

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



TRABAJADORES VÍCTIMAS DEL MOBBING LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE
MEDIDAS JURÍDICAS PROTECTORAS DE SU INTEGRIDAD PERSONAL EN
GUATEMALA

MARTINA VÁSQUEZ ACALÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**TRABAJADORES VICTIMAS DEL MOBBING LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE
MEDIDAS JURÍDICAS PROTECTORAS DE SU INTEGRIDAD PERSONAL EN
GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARTINA VÁSQUEZ ACALÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		VACANTE
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Roberto Fredy Orellana Martínez
Vocal:	Licda.	Emilia López López
Secretaria:	Licda.	Andrea Valeria Conde Guzmán

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte
Vocal:	Lic.	Moisés Raúl de León Catalán
Secretario:	Lic.	Menfil Fuentes Pérez

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).



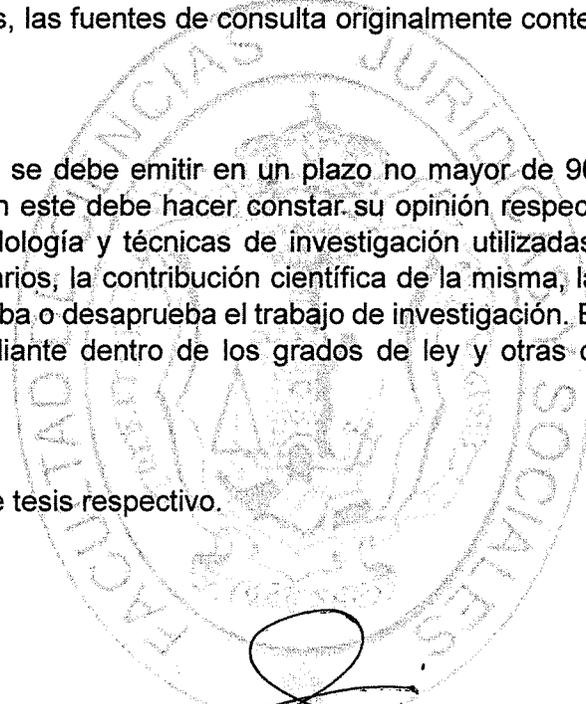
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 07 de febrero de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROLANDO NECH PATZAN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MARTINA VÁSQUEZ ACALÓN**, con carné 200816599, intitulado: **TRABAJADORES VÍCTIMAS DEL MOBBING LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS JURÍDICAS PROTECTORAS DE SU INTEGRIDAD PERSONAL EN GUATEMALA.**

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.



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



SAQO

Fecha de recepción 08 / 07 / 2023

(f)

Licenciado
Rolando Nech Patzan
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
(Firma y sello)





Licenciado Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario
Colegiado: No. 19527
12 calle 2-25, zona 1.
Teléfono No: 5132-7557.

Correo Electrónico: rolandonech@yahoo.com

Guatemala, 12 de abril de 2024

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



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha diecisiete de abril de dos mil veintitrés, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis de la bachiller MARTINA VÁSQUEZ ACALÓN, titulada: "TRABAJADORES VÍCTIMAS DEL MOBBING LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS JURÍDICAS PROTECTORAS DE SU INTEGRIDAD PERSONAL EN GUATEMALA".

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



Licenciado Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario
Colegiado: No. 19527
12 calle 2-25, zona 1.
Teléfono No: 5132-7557.

Correo Electrónico: rolandonech@yahoo.com

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

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

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller. 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. Rolando Nech Patzan
Colegiado No. 19527

Licenciado
Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de agosto de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARTINA VÁSQUEZ ACALÓN, titulado TRABAJADORES VÍCTIMAS DEL MOBBING LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE MEDIDAS JURÍDICAS PROTECTORAS DE SU INTEGRIDAD PERSONAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Con amor y gratitud, el que me acompaña siempre, por darme sabiduría y fuerza guiándome en el trayecto de mi vida.

A MIS PADRES:

Mariano Vásquez Mixtún y Nicolasa Acalón Marroquín, quienes me enseñaron el significado del esfuerzo, responsabilidad y perseverancia para lograr mis metas.

A MI ESPOSO:

José Manuel Cuy Xar, por la confianza, apoyo y motivación para mi superación profesional.

A MIS HIJOS:

Stefany Gabriela, Dennis Omar y Alejandra Fabiola, Cuy Vásquez, por ser el regalo maravilloso que Dios me ha otorgado y el motivo del deseo de superación profesional y personal.

A MIS HERMANOS:

Clara, Julia, Josefina, Juan Gabriel, Maria Elena, Mario, Daniel y Alicia, Vásquez Acalón, por apoyarme siempre para mi superación profesional.



A MIS AMIGOS:

Carlos Alejandro Osoy Castellanos, Roberto Fredy Orellana Martinez, Julio Cesar Cuy Xar, por apoyarme siempre para mi superación profesional.

A MIS SUEGROS:

Román Cuy Pérez e Ines Xar C., por apoyarme siempre para mi superación profesional y espiritual.

A:

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

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; y a sus catedráticos por brindarme sus conocimientos y experiencias que son la base de la profesión.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, por haberme abrigado durante los años de mi preparación profesional.

PRESENTACIÓN



En Guatemala todas las personas merecen tener acceso a seguridad y protección por parte del Estado en virtud que son garantías constitucionales que todo individuo debe gozar y que constituyen parte de las obligaciones del Estado de buscar el bien común para toda la población, así como el cumplimiento de las garantías constitucionales, esto incluye a todos trabajadores a nivel nacional.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de septiembre de 2022 a agosto de 2023. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es, trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado inicie a tener un control sobre todas las instituciones que deben preocuparse por el cumplimiento de las leyes laborales, por lo que de forma urgente es necesario que se hagan esfuerzos junto con la sociedad civil para detener el abuso hacia los trabajadores y que se inicie con una campaña de concientización hacia la población para que tengan el conocimiento que actitudes no deben permitir por parte de un patrono o jefe, para que aprendan a identificar cuando se está atentando contra la integridad del trabajador, pero más aún que se puedan crear las figuras jurídicas que permitan sancionar a los patronos que cometan este tipo de abusos en contra de los trabajadores.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala, evidencia la falta de preparación por parte del Estado para prevenir este tipo de delitos y también la falta de control sobre los procesos que deberían de implementarse en contra de patronos o jefes que cometen este tipo de abusos y delitos en contra de los trabajadores. El problema mayor es que en Guatemala cualquier persona puede cometer abusos como el tema de estudio de esta tesis y realmente causar daños a nivel psicológico sobre los trabajadores, sin que realmente hayan consecuencias o si quiera el conocimiento por parte de los trabajadores que pueden denunciar y mucho menos iniciar un proceso en contra de un patrono que atenta contra su integridad personal, por lo que es urgente actualizar las leyes laborales para evitar que continúen los abusos en contra de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala, por lo cual se puede observar que esta situación cae dentro de la falta de cumplimiento por parte del Estado de lograr el bien común de su población.

Es necesario que se busquen soluciones urgentes y se implementen nuevos procesos en los cuales las leyes laborales sean respetadas y sobre todo se adapten a las nuevas figuras delictivas que surgen a medida que la sociedad cambia a través del tiempo, como lo es la figura del mobbing, el cual permite que los trabajadores sufran abusos en contra de su integridad personal y por la falta de regulación no se puede denunciar, mucho menos establecer alguna sentencia en contra de la misma.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.

ÍNDICE

Pág.



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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1 Naturaleza jurídica	2
1.2 Características del derecho laboral.....	4
1.3 Principios del derecho laboral.....	6
1.3.1 Principio tutelar	6
1.3.2 Principio de garantías mínimas	6
1.3.3 Principio de irrenunciabilidad	7
1.3.4 Principio evolutivo	8
1.3.5 Principio de obligatoriedad	8
1.3.6 Principio del realismo	9
1.3.7 Principio de sencillez	10
1.3.8 Principio de conciliación	10
1.3.9 Principio de igualdad	12
1.4 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho	13
1.4.1 Relación con el derecho público.....	13
1.4.2 Relación con el derecho privado	13
1.4.3 Relación con el derecho constitucional.....	14
1.4.4 Relación con el derecho administrativo	15
1.4.5 Relación con el derecho penal	15
1.4.6 Relación con el derecho procesal	16
1.4.7 Relación con el derecho civil y procesal civil	18
1.5 Importancia del derecho laboral con la economía social	18
1.6 Objeto del derecho laboral	19
1.7 Finalidades del derecho laboral	20

CAPÍTULO II

2.	Sujetos de la relación laboral	23
2.1	Patrono	23
2.3	Obligaciones de los patronos	24
2.3.1	Obligaciones de los patronos por su origen	25
2.3.2	Obligaciones de los patronos por su contenido	25
2.3.3	Obligaciones contractuales de los patronos	26
2.4	Prohibiciones de los patronos	31
2.5	El trabajador	32
2.5.1	Tipos de trabajadores	33
2.6	Derechos de los trabajadores	34
2.7	Obligaciones de los trabajadores	39
2.8	Prohibiciones de los trabajadores	42

CAPÍTULO III

3.	Contratación laboral	45
3.1	Naturaleza de los contratos.....	47
3.2	Características de los contratos	48
3.3	Clases de contratos	49
3.3.1	Contrato por tiempo indefinido	49
3.3.2	Contrato por tiempo definido	50
3.4	Formas de contratación laboral	52
3.4.1	Contrato verbal	52
3.4.2	Contratos escritos	53

CAPÍTULO IV

4.	Trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala.	57
----	---	----



Pág

4.1	Terminación de los contratos	58
4.2	La agresión.....	60
4.3	Conductas causadas por el mobbing laboral	61
	4.3.1 Conductas causadas por el mobbing laboral.....	63
4.4	Víctimas del mobbing laboral.....	63
4.5	Agresor o acosador en el mobbing laboral.....	65
4.6	Inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad Personal laboral	67
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
	BIBLIOGRAFÍA	71

INTRODUCCIÓN



El mobbing laboral es una forma sobre cómo se puede denigrar a un trabajador o al estar en contra de él, aunque en la normativa aún no existe un reglamento en defensa de este es necesario que, aunque se puede juzgar de otra manera en integración de otras normas es necesario para que no existan más hechos en contra de otro trabajador.

El acoso laboral o el mobbing laboral es una acción con el fin de hacer sentir de menos a una persona con la cual se tiene establecida una relación laboral, asimismo lo que el agresor busca es que se: Produzca miedo, desprecio, hostigamiento, humillaciones, agresiones físicas, agresiones verbales, intimidaciones y desánimo.

Por las anteriores razones, respecto al derecho laboral, se puede decir que no existe una regulación completa que brinde protección a los trabajadores en virtud que no existe una conciencia por parte de los legisladores que todas las leyes deben actualizarse conforme surgen nuevas figuras delictivas y nuevos abusos como lo constituye el mobbing laboral y el cual por no estar regulado es un abuso que cada vez es más común y que afecta la integridad de los trabajadores.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, proponer soluciones para evitar que los trabajadores sean víctimas del mobbing laboral, en las cuales el ordenamiento jurídico establezca medidas necesarias; es por ello que, para poder aplicar la justicia sea aplicada en favor que sea una norma protectora ante la seguridad e integridad de los trabajadores. Y, como específicos: analizar que el mobbing



laboral se ha convertido en una forma de poder afectar a uno o más trabajadores, haciéndoles sentir totalmente mal, es por ello que los agresores tienen amenazados a otros compañeros cometiendo hechos que son relativamente una agresión psicológica, afectando grandemente a los trabajadores.

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.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató del derecho laboral; en el segundo, sujetos de la relación laboral; en el tercero, se estudia contratación laboral; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es, trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala.

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 programas nuevos y a su vez propongan a los legisladores la necesidad de actualizar las leyes laborales y evitar con esto más abusos a los trabajadores quienes intentan ganarse el pan de cada día de forma honesta por lo que merecen toda la protección por parte del Estado.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Este derecho ha sido especificado por ser la defensa de los trabajadores, es decir que este derecho es una garantía a través de la cual se considera que las ciencias jurídicas contemplan con el fin de poder establecer la relación entre patrono y trabajador con el fin de establecer la relación laboral según las pretensiones que se contemplen.

Cabe resaltar que el derecho laboral surge con la intención de consolidar la relación que existe, aunque en la actualidad el derecho laboral es uno de los principales a través de los cuales se contemplan cada una de las normas de forma positiva, sin embargo para ser lo que ahora en día es "el derecho laboral tuvo que pasar en la antigüedad e ir evolucionando cada una de sus normas de forma positiva".¹

Es importante mencionar que el derecho laboral, se basa mediante los principios, valores, actos jurídicos y doctrinas sobre las cuales establecen la relación laboral entre el empleado y el empleador, con el fin de resolver cada uno de los conflictos que en algún momento se presenten.

Es por ello que cuando se origina una relación laboral, esta se ve regulada y establecida de alguna manera con el objetivo de poder remunerar la actividad laboral realizada, a

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 90



través de la prestación de servicios o en la producción de bienes, se entiende que el derecho laboral se presume siempre que es oneroso, asimismo se reconoce que el derecho laboral es:

- a. Un derecho social
- b. Un derecho de la industria
- c. Un derecho legislativo
- d. Un derecho obrero
- e. Derecho publico

Se comprende de cada una de estas formas debido a que específicamente se contempla que “es parte del derecho público y del derecho social, ya que se estima que este derecho se representa de forma general y para todas las personas, aunque existen ciertas limitantes en consideración para las personas de la tercera edad o bien para los menores de edad”.²

1.1 Naturaleza jurídica

El nacimiento del derecho laboral fue ostentado con el fin de poder regular cada una de las normas en las cuales se podía establecer cada uno de los casos y las acciones por las cuales el derecho es considerado una forma de utilidad de forma práctica y precisa para los trabajadores.

² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 45



El ordenamiento jurídico laboral de alguna manera establece superioridad de establecer sanciones en los casos cuando los derechos laborales se ven trasgredidos a causa de los patronos, es por ello que el derecho laboral determina sanciones correctivas en casos necesarios.

Cabe mencionar que el derecho laboral de acuerdo a su naturaleza se entiende que este es perteneciente y originado a través de ciertas orientaciones por sobre las cuales se comprende que el derecho laboral es:

- a. Público, ya que pertenece el derecho laboral al derecho publico.
- b. Privativo, se considera que forma parte del derecho privado.
- c. Dualista, se entiende que si bien el derecho que ha nacido con el fin de regular a los dos derechos generalmente ya que a través de los intereses individuales y colectivos.

Cada una de las relaciones de los trabajadores con el patrono, es necesario reconocer que se reconoce el derecho laboral como un dualista debido a que el derecho laboral es considerado de forma mixta ya que según sus “regulaciones jurídicas se entiende que el derecho laboral es una garantía para cada uno de los trabajadores según su propia naturaleza”.³

³ Trueba Urbina, Alberto. **Op. Cit.** Pág. 49



1.2 Características del derecho laboral

De acuerdo a cada una de las especificaciones de forma científica y filosófica se comprende que el derecho laboral es atribuido de forma mixta ya que derivado de sus intereses este puede ser de forma pública o privada, según sea la contemplación si los intereses son de forma individual o colectiva como relativamente se estructura.

Es por ello que unos de los caracteres que principalmente componen o conforman el derecho laboral, es que de alguna manera cada uno de los principios y normas que regulan el derecho laboral, permiten que la constitución del derecho es relativamente constituyente a las ramas del derecho de forma general.

Sin embargo se entiende que la regulación de las normas jurídicas laborales, establece situaciones cuestionables a fin de poder establecer el aseguramiento de los derechos y garantías ante la prestación laboral en la cual esta se compone entre la relación laboral existente.

Es por ello que en cada una de las características que forman parte de este derecho comprende que existen medios a través de los cuales se establece las garantías que tienen los trabajadores previamente ante la contemplación de sus derechos, de modo que estos pueden dignificar a la persona humana.

Es por ello que la protección brindada a los trabajadores es un medio esencial en el cual se establecen cada una de las normas por sobre las cuales se regula cada una de las

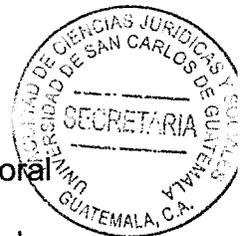


posibilidades económicas haciendo de alguna manera énfasis en las garantías para desarrollar la prestación laboral.

Una característica bastante congruente es que el derecho laboral es considerado una prestación laboral, la cual a cambio recibe una retribución económica por el bien o servicio brindado, mediante el cual es un medio oneroso el que se recibe con el fin de mantener la imposición social requerida.

Según el derecho laboral de alguna manera este es considerado como una forma de poder establecer una relación que permita que tanto el trabajador con el empleador puedan cumplir con cada una de las características necesarias que son por las que se estima el derecho laboral, estas son:

- a. Autonomía, de acuerdo al proceso que conlleva, implica la admisión de otras ramas del derecho, sobre las cuales ejerce su propia disciplina jurídica
- b. Autonomía científica, relacionada a la sistematización del derecho de forma extensa
- c. Autonomía jurídica, la fundamentación complementaria del derecho es lo que permite que se complemente cada una de las acciones relacionadas a los principios doctrinarios y jurídicos
- d. Especialización legislativa, aunque las acciones sean de forma individual o colectiva esta hace que se pueda proteger principalmente los intereses de los trabajadores
- e. Normas jurídicas laborales, son las que permiten que se contemple una relación más equilibrada entre el patrono y el trabajador.



Cada uno de estos caracteres hacen que ante las representaciones del derecho laboral son justificables para poder aplicar el ordenamiento jurídico de modo que se puede dar la importancia necesaria ante la justificación de la relación jurídica del derecho laboral como una garantía.

1.3 Principios del derecho laboral

Cada uno de los principios que informan el derecho laboral son los que permiten que se pueda aplicar de forma alineada, cada una de los preceptos generales con el fin de poder establecer las acciones interpretativas de este derecho el cual conlleva a que sean aplicables los siguientes derechos, estos son.

1.3.1 Principio tutelar

Derivado a que es uno de los principales, es que este protege indudablemente al trabajador, es una protección en la cual busca que sea aplicable el derecho laboral, evitando que se den acciones de desigualdad ante los demás.

1.3.2 Principio de garantías mínimas

Todo debe ser sujeto de acuerdo a lo regulado en el ordenamiento jurídico, de modo que se pueda adaptar cada uno de los parámetros necesarios para poder regular la contratación del trabajador con el patrono, que cada una de las condiciones permitan que se cumplan con los derechos de los trabajadores evitando que estos sean vulnerados en



la realización de la labor requerida.

1.3.3 Principio de irrenunciabilidad

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

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

Cabe resaltar que cada uno de los derechos de los trabajadores de alguna manera estos son una forma estipulada a fin de que "la protección hacia los derechos laborales sean no solo sin distinción alguna, sino que de alguna manera estos sean irrenunciables, ya que estando pactado estos no puedan ser vulnerados o ir en contra de lo establecido en



el ordenamiento jurídico”.⁴

1.3.4 Principio evolutivo

De alguna manera pueden surgir hechos que tendrán que adaptarse a las medidas específicas aún más cuando existen hechos en los que de forma laboral cambien las condiciones de los trabajadores, estos de algún modo deben de adoptarse de forma inmediata, de modo que se pueda ir creciendo ante las circunstancias laborales.

1.3.5 Principio de obligatoriedad

El derecho laboral de alguna manera permite que el patrono principalmente cumpla con las obligaciones que tiene como patrono, de poder realizar y contemplar cada una de las acciones de forma concreta con la cual puedan reconocer cada una de las acciones principales que permitan el buen cumplimiento de las regulaciones del derecho laboral.

Tomando en cuenta que este derecho posee ciertas limitantes, es por ello que ante la obligatoriedad en el caso del patrono es que este debe respetar y hacer valer los derechos hacia los trabajadores, de modo que se puedan aplicar cada uno de los límites requeridos de forma concreta, tomando en cuenta cada una de las intenciones de modo que se puedan aplicar los límites y no aprovecharse de los trabajadores.

⁴ *Ibíd.* Pág. 56



Así como existen obligaciones para los patronos, también los trabajadores tienen sus obligaciones de forma específica sobre las cuales pueden aplicar ante las situaciones que en algún momento puedan surgir, es por ello que se debe tomar en consideración, que también el trabajador es quien tiene que poner de su parte para que no se vulneren los derechos.

Y que así se pueda garantizar las acciones relacionadas garantizando por medio del ordenamiento jurídico, el buen cumplimiento de cada una de las normas reguladoras del derecho, haciendo cumplir cada una de las normas reguladoras de forma específica.

Según la doctrina indica que “todo ordenamiento jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del Estado y este es disuasivo, por ello las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.”⁵

1.3.6 Principio del realismo

El derecho laboral es considerado un derecho real ya que uno de los principales objetivos es contemplar cada una de las cosas específicas por sobre las cuales la objetividad es la forma por la cual contempla una retribución económica.

⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 253



Según el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece cual es el principio de la primacía de la realidad, indicando que todo contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.3.7 Principio de sencillez

Aunque básicamente este principio es el que va originado con el enfoque real sobre como reconocer y mantener sobre todo la simplicidad sobre la cual el derecho debe ser otorgado aunque existan casos de poca educación o formación académica, es por ello que uno de los principios de este derecho es que permite que se pueda brindar apoyo de forma simple.

1.3.8 Principio de conciliación

Este principio es un derecho regulador sobre el cual afortunadamente en muchas ocasiones suele ser bastante funcional aunque en otros casos no lo es, esto se debe debido a que en las diferentes ocasiones sobre la resolución de conflictos, este principio es utilizado cuando existen casos de controversias entre el patrono con el trabajador, quienes por distintas cosas deben de arreglarse entre ellos.

En muchas ocasiones en la conciliación intervienen las ambas partes esto con el fin de



poder darle una solución, sin embargo suele suceder que ante la intervención en donde no suelen haber una solución, es en donde interviene el órgano jurisdiccional quien de alguna manera estima que se pueda hacer valer cada una de las acciones con el motivo de poder obtener un resultado positivo.

Este principio va de la mano y enfocado con cada una de las diferentes pretensiones sobre las cuales el derecho laboral estima que existen acciones irrenunciables por parte del trabajador, es por ello que cuando no pueden solventarse deben acudir ante un órgano competente para poder resolver sus controversias.

Según el Artículo 274 del Código de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

Cabe destacar que si bien la regulación en el ordenamiento jurídico es con el objetivo de poder regular la relación entre el patrono con el trabajador y que de la misma manera se pueda mantener una relación de armonía.



La doctrina denomina este principio, como “la forma en la existen los criterios flexibles se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría razón de ser, sino basarse en el regalamiento legal”.⁶

1.3.9 Principio de igualdad

Si bien la igualdad es una forma de establecer las condiciones laborales para los trabajadores en forma igualitaria, equitativa sin hacer ninguna distinción o discriminación, es por ello que se considera necesaria la intervención de los derechos y garantías aplicables a los trabajadores, asimismo se establece según lo regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio se regula en base a lo regulado en el Artículo 14 bis, del Código de Trabajo, el cual establece que se le prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos

⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 24



que desempeñen.

1.4 Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

Cabe mencionar que el derecho laboral al relacionarse con otras disciplinas o ramas del derecho, conlleva a que de manera general se pueda hacer valer, ya que si bien este derecho forma parte de la vida de muchas personas, es por ello que llega a tener relación tanto con el derecho público como el derecho privado, esto derivado a los intereses que como trabajadores y como patronos puedan darle cumplimiento a cada una de las normas establecidas.

1.4.1 Relación con el derecho publico

Más que una relación se puede determinar como parte del derecho laboral, ya que al incurrir en la aplicación del derecho esta puede ser derivada al interés social, por medio del cual se basa principalmente en la defensa de “los intereses sociales y colectivos, en donde se comprende que los intereses a los particulares son los que proponen cada una de las condiciones específicas en apoyo y en aporte necesario para establecer cada una de las situaciones que se contemplan”.⁷

1.4.2 Relación con el derecho privado

Ante la evolución que ha tenido el derecho laboral de alguna manera ha conllevado a

⁷ *Ibíd.* Pág. 23



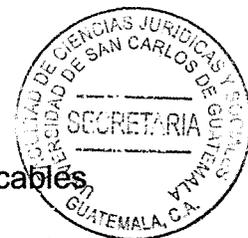
establecer las relaciones de forma específica entre el patrono y el trabajador con el fin de poder reconocer la relación que de forma individual se aplica, esto con el beneficio de la sociedad en general.

1.4.3 Relación con el derecho constitucional

Cabe señalar que una de las principales relaciones que tiene este derecho es porque de alguna manera este va enfocado con el desarrollo de las normas y principios por los cuales el derecho constitucional se basa, ya que el derecho laboral ha nacido con el objetivo de poder ser un derecho social, en donde la constitución brinda la protección a los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en su Artículo 101 sobre lo relativo al derecho al trabajo, indicando que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco la Constitución Política de la República de Guatemala, es la que se encuentra en la cúspide de la supremacía constitucional, es por ello que en su relación con el derecho laboral, tiene una estrecha relación en la que se especifica de acuerdo a la práctica de las normas imperativas del poder constituyente, mediante el origen de los principios y garantías constitucionales en defensa del derecho laboral.



Su relación también se basa ya que muchos de los derechos generales son aplicables también en situaciones laborales, tal como es el derecho a la igualdad en donde todos deben ser tratados por igual sin ninguna distinción, el derecho de la libertad, y cada uno que de alguna forma no son solo una garantía para su cumplimiento sino su protección en general.

1.4.4 Relación con el derecho administrativo

Existe una organización e institución del Estado reconocida como el Ministerio de Trabajo y Previsión social, el cual se encarga que a través de la representación que tiene su funcionamiento público es proveerle a los trabajadores el mejoramiento de las relaciones labores, ya que en base a lo establecido y que de alguna manera se pueda contemplar el cumplimiento de la finalidad.

También en este derecho se aplica la relación que se tiene específicamente cada trabajador con el Instituto Guatemalteco de seguridad Social, debido a que de algún modo se puede establecer y regular las funciones de protección del derecho laboral a través de la seguridad social, la previsión social, y mediante la fiscalización de cada uno de los reglamentos de trabajo que sean aplicables.

1.4.5 Relación con el derecho penal

Básicamente la relación con este derecho es una defensa principalmente en los casos relacionados con los principios por los cuales en ocasiones suelen cometerse por la



comisión de delitos o faltas en contra del trabajador, es por ello que la regulación con estas normas es relacionada a que se aplique la prevención del derecho en general y sobre cual exista la defensa cuando existan actos como lo son:

- a. Huelgas de trabajadores
- b. Paros
- c. Cierres
- d. Conflictos laborales
- e. Hechos delictivos

Estas son las principales formas por la cual la relación del derecho penal con el derecho laboral se relaciona con el fin de mantener el orden y evitar que se cometan hechos o actos delictivos como medida de seguridad.

1.4.6 Relación con el derecho procesal

Si bien para poder establecer la regulación de los procesos en la resolución de conflictos, es necesario que por ser parte del derecho positivo de alguna manera este se relaciona con la actividad jurisdiccional, en donde los órganos jurisdiccionales son los que intervienen para poder solventar alguna de las situaciones legales que se den.

Es necesario reconocer que aquí va enfocada la relación de las leyes procesales por las cuales se rige el derecho laboral, ya que si bien los jueces de competencia laboral son los que tiene la facultad de poder administrar la justicia como corresponde, debiendo así



el poder resolver los conflictos conforme a derecho corresponda.

Si bien es necesario que se establezcan normas por las cuales el derecho laboral tiene la potestad de llevar a cabo un orden mediante un proceso laboral, con el fin de imponer medidas para mantener el orden sobre el conflicto que en algún momento pudo haber surgido.

Por lo que es necesario que aplicar la justicia y llevar a cabo un litigio a través de un proceso laboral, es necesario que se ejecuten las acciones que el órgano jurisdiccional crea convenientes, a fin de poder aplicar las disciplinas necesarias en cada uno de los procesos que se estimen necesarios, con el fin de impartir la justicia como corresponde y que así se pueda aplicar a las normas procesales laborales.

En el Código de Trabajo en su Artículo 326, en su primer párrafo establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Cada una de las leyes reguladoras son las que estiman que de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento jurídico de esa misma es que se hacen constar expresamente el desarrollo de cada uno de los procesos relacionados a los conflictos laborales.



1.4.7 Relación con el derecho civil y procesal civil

Cabe destacar que la relación con el derecho civil es relacionada principalmente de acuerdo a las obligaciones y contratos que se dan y de alguna manera son la forma para poder desarrollar y llevar a cabo los procesos o los juicios con fines ante las normas legales, estableciendo así la aplicación de las normas jurídicas ante la fijación del derecho procesal laboral con el procesal civil y mercantil.

Es por ello que el derecho laboral de alguna manera implica que su relación con las demás ramas del derecho estima que se pueda regular de acuerdo a las normas jurídicas enfocadas a resolver cada uno de los conflictos a través de los procesos e indistintamente regular cada una de las controversias.

1.5 Importancia del derecho laboral con la economía social

Un enfoque bastante amplio relacionado de los fines del derecho, es que de alguna manera estos forman parte del derecho laboral, tomando en cuenta que muchísimas de las empresas son enfocadas y se caracterizan por conseguir un flujo económico por el cual se puedan establecer.

Asimismo se comprende que la prestación de los servicios son necesarios a fin de poder reconocer la producción de bienes y servicios por sobre los cuales el derecho es una forma de poder brindar satisfacción de necesidades que se den.



Asimismo el derecho laboral interviene de modo que se pueden proveer medios específicos haciendo constar cada una de las cosas necesarias para la sociedad, por lo que se crea una economía mucho más grande a través de la producción de bienes.

Según la orientación que se contemple, uno de los propósitos sociales es determinar que la clase trabajadora estime que se pueda regular cada determinación ante la resolución de problemas sociales.

1.6 Objeto del derecho laboral

Se comprende que la regulación del derecho laboral, es comprensible en cuanto a la relación de los derechos y deberes que tiene el trabajador, en sentido de poder determinar cada uno de los conflictos que en algún momento puedan surgir.

Es por ello que en cuanto al objeto del derecho laboral, prácticamente este es relacionada a la regulación que se tiene haciendo referencia a cada una de las contemplaciones que se deben tomar en cuenta al momento de una relación laboral para que así se lleve a cabo una buena relación laboral, estos son:

- a. Las jornadas de trabajo
- b. Los horarios laborales
- c. Despidos justificados e injustificados
- d. Salario
- e. Tipos de contratos



Son las principales cuestiones que se tienen en consideración en cuanto al objeto del derecho laboral, ya que de alguna manera esto implica que basado a eso se puedan regular cada una de las condiciones sociales, tomando en cuenta que el derecho laboral es un hecho social entre el patrono y el trabajador.

Según la doctrina define que el objeto del derecho laboral es “la regulación entre patronos y trabajadores nacidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y reglamentar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las circunstancias de vida de los trabajadores dentro de un clima de acuerdo social entre las partes”.⁸

Es por ello que se considera necesario que en la relación laboral se pueda permitir que todo se lleve de la mejor forma y que tanto el patrono sea respetuoso y empático, como el trabajador responsable y eficiente, permitiendo que se logre un desarrollo personal para el trabajador y que así se pueda evitar que se den acciones desagradables o ásperas con el patrono.

1.7 Finalidades del derecho laboral

Es importante reconocer que el derecho laboral, es la garantía de protección de los derechos de los trabajadores, como bien su nombre lo indica, sus fines principales es mejorar cada una de las condiciones laborales, económica y sobre todo de la integridad

⁸ Castellanos Dávila, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 18



de los trabajadores.

Cabe mencionar que el derecho del trabajo de alguna manera su fin es mejorar cada una de las condiciones que tienen los trabajadores, esto se deriva en sentido de poder atender la necesidad jurídica, regulando la realidad social de los trabajadores, de modo que se pueda establecer un orden y mejorar cada una de las relaciones laborales entre el patrono con el trabajador.

En la actualidad existen diversas formas que fomentan y crean empleo para diferentes personas, sin embargo hay algunos trabajos que no cuentan con la suficiente seguridad, es por ello que otro de los fines principales del derecho laboral es mantener una seguridad para sus trabajadores, como de alguna manera proveerles una estabilidad laboral, a fin que puedan mejorar cada una de las condiciones.

En conclusión, el derecho laboral es una garantía para los trabajadores asimismo de acuerdo a cada uno de los principios y las normas aplicables son la función para poder establecer cada una de las relaciones que les ayudan a resolver los conflictos cuando se tengan con el patrono.



CAPÍTULO II



2. Sujetos de la relación laboral

Cabe resaltar que de la relación laboral existen dos sujetos sobre los cuales se encuentran regulados dentro del ordenamiento jurídico, conocidos de varias formas como lo son:

- a. Patrono y trabajador
- b. Empleado y empleador
- c. Jefe y obreros
- d. Contratante y contratados

Independientemente de su denominación se refieren a la persona individual o jurídica que presta sus servicios o que adquiere los servicios, cada uno tiene su diferenciación sobre la cual se estima en la representación laboral.

2.1 Patrono

Se le denomina como patrono a la persona que contrata o que requiere los servicios de los trabajadores para que lleven a cabo una labor, con el fin de establecer un contrato, en virtud de llegar a tener una relación laboral.

Cabe destacar que se le denomina también patrono al sujeto que tiene la capacidad



económica y la necesidad de contratar los servicios técnicos, profesionales, intelectuales o físicos de una o más personas, quienes a través de una contratación verbal o escrita de trabajo, establecen condiciones para que pueda realizar la labor en base a los intereses requeridos por parte del patrono.

Según el Código de Trabajo, en su Artículo 2, define que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República.

En el derecho laboral, el patrono tiene muchas obligaciones que derechos, esto se debe a que de acuerdo a las diferentes formas de contratación este es quien debe de cumplir con cada una de las obligaciones estipuladas.

El patrono es la persona encargada de pagar cada una de las prestaciones necesarias cuando correspondan, también tiene derechos de poder supervisar la obra del trabajador y de requerir que se lleve a cabo con buen desempeño.

2.3 Obligaciones de los patronos

Cabe señalar que entre las obligaciones y deberes con los que debe cumplir el patrono de algún modo son consideradas de acuerdo a su origen, contenido y beneficio, cada una de estas determinan según la relación laboral que se tenga.



2.3.1 Obligaciones de los patronos por su origen

Las primeras obligaciones que se originan para los patronos de alguna manera estas son las que permiten que se cumpla con lo establecido dentro de los contratos en el cual estuvo de acuerdo el trabajador de aceptar, en cada uno de los contratos debe ir establecido de acuerdo a lo que señala la ley.

Así también de alguna manera se debe pactar dentro del contrato laboral las condiciones y sobre todo los derechos “irrenunciables que tiene el trabajador de modo que el patrono le dé el cumplimiento requerido, ya que de algún modo lo que estima la ley es que se contemple cada uno de los derechos para los trabajadores”.⁹

2.3.2 Obligaciones de los patronos por su contenido

De acuerdo a estas obligaciones son más reconocidas como los deberes con los que debe cumplir el patrono o empleador, de modo que este no se aproveche de su posición para poder vulnerar los derechos de los trabajadores, asimismo debe cumplir con lo siguiente:

- a. Tratar de forma igualitaria a todos los trabajadores
- b. Mantener el debido respeto
- c. No darle malos tratos a los trabajadores

⁹ Castellanos Dávila, Randolph Fernando, **Op. Cit.** Pág. 36



- d. No agredir ni física ni verbalmente a los trabajadores
- e. Mantener siempre una buena postura

Si bien el patrono es el encargado generalmente que se cumpla con cada una de las garantías o derechos para los trabajadores, de alguna manera es necesario que su responsabilidad sea aplicable y objetivo de cumplimiento por parte del patrono.

2.3.3 Obligaciones contractuales de los patronos

Cabe destacar que la relación que se estime entre el patrono con los trabajadores de alguna manera estos son una forma de presentar un acuerdo, en donde el trabajador acepta cada una de las condiciones que estima el patrono, de alguna manera el patrono debe guiarse de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento jurídico, de igual manera debe pactar según su responsabilidad.

El patrono debe de guiarse por cumplir con cada uno de los acuerdos, convenios y pactos colectivos, con la finalidad de poder cumplir con lo establecido en el ordenamiento jurídico laboral en general, para que así no existan sanciones en su contra y que tenga a bien el mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 61, establece que además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos



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

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

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



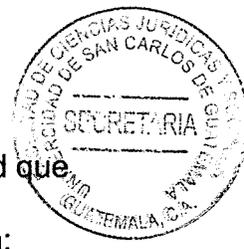
necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

- e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- i. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las



autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General.

- j. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k. Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre



aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

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

Si bien cada una de estas son las obligaciones que contempla el Código de Trabajo el cual específicamente determina y contempla todas las obligaciones necesarias que son



aplicables al derecho y las mismas interfieren que también son aplicables las reguladas en los convenios y tratados, asimismo lo que se contemple en los pactos colectivos, de modo que cumpla con cada una de estas condiciones requeridas para evitar que se cometan hechos que vayan en contra de las garantías o en contra de los derechos de los trabajadores.

2.4 Prohibiciones de los patronos

Cabe indicar que expresamente el patrono, así como tiene obligaciones de alguna manera las prohibiciones son una forma de poder tener ciertas limitaciones para que el mismo no pueda abusar de su poder o que de algún modo no se aprovechen de su situación. Según el Código de Trabajo en el Artículo 62, establece que se prohíbe a los patronos:

- a. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b. Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c. Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d. Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como



garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

- f. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley
- g. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h. Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

Cabe destacar que así como de alguna manera el patrono tiene prohibiciones específicas sobre las cuales debe respetar de acuerdo a la responsabilidad que tiene, es necesario que este intervenga de modo que se pueda hacer valer cada una de las prohibiciones para que así el respeto sea de forma igualitaria tanto de patrono a trabajador como de trabajador a patrono.

2.5 El trabajador

El trabajador es la persona que presta sus servicios al patrono, con el fin de recibir una remuneración por su actividad realizada, el trabajador presta de forma individual una labor mediante una contratación previa.

En algunas ocasiones suelen haber contrataciones de forma verbal ya que el derecho laboral interviene que este puede ser de forma verbal o escrita, la misma tiene la finalidad de poder aceptar o no las condiciones laborales.



Según el Código de Trabajo en su Artículo 3 que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Esta es la definición legal de lo que es el trabajador, según el Código de Trabajo, cabe resaltar que de alguna manera el trabajador es la persona que realiza la actividad pactada en un contrato, directamente es a quien protege el ordenamiento jurídico, e incluso protege principalmente por parte del derecho constitucional.

2.5.1 Tipos de trabajadores

Cabe resaltar que si bien el trabajador es la persona que se encarga de realizar el servicio o la acción remunerada con el fin de obtener a cambio un salario el cual le sea pagado por la realización de una labor, según la doctrina hay varias especificaciones sobre las cuales se contempla que los trabajadores son sometidos a un régimen estos pueden ser

- a. “Trabajadores temporales, que su labor es por un tiempo establecido
- b. Trabajador de confianza, es un empleador de mucha confidencialidad
- c. Trabajador por tiempo indefinido
- d. Trabajador por planilla
- e. Trabajador por inspección
- f. Trabajador profesional
- g. Trabajador técnico
- h. Trabajador de obra”



Cabe mencionar que cada uno de estas clases de trabajadores que contempla la doctrina que cada uno de estos trabajadores debe de desempeñar su labor de acuerdo a lo estipulado en los contratos, de alguna manera también realizarlos de la mejor manera y con responsabilidad.

2.6 Derechos de los trabajadores

Si bien es prudente mencionar que el derecho al trabajo es una forma sobre la cual se estima que este derecho laboral es la protección a los trabajadores, asimismo la Constitución Política de la República de Guatemala, establece las garantías de protección que el ordenamiento jurídico protege para los derechos de los trabajadores.

Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el



trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.



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

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



según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea
- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o



incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizado por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia,



dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Cabe destacar que es necesario reconocer que el derecho laboral esta y va de la mano con los derechos principalmente para los trabajadores, es por ello que tanto el derecho en relación del derecho constitucional con el derecho laboral tienen estrecha relación debido a que ambos conllevan a establecer las garantías de protección de los derechos de los trabajadores.

2.7 Obligaciones de los trabajadores

Es importante mencionar que los trabajadores si bien tienen una gran protección y de alguna manera son percibidos con el fin por cada uno de los derechos otorgados, sin embargo es necesario reconocer que el derecho laboral interviene de modo que también tienen obligaciones por las cuales cumplir cada trabajador.

Consistiendo que al brindarle un servicio al patrono, los trabajadores de acuerdo a las



condiciones que aceptan el trabajador debe cumplir con cada una de las obligaciones respectivas que contemple el ordenamiento jurídico y asimismo el reglamento interno donde ejercerá su labor.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 63, que demás de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

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



- g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan, e
- i. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Es necesario que de acuerdo a cada una de las obligaciones que se contemplan dentro del ordenamiento jurídico, de alguna manera estos conlleven a que se cumplan de acuerdo a lo estipulado y que de alguna manera estos permitan que no se vulneren los derechos de los trabajadores y que aun así estos contemplen el buen cumplimiento de sus obligaciones como trabajadores.

Ya que de alguna manera la protección a sus derechos es lo suficientemente específica ya que si no se cumple conlleva a que existan sanciones por vulnerar las faltas cometidas



al no cumplir con las obligaciones.

2.8 Prohibiciones a los trabajadores

Existen las prohibiciones que se encuentran contempladas en el Código de Trabajo las mismas son mucho más específicas, según el Artículo 64 establece que se prohíbe a los trabajadores:

- a. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b. Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- e. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y
- f. La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.



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

Cabe resaltar que cada uno de los trabajadores de alguna manera debe cumplir con lo requerido ser responsable y de alguna manera que este demuestre su respeto hacia su trabajo, debido a que en muchas ocasiones suelen cometer los trabajadores alguna de las prohibiciones, las cuales necesariamente son reconocidas como faltas, por lo que conllevan a una sanción.

Si bien ni el trabajador ni el patrono se deben aprovechar de las situaciones laborales, el patrono debe seguir a la cabalidad para darle cumplimiento a lo establecido el ordenamiento jurídico, evitar que este abuse de su poder y en su caso el trabajador debe llevar a cabo la ejecución de lo requerido para que se pueda no solo aprovechar el espacio sino el tiempo y cumplir con cada uno de los requerimientos pactados en el contrato.

Si bien los trabajadores en algún momento tienen alguna necesidad emergente y necesitan abandonar el lugar de trabajo, estos deben de informar al jefe superior inmediato o a la persona encargada que deja el patrono, ya que si bien puede gozar el trabajador de algunas licencias, mismas que permiten que en algún momento puedan ser tomadas.

El darle cumplimiento y respetar cada una de las normas de prohibición contempladas en



el Código de Trabajo, es como indicar que estas son normas que regulan la convivencia entre el patrono y los trabajadores, que de igual manera debe ser respetadas por parte de los trabajadores.

Es necesario reconocer que para evitar hechos que se den en contra de los trabajadores o que de alguna manera se consideren prohibiciones destinadas hacia los trabajadores, estos deben cumplir con lo establecido en el ordenamiento jurídico, asimismo el patrono quien es el encargado o quien ha requerido los servicios del trabajador o trabajadores debe de respetar cada una de las condiciones contempladas tanto en el Código de Trabajo como en los reglamentos internos del puesto de trabajo, para así darle cumplimiento a lo requerido y evitar que algunas de las normas sean vulneradas.

En conclusión, cada uno de los sujetos dentro de la relación laboral, son los encargados de hacer cumplir con cada una de las normas establecidas, asimismo el patrono tiene muchas más obligaciones y deberes que cumplir que derechos, esto se debe a que el derecho laboral está mucho más a la defensa de los trabajadores que de los patronos, debido a que deben cumplir con lo requerido en las normas.



CAPÍTULO III

3. Contratación laboral

Cabe destacar que la contratación laboral, es determinada como la prestación o la ejecución de un servicio requerida por parte del contratante que es el patrono, la contratación laboral puede ser de forma verbal o escrita esta será según el acuerdo entre cada una de las partes.

Un contrato es la forma de poder estipular cada uno de los tratados sobre los cuales debe de guiarse y cumplir según lo establecido en el ordenamiento jurídico ya que de alguna manera este debe hacer cumplir las normas reguladas, para que no existan de alguna manera ciertas prohibiciones que afecten la integridad tanto del patrono como especialmente a los trabajadores.

Se comprende que los contratos de trabajo son denominados como parte de una institución sobre la cual, pueden pactar cada una de las razones por las que se estimara el inicio de una relación laboral, misma que debe cumplir a su cabalidad con cada uno de los preceptos contenidos dentro del ordenamiento jurídico.

Según la doctrina define que la contratación laboral es "la predisposición a rechazar o aislar el contrato como una institución, según su razonamiento una disciplina jurídica laboral ha venido concentrando el termino de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus frágiles inicios, tomaba facilitadas figuras de su



rama principal".¹⁰

Si bien la contratación laboral debe de cumplirse con lo requerido por parte del patrono de la misma manera debe de cumplir con lo establecido según el Artículo 20, del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

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

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra,

¹⁰ Luis Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87



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.

El poder tomar en cuenta cada una de estas condiciones para que se haga cumplir a su cabalidad los contratos es necesario y como una obligación por parte del patrono ya que en dicho contrato se encuentra cada una de las normas requeridas por parte de los trabajadores.

3.1 Naturaleza de los contratos

Esta se da ante el nacimiento de la contratación con el objeto de poder prestar o requerir un servicio mediante el cual se expresa y se comprende una relación laboral, por la cual cada uno de los contratos conllevan la aplicación de las dos ramas del derecho público y del derecho privado, para cumplir con cada una de las estipulaciones que se encuentren contempladas y que conscientemente el patrono considere justas.

Según algunos autores retoman que la naturaleza de la contratación es “el margen del contrato, no pueden generarse derechos y obligaciones para las partes y por ende sería ilógico que de una dependencia de hecho pudieran derivarse derivaciones, reiterando que en la contratación laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra condicionada, extremos estos que le dan el carácter público”.¹¹

¹¹ Sacalxot, Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 39



3.2 Características de los contratos

Cada uno de los contratos tienen sus propias particularidades ya que legalmente deben de cumplir con cada característica según lo contemplado en el Código de Trabajo y asimismo la doctrina, define que cada una de las siguientes características integran el contrato:

- a. "Bilateral, ya que cuenta con obligaciones recíprocas o sinalagmáticas, porque se da salario pero se espera trabajo igualmente por parte del empleado que busca un salario que le permita vivir decorosamente.
- b. Consensual, porque las dos partes aceptan su responsabilidad de mutuo consentimiento sin presión alguna.
- c. Oneroso, el fin primordial del trabajador es la de interés económico.
- d. Principal, porque el contrato no necesita de otro para nacer a la vida jurídica, es autónomo en su creación.
- e. De tracto sucesivo, se da por etapas y no en un solo momento".¹²

Cabe resaltar que cada uno de los contratos de alguna manera poseen características por las cuales se especifican a fin de que se comprenda como es el tipo de contrato aunque regularmente siempre cumplen con las características doctrinarias, ya son las principales formas de llevar a cabo un contrato laboral.

¹² Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 112



3.3 Clases de contratos

Dentro del derecho laboral existen varias clases de derecho sobre las cuales se permite dar la oportunidad a la labor según sea la conveniente, aunque existen diferentes clases de contratación laboral, el Código de Trabajo contempla los siguientes.

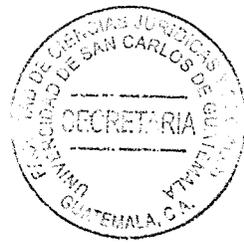
3.3.1 Contrato por tiempo indefinido

Este tipo de contrato es realizado a fin de establecer una contratación laboral por un plazo largo, o se podría decir que una de sus características es que este puede ser un largo tiempo que únicamente puede terminar por alguna falta cometida y ante ello un despido justificado o con una renuncia.

El crear un contrato es con el fin de poder realizar una relación sobre la prestación de un servicio, ya que con ello se crea una obligación tanto por parte del patrono como por parte del trabajador para poder establecer cada una de las condiciones laborales.

Si bien estos contratos son realizados de forma individual, específica y cumpliendo con lo requerido en la ley, ya que este tipo de contrato debe de expresar cada una de las condiciones laborales, así como la remuneración que será el pago por el servicio realizado para el patrono.

Según el Código de Trabajo establece en su Artículo 26, que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación



lícita y expresa en contrario.

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

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

Cabe resaltar que si bien este contrato es la formación sobre la cual debe de establecer cada una de las regulaciones por sobre las cuales el derecho debe ser aplicable de modo que la obligación que se crea sea de una forma establecida a fin de poder determinar y contemplar un buen desempeño de sus labores, asimismo el patrono tiene toda la obligación de brindar las prestaciones laborales contempladas tal como se regula en el Código de Trabajo.

3.3.2 Contrato por tiempo definido

Como su nombre lo indica este tipo de trabajo es realizado por un tiempo establecido, al determinar esta clase de contrato también es reconocido como contrato por tiempo determinado, o contratos temporales, ya que cada una de estas determinaciones son con el objetivo que el patrono contrate a un trabajador por un espacio de tiempo establecido,



es decir un compromiso únicamente por un lapso de tiempo específico.

Existen varios tipos de trabajo los cuales se determinan por ser de un tiempo determinado, estos mismos aunque están sujetos a las disposiciones del ordenamiento jurídico, se regulan por ser una contratación en la cual no específicamente les otorgan sus prestaciones como en el caso de los contratos por tiempo indefinido.

Según el Código Penal, en su Artículo 84, establece sobre lo que son los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este minimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Cabe resaltar que de alguna manera en este tipo de contrato como bien lo establece el Artículo antes citado, este también puede ser considerado como un contrato de obra, cuando se requieren los servicios de un trabajador para realizar una obra requerida por el patrono, es por ello que este clase de contrato es realizada únicamente por un tiempo



establecido.

3.4 Formas de contratación laboral

Cabe mencionar que la contratación laboral puede ser de dos formas entre estas se encuentran reguladas dentro del ordenamiento jurídico a fin de reconocer que el contrato puede ser de forma verbal o escrita.

3.4.1 Contrato verbal

De acuerdo a las variaciones de las clases o formas con las que se puede establecer un contrato, es que este puede ser de manera verbal, esta clase de contrato se puede considerar como un poco formal ya que solo se da por palabra, para esta clase de contrato los patronos suelen contratar a los trabajadores para que realicen una determina labor por un tiempo debidamente específico asimismo es utilizado en las contrataciones siguientes:

- a. “Contrataciones para labores agrícolas o ganaderas
- b. De servicio de casa
- c. Obra o servicio que no requiera de mucho tiempo”¹³

De acuerdo a lo establecido en el ordenamiento juridico se estipula que el Artículo 27 del

¹³ **Ibíd.** Pág. 56



Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

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

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

Esta clase de contratos son bien reconocidos y bastante utilizados cuando los patronos solo requieren servicios o que las personas laboren específicamente por un tiempo corto, es necesario reconocer que esta clase de contrato es poco formal debido a las condiciones en las que se pacta el contrato.

3.4.2 Contratos escritos

Esta clase de contrataciones son bastante utilizadas ya que son considerados como parte



esencial ante la contratación de trabajos por tiempo indefinido, aunque también en las contrataciones por tiempo establecido, o en la contratación de servicios técnicos o profesionales.

Esta clase de contratos es bastante formal aunque de alguna manera el derecho laboral es considerado poco formalista, en el caso de los contratos escritos estos deben establecer cada una de las estipulaciones contempladas por parte de lo regulado en el Código de Trabajo.

Cabe resaltar que si bien este contrato debido a las formalidad que representa el patrono debe cumplir con las obligaciones establecidas para poder celebrar esta clase de contratos, asimismo de brindar cada una de las prestaciones y las legalidades que se contemplen.

De acuerdo a las formalidades que los contratos escritos deben contener se estipulan de acuerdo a lo regulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, indicando que 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
- 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. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Cabe resaltar que de acuerdo a cada una de las condiciones que se pactan en los



contratos es necesario que tanto los empleados como los patronos tengan a bien el conocimiento de cada una de sus obligaciones y prohibiciones sobre las cuales puedan mejorar sus condiciones laborales.

En conclusión, los contratos de trabajo tienen a bien realizar una prestación bajo las condiciones necesarias, asimismo se debe de cumplir con las formalidades necesarias cuando se estime necesario.



CAPÍTULO IV

4. Trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala

Básicamente el mobbing laboral se ha convertido en una especie de afectación a los trabajadores, derivado al acoso que se sufre, en muchas ocasiones suele ser un acoso laboral demasiado hostigoso.

Haciendo referencia que de acuerdo a las malas relaciones laborales entre los compañeros suele haber cierta clase de envidia, competencia e incluso agresiones, el mobbing laboral ha sido una causa de agresión laboral por parte de los mismos compañeros e incluso de los patronos.

El acoso laboral o el mobbing laboral es una acción con el fin de hacer sentir de menos a una persona con la cual se tiene establecida una relación laboral, asimismo lo que el agresor busca es que se:

- a. Produzca miedo
- b. Desprecio
- c. Hostigamiento
- d. Humillaciones
- e. Agresiones físicas
- f. Agresiones verbales



- g. Intimidaciones
- h. Desanimo

De alguna manera el mobbing laboral se ha convertido en una forma de poder afectar a uno o más trabajadores, haciéndoles sentir totalmente mal, es por ello que los agresores tienen amenazados a los otros compañeros cometiendo hechos que son relativamente una agresión psicológica, afectando grandemente a los trabajadores.

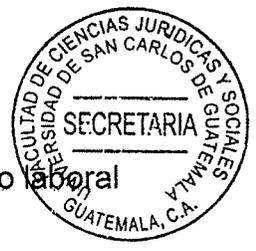
Existen varias formas de cometer violencia, aun mas cuando el mobbing laboral se convierte de hostigamiento o acoso de un hombre hacia una mujer, es por ello que en el "caso de la justicia, es necesario que se aplique las normas jurídicas penales con el propósito de ponerle fin a la vulneración de los derechos de los trabajadores ya que de alguna manera esto se convierte en una acción pesada a causa de la agresión".¹⁴

Cabe resaltar que para evitar que los trabajadores victimas del mobbing laboral, es importante que el ordenamiento jurídico establezca medidas necesarias, ya que no existe una sanción directamente para el mobbing laboral es por ello que para poder aplicar la justicia sea aplicada en favor que este sea una norma protectora ante la seguridad e integridad de los trabajadores

4.1 Terminación de los contratos

Existen varias formas para dar por terminado un contrato debido a que este derecho es

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 18



un poco formalista, sin embargo existe una responsabilidad por la cual el derecho laboral es la defensa a los trabajadores.

Cuando el derecho laboral se dice que tiene relación con el derecho penal, es que en algunas ocasiones el dar por terminado un contrato es derivado a las causas justas, sin embargo puede ser por decisión del patrono o bien del trabajador.

Según el Código de Trabajo define en su Artículo 76 que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Cada una de las determinaciones que son relacionadas para que de algún modo se ponga fin a la relación laboral, es necesario que de alguna manera todo sea en base a lo establecido en el ordenamiento jurídico, ya que no se pueden vulnerar a los derechos que tiene el trabajador.

Existen varias causales, "para dar por terminado un contrato laboral, sin embargo es necesario que el ordenamiento jurídico de alguna manera regule lo relacionado la problemática"¹⁵ que causa el mobbing laboral, es necesario que exista una regulación

¹⁵ **Ibíd.** Pág.93



específica para poder evitar o que de alguna manera se sancione directamente esta causa.

4.2 La agresión

Cabe mencionar que si bien la agresión puede ser causada de forma física o psicológica, esta es la acción que se comete en contra de otra persona con el fin de causarle un daño, existen varias formas por las cuales se puede agredir a una persona, en el ámbito laboral ahora en día la agresión causada es denominada como mobbing laboral.

Debido a las nuevas tendencias de agresión el mobbing encierra varias formas sobre como cometer agresión un trabajador en contra de otro trabajador, causándole daños físicos, morales e incluso intimidatorios.

Esto se debe a que muchas veces en el ámbito laboral suelen existir cosas entre la relación laboral de unos trabajadores con otros, en donde no hay un ambiente sano comienzan a existir ciertas controversias, mediante las burlas, bromas causadas en contra de otra persona con el fin de hacerla sentir mal.

El mobbing es considerada una acción de acoso en contra de otro trabajador, cometiendo hechos que de alguna manera son formas de agresión con el fin de tener una víctima a la cual agredan por las siguientes causas

- a. Por ser mujer



- b. Por estar embarazada
- c. Por padecer de alguna enfermedad
- d. Por su color de piel
- e. Por su raza
- f. Por su forma de hablar

Existe una gran infinidad de causas que de alguna manera se convierten en una forma de agresión la cual comienza a no solo ser constante sino que de alguna manera ese hostigamiento comienza a ser bastante pesado dentro de la relación laboral, que incluso llegan a existir amenazas.

Cabe resaltar que si bien el Código Penal regula en el Artículo 141, que es el delito de agresión, indicando que quien agrediere a otro, excepto en los casos de riña o pelea entre los dos, ya embistiéndolo con armas o lanzándole cualquier objeto capaz de causar lesión, será sancionado con multa de diez a doscientos quetzales. Si a consecuencia del acontecimiento se causare lesión, sólo será sancionado por ésta.

Si bien aunque no exista aun una norma que regule específicamente el mobbing laboral es importante reconocer que tanto en el derecho penal como en el Código de Trabajo existen las regulaciones por las cuales se puede aplicar este derecho con el fin de poder evitar que existan víctimas.

4.3 Conductas causadas por el mobbing laboral

Cabe señalar que de acuerdo a cada una de las variaciones entre las conductas, el



mobbing laboral por se una forma de acoso laboral de alguna manera se convierte en una especie de daño en contra de otro trabajador, asimismo este de algún modo se hace ver ya que porque un compañero de trabajo le hace lo siguiente

- a. Lo hace sentir de menos en su labor realizada
- b. Le retacha que comete errores de una forma injustificada
- c. Trata de hacerlo de menos
- d. Lo descalifica
- e. No toma en cuenta sus propuestas
- f. Lo humilla públicamente
- g. Lo amenaza
- h. Lo maltrata de forma verbal
- i. Lo discrimina
- j. Se burla
- k. Le causa agresión
- l. Chantajea

Cada una de estas características son la forma de cometer un hecho en contra de otro trabajador, ya que hace la forma en cómo hacerlo sentir mal, creyéndose mucho mejor que el otro trabajador, esta es una conducta reprochable que lamentablemente no se tiene una buena relación laboral o no existe un bienestar entre los trabajadores debido a las causas antes mencionadas.



4.3.1 Características del mobbing laboral

De alguna manera el mobbing laboral es la acción considerada como un acoso en sentido laboral en donde el patrono o los trabajadores lo cometen, hacia otros trabajadores, cabe recalcar que de alguna manera este conlleva a tener unas características en lo particular que son específicas, estas doctrinariamente son

- a. “La intención de realizar el acoso
- b. La repetición
- c. La persistencia
- d. Objetivo

Cada una de estas características conllevan a que de algún modo el acoso sea una acción generada en contra de un trabajador por lo que esta acción es cometida de forma voluntaria a fin de crear un daño constante.

4.4 Víctimas del mobbing laboral

Cualquier persona puede ser víctima del mobbing laboral, esto se debe a que no importa si es hombre o mujer, e incluso no importa la edad que tenga el agresor de alguna manera siempre tendrá o buscara la oportunidad sobre como agredir a la víctima.

Cabe destacar que la víctima es la persona que sufre el daño ocasionado, este puede ser derivado a muchos factores tanto físicos como económicos o sociales, en la relación



laboral existe la forma que da origen a la agresión a través del mobbing laboral.

Lamentablemente el hecho que no exista un buen ambiente laboral conlleva a que este tipo de situaciones se den, lo cual hace que de alguna forma esto se convierta en una especie de maltrato, de burla, de acciones degradantes entre los mismos trabajadores, es lamentable que muchas de estas situaciones se dan ahora en día en donde muchos hombres y mujeres sufren acoso, una forma hostigadora sobre cómo hacerlos sentir mal.

Según la doctrina define como mobbing, "al acoso laboral que se da de forma psicológica o física, a quienes se encuentren en el lugar de trabajo, esto lo realizan con la finalidad de poder destruir a una persona, lo cual conlleva a una consecuencia, en donde una víctima ya no está tranquila en su espacio laboral, por lo que en el caso del agresor ese es su principal objetivo, lamentablemente muchas personas pese a las necesidades económicas que tienen aguantan este tipo de acoso o agresión.

Lo cual se convierte en una forma bastante inquietante, debido a que si una persona está laborando es porque tiene la necesidad económica, sin embargo derivado a estas causas suelen abandonar sus espacios de trabajo por causa de los malos comportamientos que van en contra de otro trabajador.

Según el Código de Trabajo, en su Artículo 77 establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:



- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

Si bien estas causas justificadas para dar por terminado un contrato se pueden relacionar de alguna manera con el mobbing laboral, debido a que es necesario que el trabajador traslade la información de que está siendo agredido al patrono, para que pueda verificar y que de alguna manera no existan más perjuicios. Ya que el patrono como el encargado es quien debe estar enterado de las causas que afectan a los trabajadores, esto con el fin que no existan más víctimas sino que de alguna manera se pueda evitar acciones que vayan en contra de otro trabajador.

4.5 Agresor o acosador en el mobbing laboral

El acosador o el agresor es la persona que ocasiona el daño, el que causa ciertas



acciones en contra de una o varias víctimas con el fin de menoscabar su integridad, este es quien de forma irrespetuosa comete agresiones en contra de uno o varios trabajadores.

De alguna manera eso es inadmisibles, ya que ninguna persona es superior a otra, todos deben ser iguales, es por ello que la Constitución política de la República de Guatemala en su Artículo 4 establece libertad e igualdad, que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Derivado a cada una de las causas que los supervisores o patronos deben contemplar es que los agresores de alguna manera tienen ciertas características en cuanto a su perfil entre estas se encuentran:

- a. Es bastante exagerado
- b. Mentiroso
- c. Falsifica información
- d. No tolera a los demás
- e. Es envidioso
- f. Agresivo
- g. Compulsivo
- h. Crítico



Estas son las principales formas en las que se reconoce un agresor, es por ello que ante el actuar se debe tomar en cuenta para que de alguna manera no tenga a personas bajo su superioridad y peor aun cometiendo algún hecho contrario e incluso en contra de las normas dentro de las empresas.

4.6 Inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal laboral

Se comprende que el derecho laboral es un derecho tutelar el cual garantiza cada una de las garantías y el cumplimiento de los derechos a los trabajadores, no solamente las normas sociales sino las individuales y las personales de los trabajadores.

Cabe señalar que si bien el derecho a la integridad personal, es un derecho constitucional y un derecho que también el derecho laboral protege, en muchas ocasiones este derecho suele ser vulnerado a causas que desafortunadamente terminan siendo una acción en contra de la persona causada con el fin de hacer daño.

En conclusión, el mobbing laboral es una forma sobre cómo se puede denigrar a un trabajador o al estar en contra de él, aunque en la normativa aún no existe un reglamento en defensa de este, es necesario que aunque se puede juzgar de otra manera en integración de otras normas es necesario para que no existan más hechos en contra de otro trabajador.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe trabajadores víctimas del mobbing laboral y la inexistencia de medidas jurídicas protectoras de su integridad personal en Guatemala, se puede decir que esto constituye parte de las obligaciones que lamentablemente el Estado no las cumple en virtud que es su deber velar porque no se comentan abusos en contra de cualquier ciudadano y se respeten tanto sus derechos humanos como los derechos laborales.

El problema se presenta en el momento en que una de las obligaciones del Estado es la de proporcionar protección y respeto al cuerpo legal que rige en el país y asegurar las garantías constitucionales a toda la población guatemalteca para evitar que sean vulnerados sus derechos. Pero respecto a los derechos laborales, no existe una actualización del cuerpo legal real que ayude a que las nuevas figuras que van surgiendo en la actualidad de abusos pueda detenerse debido a la falta de regulación de estas.

Es urgente que se realice una reestructura en todo el cuerpo legal que rige al país y entender que el derecho es una ciencia en movimiento y a medida que la sociedad avanza y surgen nuevas figuras con las cuales se cometen abusos, de la misma manera se debe de actualizar el cuerpo legal del país, pero sobre todo en el ámbito laboral hay un enorme atraso respecto a nuevas leyes lo que permite que los trabajadores guatemaltecos sufran más abusos ya que no existen todas las figuras jurídicas para cubrir todos los abusos que cada día se cometen en contra de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S. R, L, 1981.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala. 1988.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1981.
- DE LA CUEVA María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa México. 1968.
- DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal Y De Mata Vela José Francisco. **Curso de derecho penal guatemalteco. Parte general y parte especial**. Ed. Madre Terra. Guatemala. 2010.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da. ed. Ed. Inversiones educativas / IUS ediciones, Guatemala. 2007
- FERNÁNDEZ, Leodegario Marcos. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. **Tratado de derecho penal**. Tomo II Filosofía y Ley Penal: Ed. Losada S.A, Buenos Aires, Argentina 1950
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala. 1974.
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S. R. L., 1979.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.
- RODRÍGUEZ CORONADO, Victor Rolando. **La Organización internacional del trabajo**. Guatemala, 1973.



RODRÍGUEZ GIL, Flor de María. **Los accidentes de trabajo: causas más frecuentes que los producen.** Guatemala. 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

Legislación:

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

Organización Internacional Del Trabajo, Convenio 175, Relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, Ginebra 1994.

Organización Internacional Del Trabajo, Convenio de la OIT 175.

Organización Internacional Del Trabajo. Recomendación 182, Relativo al Trabajo a Tiempo Parcial, Ginebra 1994.

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

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

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

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