

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



**MOBBING, DELITO DE ACOSO LABORAL, Y SU
REALIDAD EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

MARIO FRANCISCO REVOLORIO BARRERA

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**MOBBING, DELITO DE ACOSO LABORAL, Y SU
REALIDAD EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARIO FRANCISCO REVOLORIO BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

| | | |
|--------------------|--------|----------------------------------|
| DECANO: | MSc. | Henry Manuel Arriaga Contreras |
| VOCAL 1: | Licda. | Astrid Jeannette Lemus Rodríguez |
| VOCAL 11: | Lic. | Rodolfo Barahona Jácome Helmer |
| VOCAL 111: | Lic. | Rolando Reyes García Javier |
| VOCAL IV: | Br. | Eduardo Sarmiento Cabrera, |
| VOCAL V: | Br. | Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar |
| SECRETARIA: | Lic. | Wilfredo Eliú Ramos Leonor |

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 12 de junio de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, MYNOR PENSAMIENTO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARIO FRANCISCO REVOLORIO BARRERA, con carné 201018008,
 intitulado MOBBING, DELITO DE ACOSO LABORAL, Y SU REALIDAD EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 12 / 06 / 2019. f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. Mynor Pensamiento
 ABOGADO Y LICENCIADO

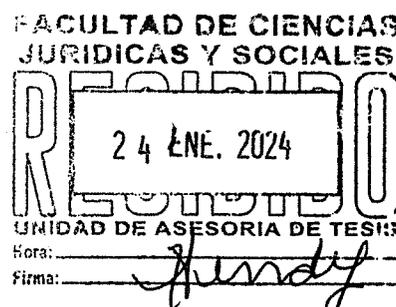


LICENCIADO MYNOR PENSAMIENTO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado: No. 6042
6ª. Av. 0-60 zona 4, 3er. Nivel
Torre Profesional I, Oficina 311 y -312 de esta ciudad.
Teléfono No.: 23799828. Cel.: 58110102
Correo electrónico: mypensamiento@hotmail.com



Guatemala, 25 de octubre de 2020

Licenciado:
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 12/06/2019, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller Mario Francisco Revolorio Barrera, titulada: "**MOBBING, DELITO DE ACOSO LABORAL, Y SU REALIDAD EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**".

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 generar 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 el 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.



Licenciado Mynor pensamiento
Abogado y Notario
Colegiado: No. 6042
6ª. Av. 0-60 zona 4, 3er. Nivel
Torre Profesional I, Oficina 311 y -312 de esta ciudad.
Teléfono No.: 23799828. Cel.: 58110102
Correo electrónico: mynpensamiento@hotmail.com

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 el bachiller MARIO FRANCISCO REVOLORIO BARRERA. 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. MYNOR PENSAMIENTO
Colegiado No. 6042

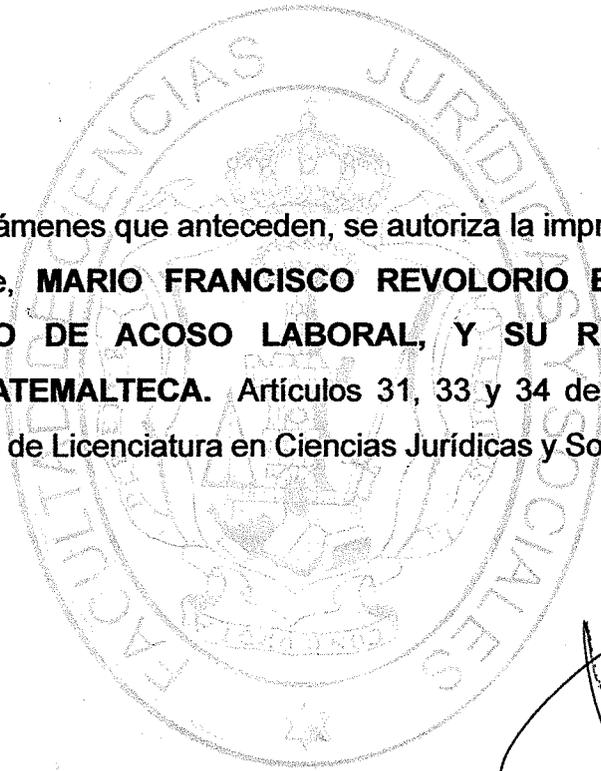
Lic. Mynor Pensamiento
ABOGADO Y NOTARIO



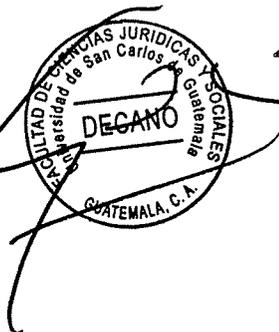
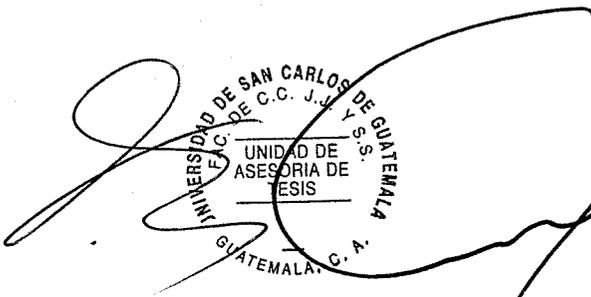
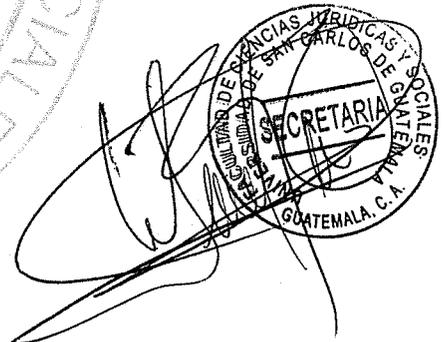
D. ORD. 53-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintidós de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MARIO FRANCISCO REVOLORIO BARRERA**, titulado **MOBBING, DELITO DE ACOSO LABORAL, Y SU REALIDAD EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.
- A MI MADRE:** Ingrid Geomara Barrera García quien con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con Ideales, a quien también dedica este triunfo.
- A MI PADRE:** Mario Elizandro Revolorio Quintanilla que está orgulloso de mi desde el cielo.
- A MIS HERMANOS:** Dulce María del Mar Revolorio Barrera y Carlos Daniel Barrera, quienes me han apoyado en todo momento.
- A TODOS MIS FAMILIARES:** A mis tíos tías, primos y primas; por su por su apoyo Incondicional.
- A MIS AMIGOS:** En general; por apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; a cada uno en su propio estilo.
- PROD-MEDIC:** Por haber creído en mí.



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

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

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



PRESENTACIÓN

En Guatemala es lamentable que cada vez crece más el índice de desempleo en el país y por ellos cuando una persona encuentra un trabajo, para mantenerlo es capaz de soportar cualquier tipo de maltrato por parte de su patrono o hasta de sus compañeros de trabajo, pero por la falta de conocimiento de los distintos tipos de acoso que existen en la actualidad no se da cuenta que es víctima de este tipo de acoso llamado *mobbing*.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es el trabajador; asimismo, el objeto es el acoso laboral.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de reformar las leyes laborales en el país para poder proteger a todos los trabajadores en virtud que la sociedad ha evolucionado y con ellos han surgido nuevas formas de acoso laboral, que necesitan ser castigados de forma puntual por las leyes y para esto se necesitan reformas, además también es necesario que el Estado realice campañas de concientización acerca de la existencia de este tipo de acoso tanto a los patronos como a los trabajadores, para que sean capaces de identificar cuando están siendo víctimas y lograr detenerlo a tiempo, ya que el *mobbing* es un acoso que provoca graves daños psicológicos a sus víctimas y por lo tanto es urgente tratar de evitarlo.



HIPÓTESIS

Existe falta de conocimiento, por parte de toda la población, respecto a los diferentes tipos de acoso que han surgido en la actualidad y que, para la legislación guatemalteca es imposible protegerlos; en virtud de que, las leyes laborales se encuentran desactualizadas. Por lo tanto, es importante que se puedan hacer reformas para que se actualice el cuerpo legal laboral y se incluya específicamente todos los nuevos tipos de acoso que tienen lugar en el trabajo, así se puede decir, por mencionar algunos, el *mobbing*, que se da entre compañeros de trabajo y el *bossing*, del jefe al subalterno; para que, a la vez, el Estado lleve a cabo campañas de concientización, tanto a los patronos como a los trabajadores, para que no permitan este tipo de abuso que puede durar meses o años y que causa graves consecuencias psicológicas en sus víctimas.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



En el desarrollo de esta investigación se comprobó la hipótesis planteada, en relación a que el *mobbing*, o acoso laboral, en la realidad guatemalteca, carece de actualización en la normativa específica; lo que hace que la población afronte el acoso laboral, por mantener un empleo, difícil de conseguir.

En virtud de lo anterior se hace necesario que, el Estado haga esfuerzos para llevar a cabo una campaña de concientización para los patronos y para toda la población trabajadora, para que puedan identificar cuándo se presenta este tipo de acoso y sean capaces de resolverlo para evitar daños psicológicos severos en sus víctimas; quienes por necesidad deciden afrontarlo.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron aspectos científicos y jurídicos; con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, fueron de utilidad las técnicas de investigación bibliográfica y documental.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. Historia del derecho de trabajo | 1 |
| 1.1. La esclavitud | 1 |
| 1.2. El feudalismo..... | 2 |
| 1.3. El capitalismo | 4 |
| 1.4. La represión | 6 |
| 1.5. La tolerancia..... | 6 |
| 1.6. La legalización..... | 7 |
| 1.7. Derecho de trabajo..... | 8 |
| 1.8. Derecho de trabajo en Guatemala | 10 |
| 1.8.1 Evolución de las disposiciones del derecho de trabajo | 12 |
| 1.8.2 Naturaleza del derecho de trabajo..... | 12 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. El contrato de trabajo | 15 |
| 2.1. Características del contrato de trabajo..... | 18 |
| 2.2. El contrato de trabajo y sus elementos | 20 |
| 2.3. Objeto del contrato de trabajo | 24 |
| 2.4. Modalidades del contrato de trabajo | 25 |
| 2.4.1 Por plazo..... | 25 |
| 2.4.2 A plazo fijo o por tiempo indeterminado | 26 |
| 2.4.3 Por obra determinada..... | 27 |
| 2.5. Contenido del contrato de trabajo | 27 |

CAPÍTULO III



| | | |
|------|---|----|
| 3. | La relación de trabajo | 30 |
| 3.1. | Relación del trabajo y la ley | 32 |
| 3.2. | Verificación de la existencia de una relación de trabajo | 34 |
| 3.3. | Relación de trabajo y protección a los trabajadores | 36 |
| 3.4. | Determinación de la existencia de una relación de trabajo | 37 |
| | 3.4.1 Principio de la primacía de la realidad | 38 |
| 3.5. | Condiciones esenciales de la relación de trabajo | 39 |

CAPÍTULO IV

| | | |
|------|--|-----------|
| 4. | El acoso laboral en la sociedad guatemalteca | 45 |
| 4.1. | Acoso laboral | 45 |
| 4.2. | Diferencia entre el desgaste profesional y el estrés | 47 |
| 4.3. | Estrategias y modalidades del mobbing | 47 |
| 4.4. | Consecuencias psicológicas y laborales | 49 |
| 4.5. | Carácter objetivo del acoso laboral | 51 |
| 4.6. | Perfil de la víctima de acoso laboral o <i>mobbing</i> | 52 |
| 4.7. | Perfil del acosador | 54 |
| 4.8. | Profesiones más afectadas | 56 |
| 4.9. | El <i>mobbing</i> en la legislación guatemalteca | 56 |
| | CONCLUSIÓN DISCURSIVA | 60 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 61 |

INTRODUCCIÓN



Guatemala es un país con un nivel muy alto de desempleo, por tal razón, los trabajadores en muchos casos aceptan cualquier tipo de trato que le brinde el patrono o los compañeros de trabajo, en virtud que por la necesidad que tiene de generar ingresos permite cualquier actitud y en muchos casos la falta de conocimiento de que algunas actitudes se cuentan como acoso laboral, hace que no se denuncie este tipo de acoso laboral.

Por las anteriores razones, es evidente que la población guatemalteca es vulnerada respecto a sus derechos; en virtud que, cuando una persona puede acosar a un compañero de trabajo o subalterno por meses o años que jamás será castigado.

Lamentablemente, respecto a las normas laborales que rigen en el país, al igual que otros cuerpos legales, están totalmente desactualizados y no existen normas específicas que castigue este tipo de acoso laboral o los que van surgiendo con la evolución de la sociedad, por lo tanto, es muy importante preocuparse por la actualización de las leyes que rigen las relaciones laborales.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no está cumpliendo su función de proteger a todos los trabajadores guatemaltecos. Y, como específicos: analizar la forma en que la población no tiene conocimientos de los distintos tipos de acoso laboral que existen y no son capaces de identificarlos o mucho menos denunciarlos.



Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación, en el primero, se trató lo referente a historia del derecho de trabajo; en el segundo, el contrato de trabajo; en el tercero, el tema la relación de trabajo; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es, el *mobbing*, acoso laboral, y su realidad en la legislación guatemalteca.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, de la importancia de crear conciencia tanto en patronos como en los trabajadores de los tipos de conductas permitidas y cuales constituye algún tipo de acoso laboral, adicional la necesidad urgente que existe de brindar y difundir el conocimiento de todos los tipos de acoso dentro de la población guatemalteca, para que puedan ser capaces de identificar cuando están siendo víctimas de este tipo de acoso y denunciarlo, en virtud que el sufrir el mismo provoca graves consecuencias psicológicas en sus víctimas.

CAPÍTULO I



1. Historia del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, se remonta desde hace varios; puesto que, desde la antigüedad se ha dado este fenómeno, en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios; hasta su evolución a la época actual.

Se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del derecho de trabajo, abarcó varias etapas en las cuales se relata la trayectoria del derecho de trabajo.

1.1. La esclavitud

Esta es la etapa en donde se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera frágil ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud.

En esta etapa no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas, tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono.



Según la doctrina en esta etapa prácticamente el patrono era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

1.2. El feudalismo

Etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo, como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada **la servidumbre**, donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, durante esta etapa el señor feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos esto lo hacía por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Las tierras que el señor feudal cedía tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas, y disponía de ellos en cualquier momento.

En relación al tema este autor escribe al respecto e indica que; “a cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, se puede indicar aquí, que



aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el derecho de trabajo los cuales son el aspecto retributivo, y la dirección inmediata de la ejecución del trabajo.”¹

Es de marcar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal.

“Durante este tiempo se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores; se encontraban así los maestros, los compañeros, los oficiales y los aprendices.”²

Es decir, en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente, comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

Continúa manifestando el autor ya citado: “un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos

¹ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág.8
² Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34



instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros.”³

La etapa del feudalismo vino a marcar el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

1.3. El capitalismo

En relación con esta etapa, se puede indicar que, surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad.

Es, en esta etapa en la cual emerge el trabajo remunerado, el término “capitalismo” fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba; burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba; proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían; es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

³ Fernández Molina Luis. **Op. Cit.** Pág. 36



Cabe resaltar la tendencia ideológica de Marx, quien marca la historia, siendo de la idea de que el salario que percibía el proletario, no era equitativo con el valor del trabajo realizado; por el contrario, una parte del mismo, se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Fue justo en este momento en el que surge, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía.

Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desmedidamente a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza.

De esta manera es como queda de lado el feudalismo, pues, a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí ya percibía una remuneración por su trabajo realizado, en este sentido, el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

En esta etapa del capitalismo el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y



hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.

1.4. La represión

A esta etapa se le conocía con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los líderes trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado sublevación y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas extremadamente extenuantes, se realizaba el trabajo asignado en lugares demasiado pequeños y con cantidades enormes de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.

1.5. La tolerancia

Durante la etapa de la tolerancia el derecho de trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes.

Según la doctrina; "Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo

cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Es por ello que, se llama de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas.”⁴



1.6. La legalización

Fue en esta etapa en donde se dio origen a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del derecho, son de la opinión que fue en la época de la revolución industrial, donde surgieron los derechos laborales, por el hecho de que en esa época se modificó la forma de vida de los pequeños talleres existentes.

Esta etapa de la legalización fue dando paso a la industrialización, lo que dio lugar a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta 18 horas por día, con un salario desproporcionado.

De conformidad con la doctrina en esta etapa hubo dos movimientos importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, es decir que, surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de 1945.

⁴ *Ibíd.* Pág. 49



1.7. Derecho de trabajo

Como indica la doctrina, “se puede definir al derecho como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad. El derecho debe ser entendido como una unidad sistemática; al derecho del trabajo como parte del derecho se le puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales; cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.”⁵

La esencia de esta rama del derecho la configura el contrato individual de trabajo o el inicio de la relación laboral. El derecho del trabajo contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad económica.

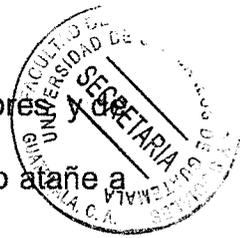
“Trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”⁶

Continúa manifestando el autor que el derecho del trabajo es “el que tiene por contenido

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 305

⁶ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 235

principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁷



- b. Además el derecho del trabajo contempla tres elementos principales del derecho del trabajo: a. “El trabajo libre y personal. b. La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena. c. El pago de la remuneración como contraprestación.”⁸

Continúa el referido autor indicando que el derecho del trabajo puede dividirse de la siguiente forma:

1. Derecho individual del trabajo

Se ocupa de las relaciones de los sujetos individuales considerados: por un lado, el trabajador y, por el otro, el empleador.

2. Derecho colectivo del trabajo

Por un lado, se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; y por el otro, la asociación sindical de trabajadores y los grupos o entidades representativas de los empleadores, además el Estado como órgano de aplicación y control.

3. Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo

Se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo que actúa como mediador o árbitro en los conflictos individuales y

⁷ Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 305

⁸ Grisolfá, Julio Armando. **Manual de derecho laboral.** Pág.67

colectivos. También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, tanto respecto de conflictos individuales como colectivos.



1.8. Derecho de trabajo en Guatemala

En Guatemala el derecho de trabajo se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada *constitucionalización de los derechos laborales*.

Contrariamente de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

Consecutivamente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos,



obras públicas, y otros.

Así como otras ramas, el derecho de trabajo, se legisló y con ello fue evolucionando hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo indicado anteriormente se deduce que el actual Código de Trabajo, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula lo siguiente, Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”



1.8.1. Evolución de las disposiciones del derecho de trabajo

De acuerdo con lo que refieren los doctrinarios, las disposiciones laborales han evolucionado, trayendo con ello beneficios a los trabajadores, para lo cual se enlistan esas disposiciones a continuación:

- a. Reglamentos de Jornaleros (1877)
- b. Ley de Trabajadores (1894)
- c. Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906)
- d. Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho)
- e. Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330 del Congreso de la Republica de Guatemala
- f. Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala.
- g. Reformas al Código de Trabajo (1992).

El Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

1.8.2. Naturaleza del derecho de trabajo

Esta rama pertenece al derecho público, porque su fin supremo es la protección del



trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo el Estado aparece con una figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad.

Algunos doctrinarios también califican al derecho de trabajo como una rama del derecho privado “Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes.”⁹

Es por ello, que en la doctrina, se hace el señalamiento que el derecho de trabajo se deriva del derecho civil, porque anteriormente el contrato de trabajo era tomado como un contrato civilista, y que posteriormente se separó para formarse como una rama de derecho público.

Otros autores califican el derecho de trabajo, como un derecho mixto entre público y privado, esta teoría contiene ambas ideas, debido a que el Estado se encuentra como un ente imperativo de sus normas y por la tutela hacia el sector trabajador y desde la óptica privativa, porque la relación laboral inicia con un acto contractual de voluntades, dando paso a la relación entre patrono y trabajador.

⁹ Fernández Molina Op. Cit **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 78

También se clasifica al derecho de trabajo como un derecho social es una nueva concepción, porque busca el interés social, tiene su surgimiento en la corriente socialista busca un interés generalizado social y justicia social, tanto económica como jurídicamente, al respecto la doctrina menciona lo siguiente: "Si el derecho público regulaba los intereses de la entidad pública y el derecho privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social.

Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio." ¹⁰

En conclusión la historia del derecho de trabajo, sus diferentes etapas, y como en Guatemala han evolucionado esas normas que hoy en día protegen a los trabajadores, brinda la comprensión más extensa de lo que es ahora el derecho de trabajo y los beneficios que tiene los que son contratados ante los patronos, no dejando así los derechos que también poseen los patronos.

¹⁰ Fernández Molina Luis. **Op. Cit.** Pág. 64

CAPÍTULO II



2. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es uno de los aspectos formales de la relación de trabajo que se establece entre el patrono y el trabajador, pero para el efecto, conviene mencionar que en el Artículo 22 del Código de Trabajo se indica: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás Leyes de trabajo o de previsión social."

De esta forma, el contenido del contrato de trabajo no es la única fuente normativa de la relación jurídico-laboral, sino que se encuentra subordinada a la regulación estatal, de forma que la autonomía de la voluntad y la negociación del contenido de las condiciones de trabajo no es libre entre los sujetos.

La doctrina establece que contrato de trabajo es una convención por la cual una persona denominada; trabajador, empleado u obrero; pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada; empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

Diferentes autores consideran que contrato de trabajo es un "convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto



la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”¹¹

Desde la perspectiva conceptual legal, el Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala define lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona, 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.”

Como se puede apreciar, el contrato de trabajo crea una vinculación jurídica y económica entre el patrono y trabajador, característica conceptual que otorga especial relevancia al objeto de la prestación de servicios personales o a la ejecución de una obra, y que lo diferencian de otro tipo de contratos con igual objeto o finalidad.

Además de lo anterior, en la práctica, el contrato debe coexistir con otro concepto jurídico-laboral como lo es la relación de trabajo, que es la efectiva prestación de servicio o la realización de la obra. En ese sentido, a continuación se analizara la amplitud del contenido del contrato de trabajo y que mediante este se logran concretar todos los vínculos para que dé inicio la relación laboral.

¹¹ Ibid. Pág. 74



En la doctrina se hace referencia a lo que es la relación laboral, para lo cual indica que “la relación de trabajo, goza de mayor amplitud en su contenido que el contrato de trabajo, ya que mediante ésta se concretan todos los vínculos que determinan la unión existente entre trabajador y patrono y se materializan los consentimientos de ambas partes; por tanto si bien es cierto, que puede no haberse celebrado formalmente el contrato de trabajo, también lo es que la relación de trabajo nunca lo sustituye, sino que lo complementa y robustece.”¹²

Aunado a lo anterior se concluye que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades sobre la condiciones en las que ha de prestarse el servicio, en forma abstracta y anticipada, siempre tiene que haber para que la relación de trabajo se haya iniciado a ejecutar, de esta forma, ambas categorías, contrato y relación de trabajo subsisten por sí mismas, y que al revés, puede que se haya firmado el contrato, pero que no se haya iniciado la prestación, tal y como cabe interpretar a *contrario sensu* el Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala; “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.”

Concordando con diferentes autores, para quienes la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva creada entre los sujetos laborales. La diferencia en términos categóricos es que el contrato es un negocio jurídico, mientras que la relación de trabajo es un hecho jurídico.

¹² *Ibíd.* Pág. 10

2.1. Características del contrato de trabajo



El contrato de trabajo es una institución científica que se ubica en el derecho individual sustantivo de trabajo, pero existe una discusión a si se trata de una evolución de la figura civilista o es una categoría jurídica autónoma, creada por el derecho laboral.

A su vez, dentro de la teoría civilista, en algún momento, se realizaron aproximaciones teóricas a las figuras del arrendamiento de la fuerza de trabajo, a la compraventa de los frutos del trabajo, a la sociedad por el intercambio de aportaciones entre los sujetos y hasta la teoría del mandato patronal.

El contrato de trabajo es típicamente bilateral, puesto que surgen obligaciones para el patrono y para el trabajador. Es oneroso porque el vínculo es económico y contra prestacional, de lo contrario no tiene utilidad económica para ninguna de las partes. Es principal, porque no depende de ninguno pacto o contrato, sino que surte plenos efectos jurídicos por sí. Es de tracto sucesivo, porque se ejecuta continuamente a lo largo del tiempo estipulado. Siempre es consensual, porque falta el consentimiento pleno y libre las partes para que se perfeccione.

Finalmente, es de derecho público, porque su contenido y efectos se encuentran regulados por el derecho del trabajo, que es una rama del derecho público. En dicho sentido, debe recordarse lo dispuesto en el Artículo 20 del Código de Trabajo, "ya que el contrato de trabajo obliga, no sólo a lo se establece en él, sino que también a lo siguiente:



a) A la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo establece o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que dicho código contempla. Los derechos de los trabajadores que estén ratificados por los convenios y por el código de trabajo, son la esencia en una relación de trabajo, para que pueda existir una convivencia agradable, y pacífica que en un momento no se puedan suscitar situaciones contrarias a lo establecido en las leyes y convenios que pueda ser motivo de conflicto entre las partes, para lo cual tanto ambas tiene injerencia en la relación laboral ya que se consideran un complemento para un mejor ejercicio y eficacia de la norma.

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Ilustrativamente, el trabajador debe ejecutar el trabajo con la eficacia y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, mientras que el patrono no puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo pactadas en la relación de trabajo debe de prevalecer, el acuerdo de las voluntades, tal y como fue acordado al inicio del contrato de trabajo por lo que el patrono no puede alterar esas condiciones cuando no existiere motivo alguno."

Además, en el mismo orden de ideas el Artículo 12 del Código de Trabajo indica que: "Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de derechos

que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las 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 pacto o convenio cualquiera.”

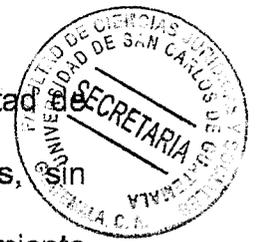


2.2. El contrato de trabajo y sus elementos

Para el estudio de los elementos del contrato, es decir, las partes o componente del contrato, se recurre a la teoría general del contrato y se agregan elementos especiales propios de la relación jurídica laboral. En el caso de los elementos generales son el consentimiento, o voluntad de cada una de las partes, que da vida al negocio jurídico.

El consentimiento en esta materia es fruto de la libertad constitucional de trabajo, industria o comercio, inherente tanto al patrono como al propio trabajador. El consentimiento por ser una relación de tracto sucesivo debe poder mantenerse durante toda la ejecución del contrato, pero cualquier de las partes tiene la libertad de desligarse o ponerle fin al contrato, lógicamente con las consecuencias y efectos legalmente establecidos.

Sin embargo, en el caso del trabajador, por el principio de tutelaridad el consentimiento libre se encuentra en cierta forma atenuado por la irrenunciabilidad en el contrato de los derechos laborales legalmente reconocidos. Cualquier vicio del consentimiento sea este error, dolo o violencia; al momento de manifestar la voluntad contractual deviene en nulidad del negocio jurídico.



La capacidad que tienen las personas y que desde la historia le da esa libertad de trabajo, para no ser sometidos a los tratos malos, los trabajos forzosos, sin consentimiento alguno ya que cada acto jurídico que realice es bajo el consentimiento de las personas.

Respecto a la capacidad o aptitud para contraer las obligaciones y ejercitar los especiales derechos derivados del contrato de trabajo, la ley exige mayoría de edad, aunque con condiciones se permite el trabajo de los menores de edad.

También en el caso del patrono, pueden presentarse situaciones de insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial y enfermedades que indudablemente imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, procediendo la terminación del contrato de trabajo, esto se encuentra establecido en el Artículo 85 inciso "b" del Código de Trabajo de Guatemala, el cual indica lo siguiente; "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en uso de sus atribuciones:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es



la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto de salarios que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto de que las prestaciones otorgadas por el Instituto, en caso de fallecimiento de trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conformen al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.”

La doctrina también considera elementos denominados accidentales, que las partes pueden estipular en el contrato, usualmente condiciones más beneficiosas para el trabajador que las previstas en la ley, entre ellos pueden mencionarse conforme al



Artículo 29 inciso (i) del Código de Trabajo:

- a. Pacto de exclusividad para la prestación de los servicios. Esta no es característica esencial y esta solo exigirse cuando así lo hayan convenido las partes en relación a la obra.
- b. Pacto de menor plazo para el período de prueba. Artículo 81 del Código de Trabajo regula que “En todo contrato de trabajo por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato, por su propia voluntad, con causa justa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.”

La ley es clara en prohibir el periodo de prueba en un contrato, ya que este no se cumpliría a cabalidad pudiendo las partes darlo por terminado en el momento que ellos consideran prudente, en relación al mismo no puede hacerlo toda vez que este ser perfecciona al momento de dar su consentimiento y a regirse por el plazo establecido.

- c. El Pacto de establecer el pago de anticipos a cuenta del salario.
- d. Convenio del pago del salario en lugar distinto de aquél donde se presten los servicios.



- e. Convenio de alteración fundamental o permanente de las condiciones de trabajo
- f. Convenio 19 de sobre la igualdad de trato.
- g. Convenio 111 sobre la discriminación.
- h. Convenio 29 sobre los trabajos forzosos.
- i. Convenio 1 sobre las horas de trabajo.
- j. Convenio 14 sobre el descanso semanal.

Finalmente, debe mencionarse que en Guatemala usualmente se recurre a la simulación de contrato laborales indefinidos, bajo modalidades de a plazo fijo, servicios profesionales o técnicos, formas mercantiles o contrataciones administrativas.

2.3. Objeto del contrato de trabajo

Respecto al objeto del contrato de trabajo son los servicios que prestan el trabajador y el correlativo pago del salario. Estos aspectos llevan a considerar cuales deben ser los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario.

La subordinación es elemento más característico, y definitorio para considerar la relación laboral, lo que se traduce en que el trabajador se pone a las órdenes e instrucciones del patrono para prestar el servicio en cuanto a las condiciones de tiempo. Respecto al salario, es una consecuencia obligada de la prestación del servicio. Es la relación jurídica que existe entre las partes que se formaliza por medio de contrato para realizar determinadas actividades, en beneficio de ambos con un fin determinado.



2.4. Modalidades del contrato de trabajo

Por la forma del contrato, puede ser verbal o escrito. Por el tiempo de duración, puede ser indefinido, a plazo fijo o para obra determinada. El Código de Trabajo en el Artículo 27 “autoriza la validez del contrato de trabajo verbal, cuando se refiere a actividades agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

La actividad que se perfecciona de forma verbal son los trabajos agrícolas o ganaderos siempre que este sea por un período de 60 días caso contrario dejaría de surtir sus efectos, y dejaría de existir una relación laboral.

Al clasificar el contrato de trabajo, hay variedad de maneras para establecer la clasificación de forma expresa, tacita, verbal o de forma escrita, como también se establece el tiempo que pueda durar la relación laboral por tiempo indeterminado, obra determinada, plazo, jornal, destajo, fijo o de temporada en el local de la empresa o a domicilio individual y colectivo.

2.4.1. Por plazo

Es, por tiempo indefinido o de forma inmediata, este empieza a surtir sus efectos cuando las partes celebran el contrato, en el cual existe un acuerdo de voluntades entre las



partes, cuando se habla de un contrato este puede celebrarse de forma escrita o en su caso existe el contrato verbal, en este no se especifica el tiempo determinado, o una fecha establecida para la terminación.

De acuerdo con la normativa legal. Esto siempre y cuando se haya superado la etapa de prueba, para ser considerado como un trabajador. En el periodo de prueba existe una variaciones de acuerdo a los trabajos según la normativa jurídica están divididos en.

2.4.2. A plazo fijo o por tiempo indeterminado

El contrato es contrario, por lo que en este caso se establece el tiempo que surtirá sus efectos, vigencia que tendrá el contrato de trabajo. Contrato por él cual es comúnmente utilizado en las relaciones laborales. Y este se toma mucho en cuenta la actividad del trabajador y no por el resultado que se en la obra. Esto está regulado en el Artículo 25 inciso "b" del Código de Trabajo el cual indica; "El contrato individual de trabajo puede ser: A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada,

siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”



2.4.3. Por obra determinada

El contrato tiene la característica de que no se fija un plazo o un tiempo determinado para la ejecución de cualquier proyecto, en este orden de ideas este contrato se rige por el tiempo que pueda durar la obra determinada en la cual da por finalizada la relación laboral que pueda existir al momento de culminar el proyecto este es la característica principal del este contrato. Esto se encuentra regulado en el Artículo 25 inciso “c” del Código de Trabajo el cual indica; “Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.”

2.5. Contenido del contrato de trabajo

Conforme al Artículo 29 del Código de Trabajo, el contrato deberá contener:

- a) “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del 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 la 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 por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j) El lugar y fecha de su celebración; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.”

Las formalidades del contrato de trabajo están reguladas en el Código de Trabajo las cuales establecen las bases fundamentales que de contener, y para que este nazca a la vida jurídica y se perfeccione con las voluntades de las partes por el tiempo determinado en la relación laboral.

Finalmente debe comentarse el denominado contrato de trabajo a tiempo parcial, que se define como; aquel instrumento legal en el cual, se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, mismo que puede contratarse por tiempo indefinido o duración determinada.



En conclusión el contrato de trabajo puede sufrir algunas modificaciones pero siendo estas en beneficio del trabajador, y no contrarias a la misma, y que para que se perfeccione es necesario el consentimiento del trabajador por la facultad que tiene el empleador en la dirección y organización del trabajo modificando el mismo en modo, tiempo y lugar. Asimismo el empleador debe cumplir con todo lo que la ley establece para el perfeccionamiento del contrato no olvidado las garantías que tiene el trabajador y los derechos que la ley le otorga.

CAPÍTULO III



3. La relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de



trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

Asimismo, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo indicó que el Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores; añadiendo que, una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

La Organización Internacional de Trabajo ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la conferencia ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero. Asimismo, al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios.



Sin embargo, al final de la segunda discusión de 1998, la conferencia adoptó una resolución por la que se invitaba al Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo a introducir estos temas en el orden del día de una futura reunión de la conferencia con miras a la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación si la conferencia, de acuerdo con los procedimientos reglamentarios, considerara necesaria la adopción.

3.1. Relación del trabajo y la ley

La relación de trabajo es un concepto jurídico subyacente al funcionamiento del mercado de trabajo en muchos países. Esto fue confirmado, en particular, en las discusiones sobre el trabajo en régimen de subcontratación en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997 y 1998, discusiones que precedieron a la adopción del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, los estudios nacionales llevados a cabo por la Organización Internacional de Trabajo.

También se refleja en una gran cantidad de normas internacionales del trabajo; algunos de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo se aplican a todos los trabajadores sin distinción alguna, mientras que otros hacen referencia específicamente a los trabajadores independientes o trabajadores por cuenta propia, y otros se aplican sólo a las personas vinculadas por una relación de trabajo.

La prestación de servicios en el marco de una relación de trabajo es la que caracteriza de manera predominante la situación de muchos países. Además, en un estudio



publicado en 2000 se ha constatado que en los países industrializados la relación de trabajo no sólo predomina sino que también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones persistentes según las cuales se habían producido tan grandes transformaciones que había disminuido la estabilidad en el empleo y aumentado la flexibilidad numérica.

Desde luego, la situación respecto de la relación de trabajo no es la misma en todos los países. Cuando el sector estructurado de la economía apenas abarca una proporción bastante limitada de la población y es tal el desempleo que se engrosan las filas del trabajo independiente, la realidad tiende a ser distinta. No obstante, aún en esos casos los asalariados representan una proporción significativa de la fuerza de trabajo en términos cuantitativos.

Toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un empleador y por una remuneración o en virtud de una relación independiente de índole civil o comercial y mediante un pago. Cada una de esas modalidades responde a ciertas características que varían de un país a otro, con base en las cuales es posible determinar si la prestación de un servicio se realiza según una relación de trabajo o una relación civil o comercial.

Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite



utilizar sus servicios del modo más eficiente posible.

Muchas personas aceptan contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo. Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa. Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros es un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean como para que puedan atender las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos asalariados. Todas estas formas contractuales existen dentro del marco de la relación de trabajo.

3.2. Verificación de la existencia de una relación de trabajo

Para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas.

En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma expresa.



En muchos países se utilizan varios factores para determinar si existe una relación de trabajo. Si bien esos factores varían, entre los factores más utilizados figura el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio se lleva a cabo en virtud de instrucciones recibidas.

En algunos casos, la ley va más allá y determina que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser ambigua, o presume que están ligados por una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que ciertas formas de empleo no representan una relación de trabajo.

En algunos sistemas jurídicos se recurre a determinados indicadores para averiguar si existen o no los factores pertinentes que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicadores figuran el grado de integración en una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria, el dictado de cursos y si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los ingresos del trabajador.

En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces basan su decisión en ciertos criterios, entre ellos los llamados criterios de control, integración en la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. En todos los sistemas incumbe normalmente al juez decidir con base en los hechos, sean cuales sean las apariencias o el modo en que las partes hayan definido determinada relación contractual.

La existencia de un marco jurídico que reglamente la prestación de servicios no impide,



como es natural, que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que haya que determinar si existe una relación de trabajo. De hecho, esto ocurre con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en que se carece de certeza acerca del estatuto de los trabajadores.

3.3. Relación de trabajo y protección a los trabajadores

Como se mencionó precedentemente, los trabajadores en determinadas situaciones en las que el ámbito legal de la relación de trabajo no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo. Varía bastante de una región a otra y de un país a otro el contexto en que se ha ido planteando el problema de la falta de protección, pero en todas partes del mundo se ha podido observar que el fenómeno está ligado a cambios significativos en la estructura del empleo.

Algunos de esos cambios están vinculados con la globalización, el cambio tecnológico y la transformación de la organización y el funcionamiento de empresas, a los que se añade la frecuencia con que se procede a la reestructuración de empresas en un entorno económico sumamente competitivo. Las repercusiones de estos cambios han sido muy distintas respecto de las ventajas que han significado para los países, las industrias y las empresas.

Los cambios que se producen en la condición de los trabajadores y los despidos en masa de mano de obra, especialmente en países en desarrollo y en economías en transición, se atribuyen frecuentemente a serias crisis financieras, la deuda externa, los



programas de ajuste estructural y las privatizaciones.

La realidad que reflejan esas situaciones se traduce en una reducción drástica de la capacidad financiera de esos países y el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo de la mano de obra. En este contexto, el crecimiento de la economía informal y del trabajo no declarado son muy significativos.

Muchas empresas, por su parte, han organizado sus actividades de modo que puedan utilizar a su personal en trabajos cada vez más diversificados y de manera más selectiva, que incluyen el recurso a contratos de diversos tipos, la descentralización de parte de la producción u otra actividad a manos de contratistas o trabajadores independientes, o el recurso a agencias de empleo.

El fomento de esas prácticas ha sido estimulado por el rápido desarrollo de la tecnología y de nuevos métodos de gestión de empresas en respuesta a las crecientes exigencias de la competencia. La flexibilidad lograda por estos medios frecuentemente fue precedida de reformas institucionales o de la legislación adoptadas algo antes o casi simultáneamente con miras a aumentar la oferta y la demanda de mano de obra y promover el empleo por cuenta propia como medio de estimular la creación de empleo.

3.4. Determinación de la existencia de una relación de trabajo

Aun cuando la ley contenga disposiciones claras para la regulación de la relación de trabajo, puede ser difícil, o inclusive casi imposible, establecer en el caso concreto la



existencia de una relación de trabajo. En muchos casos un trabajador no recurrirá ante los tribunales mientras dure su contrato de trabajo por temor de perder el caso o de perder su empleo; y una vez que el contrato ha concluido puede resultarle todavía más difícil reunir y presentar pruebas en su favor.

La legislación comparada revela la existencia de diversos medios para aliviar la tarea probatoria del trabajador y facilitar la labor del juez de determinar en el caso concreto la existencia de una relación de trabajo. Tal vez la más significativa es la vigencia universal del llamado principio de la primacía de la realidad.

3.4.1 Principio de la primacía de la realidad

Como fuera mencionado anteriormente, la determinación de la existencia de una relación de trabajo debe ser guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y llevado a cabo por las partes, y no por la manera como una de las partes o las dos partes describen la relación de trabajo. Esto es lo que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad.

En general, el juez debe decidir con base a los hechos. Los contratos de trabajo pueden ser explícitos o implícitos. Admitir la posibilidad de un contrato implícito significa dar valor a los hechos que han rodeado el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, cuando el mismo no conste por escrito y, probablemente también, cuando los hechos demuestren una realidad contractual distinta de la que pueda aparecer de un contrato escrito. La idea del contrato implícito tiene una importancia creciente en la



jurisprudencia.

Otras leyes definen al trabajador como la persona que se ha comprometido a poner su actividad profesional, mediante remuneración, bajo la dirección y la autoridad del empleador; y a continuación indican que para determinar la condición del trabajador no se debe tener en cuenta ni el estatuto jurídico del empleador ni el del trabajador.

De modo semejante, un código del trabajo establece que cuando ha sido judicialmente establecido que un contrato civil regula en realidad una relación de trabajo entre un empleado y un empleador, deben aplicarse las disposiciones de la legislación del trabajo a esas relaciones.

En algunos sistemas jurídicos se recurre a ciertos indicadores para determinar si existe o no una relación de trabajo. Así, se toman en consideración, por ejemplo, el acatamiento de instrucciones dadas por el empleador, el hecho de estar a disposición del empleador y la desigualdad socioeconómica entre las partes.

3.5 Condiciones esenciales de la relación de trabajo

El ejercicio de las condiciones de la relación laboral sólo es posible cuando se refiere a elementos accidentales de la relación, siempre que la modificación sea funcional y no perjudique al trabajador. Además, el cambio sólo puede ser posible cuando exista conformidad expresa del trabajador.



Pero si fue unilateralmente dispuesto por parte del empleador, que no retrocedió en su decisión aún ante una intimación del dependiente, cabe hacer lugar al Despido Indirecto dispuesto por éste. Cuando la referencia de los elementos que se consideran accidentales se refiere a:

- a. La distribución del tiempo del trabajador.
- b. El lugar de trabajo.
- c. El tipo de actividad.
- d. La integración del equipo de trabajo.
- e. Y las normas técnicas del trabajo.

Pero al establecer que la ley es clara cuando se considera una alteración a la relación laboral por parte del empleador hacia el trabajador el cual provocaría el despido siendo estos los siguientes:

- a. La remuneración
- b. La jornada de trabajo
- c. El lugar donde se desempeñara la actividad laboral
- d. La categoría o clasificación profesional

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

En el Artículo 29 del Código de Trabajo establece; "El contrato escrito de trabajo debe



contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes. b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.”

Las generalidades del contrato de trabajo no establecen en algún apartado que se pueden modificar algunas cuestiones que se generen con posterioridad por lo que este debe de permanecer en la forma inicial sin cambio alguno.

Respecto al cambio del lugar de prestación de los servicios, el cambio dentro del mismo establecimiento es permitido siempre que se justifique por razones objetivas y de necesidad de la empresa, nunca como un acto discriminatorio. El cambio de sucursal, ya es más discutido, por los perjuicios y gastos que pudieran ocasionarse, pero en todo caso, debía indemnizarse, salvo que la prestación del servicio naturalmente se deba ofrecer en una región por las características del mercado.

Sin embargo, un cambio de región o ciudad no se aceptaría por los perjuicios al tener que abandonar la familia. Sobre el cambio de jornada o de horario, se prohíbe lo primero y se discute lo segundo, ya sea adelantando la hora de ingreso o retrasando la hora de salida, o bien, aumentando las horas diarias de trabajo por circunstancias especiales de la marcha de la empresa o del mercado.

En el Artículo 60 del Código de Trabajo se indica: “El Reglamento Interior de Trabajo



debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo."

El Reglamento Interior de Trabajo en su elaboración debe establecer únicamente las condiciones que la entidad necesita, que sean hasta cierto punto respetadas pero no ser estas un obstáculo para que la relación laboral pueda llevarse de la mejor manera impidiendo el buen funcionamiento de las labores del trabajador.



Las condiciones que anteriormente se desglosan son de carácter obligatorio, toda vez que la Ley lo establece, y que llegando a un acuerdo de manera formal estas deben ser respetadas. Este tipo de condiciones en los reglamentos interiores de trabajo, que por ser reglamentos internos de las empresas el empleador puede variar, modificar, y realizar estos cambios que considere, siempre que no altere, y no perjudique al trabajador.

De otra manera se estaría abusando, y haciendo mal uso del poder en la dirección y así mismo variando las condiciones iniciales, apareciendo esta figura jurídica desde un punto de vista desleal, abusivo y contraria a la buena fe generando el despido indirecto.

En conclusión la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del

trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.



CAPÍTULO IV



4. El acoso laboral en la sociedad guatemalteca

El *mobbing* puede desembocar en pérdida del trabajo, y también en serio daño psicológico de la víctima. El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés *mobbing* el que significa; acosar, hostigar, acorrallar en grupo, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas. Un científico sueco investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema.

4.1 Acoso laboral

El término *mobbing* proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de



los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz.

Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros. El mobbing puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestran muy reacias a admitirlo como tal.

Esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden accidentes fortuitos y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales o bien el sometimiento completo del trabajador hacia las constantes e inagotables demandas de su jefe, incluso fuera de su horario laboral.



4.2 Diferencia entre el desgaste profesional y el estrés

El *mobbing* también es confundido con el estrés y tiene paralelismos en sus manifestaciones con el acoso escolar, al que se asemeja en gran medida. “En la mayoría de los casos, tanto en el acoso escolar como en el laboral, las estrategias que utilizan los acosadores son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada debido a los difícil de demostrar una agresión de tipo psicológico.”¹³

A tales efectos, una táctica muy común es la provocación continuada a través de la cual se intenta que la víctima, debido precisamente a la tensión o estrés a que vive sometida, acabe explotando y, en un arranque de ira, traicionándose a sí misma, bien de palabra o acto, con lo que ya se ha logrado el pretexto para el castigo o la expulsión, y así el acosador puede lavarse las manos.

El acoso laboral puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestren muy reacias a admitir esta circunstancia como tal.

4.3 Estrategias y modalidades del *mobbing*

- a. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras

¹³ *Ibíd.* Pág. 79



- personas.
- b. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
 - c. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
 - d. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
 - e. Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (hasta que se aburra y se vaya).
 - f. Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
 - g. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
 - h. Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (como si fuese invisible).
 - i. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
 - j. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
 - k. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.



- l. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- m. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- n. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- o. Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- p. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- q. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- r. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- s. Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- t. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- u. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- v. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad

4.4 Consecuencias del acoso laboral, de tipo psicológico y en el desempeño

El acoso laboral se refleja en el desempeño en las funciones en el trabajo y deja

secuelas en la víctima, que van desde la baja autoestima que puede llevar hasta el suicidio.



Algunas de las consecuencias son las siguientes:

- a. "Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima;
- b. Proceso de desvaloración personal;
- c. Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento);
- d. Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos;
- e. Somatización del conflicto: enfermedades físicas (por ejemplo, dolor de cabeza o síndrome del intestino irritable);
- f. Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión;
- g. Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares;
- h. Menoscabo en la autoestima;
- i. Trastorno por estrés agudo;
- j. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento;
- k. Agresividad de la víctima con la familia;
- l. Aumento de la conflictividad con la familia;
- m. Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares;
- n. Retraimiento con la familia y amigos;



- ñ. Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la obsesión con el problema laboral;
- o. Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente; q) Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.”¹⁴

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.

En muchos casos, el *mobbing* persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de *re-mobbing*.

4.5 Carácter objetivo del acoso laboral

El acoso laboral, al producirse, siempre debe ser comprobable. A pesar de que puede llegar a utilizar tácticas muy sutiles y que las conductas de acoso llegan a tener un carácter clandestino, por no dejar excesivas huellas externas, ni contar con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el

¹⁴ *Ibíd.* Pág 95



trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo.

Su definición correcta implica establecer y objetivar el carácter real y fehaciente de una serie de comportamientos que, a pesar de que son habitualmente negados por quienes los practican, se pueden establecer o acreditar externamente por testigos, registros, grabaciones o documentos.

Tales indicadores objetivables muestran que el acoso laboral no se encuentra tan solo en una especie de mente paranoide o autorreferencial de las víctimas, sino que las conductas de hostigamiento que lo originan existen en la realidad, incluso fuera del espacio laboral, trascendiendo a la familia, el hogar y los círculos sociales que frecuenta la persona.

4.6. Perfil de la víctima de acoso laboral o *mobbing*

Ser buen trabajador y una persona exitosa, es blanco de acoso laboral; no se permite que otra persona brille con luz propia y que opaque a los demás, por una buena labor; lo que repercute en que se le acose hasta desesperarlo y termine renunciando.

- a. "Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física);
- b. El acoso laboral suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la



organización;

- c. En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a mirar a otro lado mientras se producían enjuagues, es decir, por aquello que conocen o han presenciado;
- d. Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos;
- e. También se elige a la víctima debido a su juventud, orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc;
- f. Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de estos;
- g. Personas con algún tipo de diversidad funcional: síndrome de Down, retraso mental, autismo, síndrome de asperger, etc.”¹⁵

Las víctimas, pues, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas, jóvenes, mujeres, minorías. Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 102



o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.

4.7. Perfil del acosador

El fin último del acosador es la perturbación psicológica de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones.

La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes del acoso son, en la mayoría de los casos, los superiores o jefes; apoyados a menudo por otros trabajadores. También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4 % de casos, el acoso laboral es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, amenazas, obstaculizaciones, bromitas. Todo lo cual



puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el asesinato psicológico habrá resultado perfecto.

La exposición a estas conductas de hostigamiento reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo.

Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

No es infrecuente encontrar que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas. Estas psicopatías corresponden a autopromotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal dentro de



la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

4.8. Profesiones más afectadas

Son profesionales más frecuentemente afectados los funcionarios y el personal laboral contratado de las administraciones públicas, los profesores investigadores de las universidades públicas y privadas, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, informáticos, auditores, los trabajadores de la salud, cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, personal de hostelería y turismo, personal de bancos e instituciones financieras, oficiales de marina mercante, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas, trabajadores del sector gastronómico. En general, todo el sector de los servicios resulta afectado en mayor proporción.

4.9. El *mobbing* en la legislación guatemalteca

En Guatemala desafortunadamente no existe una ley específica que regule y proteja al trabajador contra el abuso laboral. La doctrina expresa que hoy en día los guatemaltecos se encuentran en una situación opresora, debido al desempleo que sufre el país se encuentran obligados a soportar el abuso laboral, a soportar actos de sumisión ante sus superiores jerárquicos.

En Guatemala no existen sentencias en la Corte de Constitucionalidad que se refieran



al término mobbing laboral pero si sentencias que mencionan el acoso laboral, como por ejemplo la sentencia de Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 4077-2009 Corte de Constitucionalidad." Agravios que se reprochan al acto reclamado: denuncia la postulante: a) la orden de traslado dispuesta por la autoridad impugnada le afecta psicológicamente en su condición de mujer y también repercute en el ámbito de trabajo en el cual se desempeña, constituyendo la actuación de dicha autoridad un acoso laboral en su contra, puesto que es la segunda ocasión en que la Directora General de Instituto de la Defensa Pública Penal ordena trasladarla sin su consentimiento, situación que a la vez implica una variación de sus condiciones de trabajo y, por ende, se vulnera su derecho a gozar de estabilidad laboral en el empleo."

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un *minimun* de garantías sociales, protectoras del trabajador, el cual es irrenunciable, el cual es considerado como un derecho a la persona y una obligación social.

La legislación laboral tiene como fin primordial la protección de los principios esenciales del trabajador, los cuales le otorgarán al trabajador el poder optar a un buen trabajo. Estos principios se encuentran emanados en la Constitución de la República de Guatemala.

La Constitución de la República de Guatemala es el cuerpo legal que se utiliza para proteger los principios que han sido quebrantados. En Guatemala no existe algún tipo de normativa que regule directamente a la figura del acoso laboral, *mobbing*.



Uno de los derechos básicos para el hombre es el proteger la integridad del mismo, en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.”

La salud es uno de los derechos fundamentales para la persona, que se ve afectada por el fenómeno *mobbing*. El abuso laboral, *mobbing*, afecta al individuo, de manera psicológica y física. Todo ser humano es la igual ante la ley, sin que pueda prevalecer la discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia, personal o social.

La libertad del trabajo, que se encuentra regulado en el Artículo 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a su vez el Artículo 102, literal a) que establece “El Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

En virtud de lo anterior, el ser humano, al formar parte de una organización; la cual le permita desarrollarse como trabajador y poder optar a una remuneración, le permite un sostén económico para su familia y, a la vez, un desarrollo social; y ambas cosas le generan una motivación personal en su vida.

De lo contrario, si llegan a existir situaciones que le obstruya su desenvolvimiento dentro del ámbito laboral, relacionando conductas negativas, como abusos físicos y psicológicos, le generará un daño a su dignidad laboral, como el afectarle su entorno



familiar.

En conclusión Guatemala es un país que no cuenta con una normativa legal específica con referencia al *mobbing*; sin embargo, en virtud del carácter protectorio del derecho laboral así como consecuencia de las obligaciones que adquiere el país, al ratificar un tratado, en materia de derechos humanos y el bloque de constitucionalidad si deben existir mecanismos de defensa que el trabajador pueda utilizar al momento que se le presente un acto de abuso laboral para reparar o restituir sus derechos fundamentales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema se presenta cuando una persona se encuentra desempleada y por la necesidad que tiene de sobrevivir, acepta cualquier tipo de actitudes, tanto de compañeros, jefes o cualquier persona involucrada en la relación laboral que vive a diario dentro de la empresa o institución donde labora. Por lo tanto, el hecho que las personas tengan mucha necesidad provoca que soporten por meses o años este tipo de acoso, precisamente hasta que la persona no aguante más y decida renunciar, ya que ese es el objetivo de este tipo de acoso.

Esta acción se presenta en las relaciones laborales, creando un ambiente de desagrado en los trabajadores pero que, por desconocimiento, se puede decir que se deja pasar; y si se analiza en la realidad guatemalteca, actualmente no hay denuncias al respecto que puedan crear un precedente.

En virtud de lo anterior, se hace necesario que se busquen políticas que permitan que se dé una actualización en las leyes laborales que rigen el país y que se incluyan normas que castiguen, de forma específica, todo este nuevo tipo de acoso; que existen en la actualidad y sobre todo que se lleven a cabo esfuerzos para que toda la sociedad guatemalteca tenga conocimiento de qué actitudes puede permitir o aceptar el trabajador, por parte de sus patronos o de sus compañeros de trabajo; para que logre identificar si en algún momento está siendo víctima de esta acción y se tenga la cultura de denuncia, para que todos los trabajadores estén protegidos por la Ley, como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala, Editorial Oscar De León Palacios Guatemala, (s.e), 2011.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina, Ed. Depalma, (s.e.), 1955.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., (s.e.), 2008.

RODAS, Romero. **Protección frente al acoso en el trabajo**. Madrid, España. Ed. Bomarzo, (s.e.), 2004.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Derechos fundamentales y relaciones laborales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, (s.e.), 2004.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Imprenta: Guatemala, (s.e), 2004.

Legislación:

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

Código de Trabajo de Guatemala. Decreto número 1441 Congreso de la República; 1947.