periodo de lactancia. Bonificación anual, etc.

Y que es al Estado como ente soberano a quien corresponde vigilar porque se dé una efectiva aplicación a las leyes y en especial de las leyes laborales, que es a la cual están afectos o relacionados de alguna manera la mayoría de la población.

Así mismo, se puede establecer una postura que para muchos es aceptada; Que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora; Al respecto cabe señalar que el derecho en cualquiera de sus ramas, es una ruta en doble sentido: se otorgan derechos peras también se imponen obligaciones. En la medida que se comprenda y absorba esta afirmación, se podrá plantear un intercambio más eficaz y honesto de esta rama jurídica.

El derecho laboral otorga beneficios a los trabajadores, pero también les impone obligaciones. Consecuentemente, otorga derechos a los empleadores. Una actitud del trabajador responsable y enmarcado dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva, etc. Rendirá a su favor mayores beneficios, así como al contexto general de la sociedad.



La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de una parte definida de la relación laboral pero pretende una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente por cuanto ya se indicó pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones.

Ahora bien, tal y como lo desarrollado en el presente capítulo, existen situaciones dentro de las cuales aún se determina la existencia de cierta vulnerabilidad por razones de género, entendiendo que la mujer es normalmente victimizada por razones de fortaleza o simple cultura. Si bien es cierto, que se puede demostrar la existencia del sufrimiento de discriminación en algunas ocasiones, existen casos claros, en donde el ser fémina se es aprovechado para obtener beneficios o simplemente para chantajear o amenazar a los patronos, con el presentar denuncias o tomar otras acciones en contra de ellos, aprovechando así su posición establecida por la misma legislación machista que coloca a la mujer en un estado de victimización y protección extrema, en donde le permite hacer uso de esa misma legislación para convertir a sus jefes, patronos, etc, en blancos de amenazas o chantajes para conseguir puestos, o beneficios adicionales a los de un trabajador normal.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al realizar esta tesis se evidenció que, al existir normativa de sobreprotección para las mujeres en Guatemala; el problema no ha quedado en los hogares sino que, se ha expandido al ámbito laboral; puesto que, algunas mujeres, valiéndose de su condición de féminas; son las que dominan e impiden que los jefes y patronos mantengan la autoridad en las empresas y entidades. Los jefes, sin querer entrar en polémica, no giran órdenes a mujeres que se rebelan; pues al hacerlo podrían proferir cualquier tipo de amenaza en su contra; al malinterpretar la normativa a su favor y aprovecharse de que, con inventar cargos en contra del patrono, pueden causarle un gran daño a su carrera; mientras los jefes y patronos, sabiendo la desventaja que tienen de ser hombres en un país donde la mujer es sobreprotegida; optan por no despedir a las sublevadas, sino aprender a convivir con ellas, sin encomendarles tareas; colocando en un plano de desigualdad a los trabajadores, quienes harán todo sin protestar. Estos factores impiden el crecimiento de las empresas, al no desligar género con trabajo. La sobreprotección de la mujer en Guatemala ha generado problemática de todo tipo al hombre; desde el riesgo a la instauración del matriarcado, hasta el abuso en comportamientos en los hogares, y la prepotencia de algunas esposas que se sienten protegidas; siendo por tal motivo que, actúan teniendo la certeza que llevan las de ganar en los juzgados y el hombre quedará bajo su dominio. Al darse también la violencia psicológica, muy difícil de comprobar, el hombre sabe que su trato con las féminas debe ser de cuidado.





BIBLIOGRAFÍA

CABANILLAS GALLAS, Pío. **Consideraciones sobre los principios generales del derecho**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1968.

DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal y José Francisco De Mata Vela. **Derecho penal guatemalteco, Parte General y Parte Especial**. Reimpresión Décimo Segunda ed. Editorial Chockmen. Guatemala. 2000.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar De León Palacios. Guatemala. 1996.

CASTILLO LUTÍN, Marco Antonio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala:(s.e.), 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala. 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Municipal. Guatemala. 1974.

MONROY PAREDES, Francisco. **Introducción al estudio del derecho I y II**. Centro universitario de Occidente, CUNOC., (s.f.). Guatemala.

MONZÓN, Ana Silva. **Rasgos históricos de la exclusión de las mujeres en Guatemala**. Ed. Universidad Rafael Landívar de Guatemala; Guatemala. 1993.



Legislación:

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

Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1973

Código Procesal Penal. Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1992.

Código de Trabajo. Mediante Decreto 330 del Congreso de la República fue emitido el 8 de febrero de 1947, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos.

Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala. 2008.

Ley Orgánica del Ministerio Público. Decreto 40-94 Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1994.

Ley del Organismo Judicial. Decreto No. 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1989.

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto del Congreso de la República de Guatemala Constituyente, 1986.

Convención sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas; Guatemala C.A.

Convenio 103 sobre la protección a la maternidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Código de trabajo. Decreto 1414; Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley de dignificación y promoción integral de la mujer. Decreto 7-99; Congreso de la República de Guatemala; 1999.