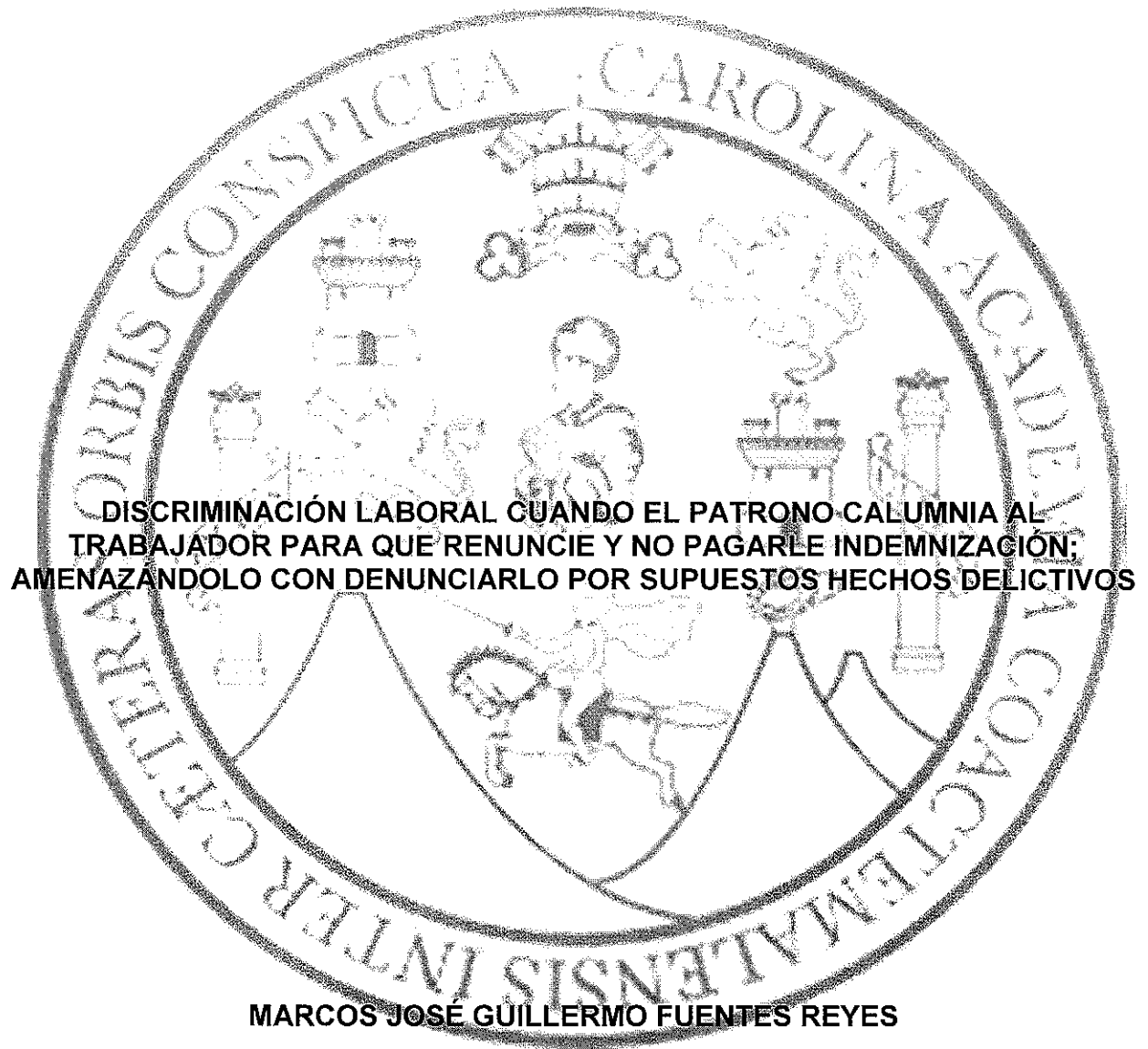


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, AGOSTO DE 2023

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

**DISCRIMINACIÓN LABORAL CUANDO EL PATRONO CALUMNIA AL
TRABAJADOR PARA QUE RENUNCIE Y NO PAGARLE INDEMNIZACIÓN;
AMENAZÁNDOLO CON DENUNCIARLO POR SUPUESTOS HECHOS DELICTIVOS**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jose Miguel Cermeño Castillo
Vocal:	Lcda.	Aracely Amparo de la Cruz García
Secretario:	Lic.	Julio Alejandro Saguil Avila

Segunda Fase:

Presidente:	Lcda.	Gloria Isabel Lima
Vocal:	Lcda.	Delia Verónica Loarca Cabrera
Secretaria:	Lic.	Ery Fernando Bamaca Pojoy

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
29 de mayo de 2020.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MANUEL ALBERTO SUC TILOM**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES, con carné **201401735**,
intitulado **DISCRIMINACIÓN LABORAL CUANDO EL PATRONO CALUMNIA AL TRABAJADOR PARA QUE
RENUNCIE Y NO PAGARLE INDEMNIZACIÓN; AMENAZÁNDOLO CON DENUNCIARLO POR SUPUESTOS HECHOS
DELICTIVOS.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción

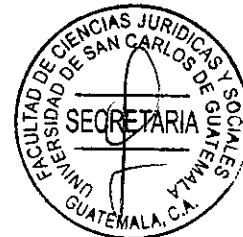
29, 05, 2020

f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE
ASESORÍA DE
TESIS
—
GUATEMALA, C.A.
LICENCIADO
MANUEL ALBERTO SUC TILOM
ABOGADO Y NOTARIO





LICENCIADO MANUEL ALBERTO SUC TILOM
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13711
12 calle 2-25 zona 1, Oficina 2-D
Guatemala, Guatemala
Teléfono No.: 59581556

Guatemala, 30 de junio de 2020



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

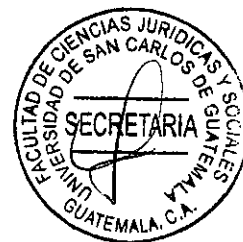
Distinguido licenciado

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 29 de mayo de 2020 por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES, titulada: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL CUANDO EL PATRONO CALUMNIA AL TRABAJADOR PARA QUE RENUNCIE Y NO PAGARLE INDEMNIZACIÓN; AMENAZÁNDOLO CON DENUNCIARLO POR SUPUESTOS HECHOS DELICTIVOS"**

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

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

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



LICENCIADO MANUEL ALBERTO SUC TILOM
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13711
12 calle 2-25 zona 1, Oficina 2-D
Guatemala, Guatemala
Teléfono No.: 59581556

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 MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES. 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,


LICENCIADO **MANUEL ALBERTO SUC TILOM**
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 13711



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 03 de noviembre de 2022

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



Estimado Dr.

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL CUANDO EL PATRONO CALUMNIA AL TRABAJADOR PARA QUE RENUNCIE Y NO PAGARLE INDEMNIZACIÓN; AMENAZÁNDOLO CON DENUNCIARLO POR SUPUESTOS HECHOS DELICTIVOS"**, elaborada por el bachiller: MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino, de manera FAVORABLE, para que continúe con el trámite de ORDEN DE IMPRESIÓN.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión y Estilo





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de mayo de dos mil veintitrés.

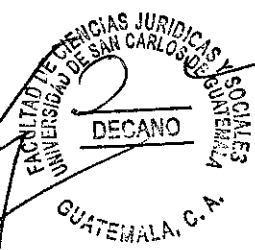
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **MARCOS JOSÉ GUILLERMO FUENTES REYES**, titulado **DISCRIMINACIÓN LABORAL CUANDO EL PATRONO CALUMNIA AL TRABAJADOR PARA QUE RENUNCIE Y NO PAGARLE INDEMNIZACIÓN; AMENAZÁNDOLO CON DENUNCIARLO POR SUPUESTOS HECHOS DELICTIVOS**. 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/SAQO



UNIDAD DE
ASESORIA DE
TESIS

GUATEMALA, C. A.



DECANO

GUATEMALA, C. A.



SECRETARIA

GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Supremo creador, quien me iluminó y guió para obtener una de mis metas anheladas.
- A MI MADRE:** Aury Reyes García, por su amor, sacrificio y esfuerzo, por creer siempre en mí y apoyarme; para ti este triunfo.
- A MI PADRE:** Luis Alfredo Enrique Reyes García (QEPD), por brindarme su amor, apoyo y confianza, espero que desde el cielo este orgulloso por este logro.
- A MI ESPOSA:** Paola García, por su amor, sus palabras de aliento, confiar en mi capacidad y por estar a mi lado en todo momento.
- A MIS HERMANOS:** Erick Leonel, José Luis, Márlon Estuardo, Lissy Ariana, Ericka Yessenia, por su apoyo y cariño.
- EN ESPECIAL A:** Ingrid Yanneth, por haberme apoyado en mi formación personal y académica, tanto económica como moralmente, eternamente agradecido.
- A TODOS MIS FAMILIARES:** Con mucho cariño, especialmente a los que han compartido conmigo muchos años de vida: mis tíos, sobrinos y primos, especialmente a Olga Marisol y Ermy Walberto (QEPD).
- EN ESPECIAL A:** Mi abuelita Emilia García de Reyes y mi tía María Emilia Reyes, por su apoyo, confianza y amor.



A MIS AMIGOS:

Por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de mi carrera.

A LOS PROFESIONALES:

Ricardo Hernández, Marcos Zacarías, Mary Gudiel, Rafael Vásquez, Blanca Toruño, Gloria García y Marco Castillo, por haber confiado en mi persona y por el apoyo que me han brindado, especialmente al Grupo Conamis.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

Todas aquellas personas que siempre han confiado en mí, que sus oraciones fueron fundamentales para lograr este triunfo, que el apoyo moral fue trascendental, que sus consejos fueron bien recibidos, altamente agradecido.



PRESENTACIÓN

En Guatemala es lamentable que cada vez crece más el índice de desempleo en el país y por esta razón cuando una persona encuentra un trabajo, para mantenerlo es capaz de soportar cualquier tipo de actitud por parte del patrono y en el momento que percibe que perderá el empleo de nuevo, su preocupación es mantener limpio y poder aplicar a un nuevo trabajo y esto es de conocimiento de los patronos, quienes se aprovechan de estas circunstancias para amenazar a los trabajadores.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de reformar las leyes laborales en el país para poder proteger a todos los trabajadores en virtud que los patronos cada vez buscan nuevas formas de evadir sus obligaciones patronales y actualmente se recurre a esta práctica para conseguir que el trabajador tome la decisión de renunciar en silencio, aunque en realidad sea inocente de todas las acusaciones que el patrono le está realizando, pero por miedo accede a convertirse en víctima y perder la compensación que se merece.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala existe discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos en virtud que la existe una falta de conocimiento por parte de toda la población guatemalteca sobre los diferentes sus derechos como trabajador hace que estas amenazas logren su objetivo ya que el trabajador por miedo a que lo denuncien de un delito que no cometió y manchar su historial prefiere renunciar en silencio.

Es importante que se puedan hacer reformas para que se actualice el cuerpo legal laboral y se incluya específicamente este tipo de abusos que los patronos cometen ya que perjudican al trabajador, quien además de no tener empleo, pierde la oportunidad de denunciar al patrono y por lo tanto deja pasar el recibir la compensación que se merece.

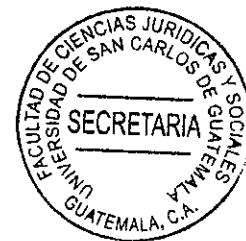


COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos, en virtud que la falta de educación y conocimientos acerca de sus derechos en el trabajador, provoca que caiga en este tipo de acoso y tenga miedo a denunciar y prefiera renunciar en silencio.

Es necesario que el Estado haga todos los esfuerzos posibles para hacer una campaña de concientización para los patronos y para toda la población trabajadora guatemalteca, para que puedan identificar cuando se presenta este tipo de acoso y sean capaces de denunciarlo y establecer normas que castiguen este tipo de actitudes, sobre todo hacer saber a los trabajadores que no deben permitir que los amenacen con acusarlos de algún delito para presionarlos para que presenten su renuncia sin ningún tipo de denuncia por miedo a manchar su nombre.

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. Origen y evolución histórica del derecho laboral	1
1.1. Interrupciones de la jornada laboral	4
1.2. Descanso semanal	4
1.3. Descanso anual.....	6
1.4. Limitación de la jornada de trabajo.....	6
1.5. Definiciones de derecho laboral	7
1.6. Principios generales del derecho laboral.....	8
1.6.1. Tutelariadad	8
1.6.2. Garantías mínimas.....	10
1.6.3. Realismo	11
1.6.4. Gratuidad	11
1.6.5. Necesidad e imperatividad	12
1.6.6. Sencillez.....	12
1.7. Naturaleza jurídica del derecho laboral	12
1.8. Fuentes del derecho laboral	13
1.8.1. Fuentes formales	14
1.8.2. Fuentes reales	14
1.8.3. Fuentes histórica.....	15

CAPÍTULO II

2. Los contratos laborales.....	17
2.1. Contractualista.....	17
2.2. Racionalista	18

2.3.	El contrato de trabajo.....	18
2.3.1.	Capacidad	20
2.3.2.	Consentimiento	21
2.3.3.	Objeto	21
2.4.	El contrato por tiempo indefinido	23
2.5.	El contrato por tiempo definido	24
2.6.	El contrato por obra determinada	24
2.7.	Contratos verbales.....	25
2.8.	Terminación de la relación laboral	26
2.8.1.	Despido con causa justificada.....	26
2.8.2.	Despido indirecto	29

CAPÍTULO III

3.	Las prestaciones laborales	33
3.1.	El salario.....	35
3.2.	El salario y su clasificación	39
3.3.	Clases de salario	41
3.4.	Las Vacaciones	42
3.4.1.	Cálculo de la prestación referente a las vacaciones	45
3.5.	La indemnización.....	47

CAPÍTULO IV

4.	Discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos	49
4.1.	Definición de discriminación	51
4.2.	Tipos de discriminación	53



Pág.

4.3.	Discriminación laboral.....	55
4.4.	Clases de discriminación laboral	56
4.4.1.	Discriminación directa	57
4.4.2.	Discriminación indirecta	57
4.5.	Motivos de la discriminación laboral	58
4.6.	Calumnias y amenazas en el lugar de trabajo	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		63
BIBLIOGRAFÍA.....		65



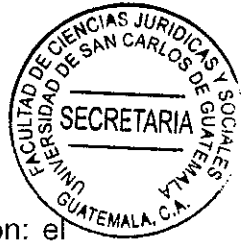
INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país con un nivel muy alto de desempleo, por tal razón, los trabajadores en muchos casos aceptan cualquier tipo de abuso que le brinde el patrono, en virtud que por la necesidad que tiene de generar ingresos permite cualquier actitud y en muchos casos la falta de conocimiento de sobre sus derechos como trabajador y la forma en que puede utilizar la Ley para protegerse hace que se convierta en víctima de este tipo de actitudes y tome la decisión de renunciar en silencio.

Por las anteriores razones, es evidente que la población guatemalteca es vulnerada respecto a sus derechos laborales; en virtud que, cuando una persona se siente amenazada de ser acusada de un delito que no cometió, precisamente por no manchar su historial y no perder la oportunidad de encontrar otro empleo hace que acceda a presentar su renuncia sin recibir la compensación que merece.

Lamentablemente, respecto a las normas laborales que rigen en el país, al igual que otros cuerpos legales, están totalmente desactualizados y no existen normas específicas que castigue este tipo de actitudes de los patronos.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no cumple su función de proteger a todos los trabajadores guatemaltecos. Y, como específicos: analizar la forma en que los patronos utilizan diferentes modalidades para evitar el cumplir con sus obligaciones patronales.



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 lo referente a origen y evolución histórica del derecho laboral; en el segundo, los contratos laborales; en el tercero, el tema las prestaciones laborales; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es, discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, de la importancia de crear conciencia tanto en patronos como en los trabajadores de los tipos de conductas permitidas y cuales constituye algún tipo de acoso laboral, adicional la necesidad urgente que existe de brindar y difundir el conocimiento sobre sus derechos y obligaciones a todos los trabajadores para que no permitan este tipo de abusos por parte de los patronos.



CAPÍTULO I

1. Origen y evolución histórica del derecho laboral

Este derecho se origina en las luchas del movimiento obrero por el logro de condiciones dignas de trabajo. Durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde con los ciclos agrícolas. Así, durante el invierno las jornadas solían prolongarse por 10 horas y en el verano se alargaban hasta 14 horas.

Durante el período de la revolución industrial y aprovechando el exceso en la oferta de mano de obra, los empleadores hacían laborar a los trabajadores por más de 16 horas diarias, sin que exista límite alguno fijado por el Estado. Esto respondía a la voluntad unilateral de la persona que contrataba la fuerza de trabajo.

En este contexto, el pedido de reducción de la jornada de trabajo y la dotación de períodos de descanso fue una de las aspiraciones más importantes de los trabajadores, a principios del siglo XIX.

El desarrollo de los derechos de asociación sindical y de huelga en el transcurso de este siglo trajo como resultado la consecución de mejores condiciones en la prestación de servicios. A través del ejercicio de estos derechos que son los pilares fundamentales de la lucha del movimiento obrero se pudo conseguir la reducción de la jornada de trabajo



hasta 10 horas y el establecimiento de períodos de descanso en el transcurso de la misma jornada.

El marco referencial de surgimiento del derecho al descanso corresponde al Estado liberal clásico, cuya filosofía respondía al abstencionismo en las relaciones laborales. Desde su doctrina jurídica proclamaba que no había razón alguna para la regulación de la jornada de trabajo y que éste debía regirse por las leyes generales de la economía y por las particulares del trabajo.

Es, en definitiva, la manifestación del contractualismo imperante en esa época. Por ejemplo, la doctrina señalaba que la determinación de las horas de trabajo "es una de esas materias que se arreglan por sí solas mejor que puede hacerlo gobierno alguno." ¹

Solamente con el desarrollo del moderno derecho del trabajo, a principios del presente siglo se pudo institucionalizar de manera uniforme y permanente el derecho a períodos de descanso.

Con la aparición y posterior evolución del derecho del trabajo se reconoce que éste es una actividad humana y no una mercancía. Como tal se debe considerar que el trabajador,

¹ Lord Macaulay. **El derecho de trabajo**. Pág. 11



en la realización de sus tareas consume gran parte de su energía física y mental. Con la tecnificación del proceso de producción, el trabajador también es motivo de estudio en su anatomía y fisiología, en su psicología, y en sus necesidades y comportamientos.

Dentro de estos estudios la fatiga es un producto inevitable de la actividad desarrollada por el trabajador. La doctrina afirma que "en la historia del trabajo, el daño más grande no está representado por los accidentes, intoxicaciones o enfermedades profesionales, sino por la fatiga y el agotamiento, debidos a muchas horas de trabajo.

Otro autor caracteriza el fenómeno de la fatiga en estos términos: al comenzar el trabajo hay un período durante el cual el esfuerzo no es solamente fácil sino agradable, y en que la producción aumenta. Este período es seguido por otro durante el cual las condiciones se mantienen sensiblemente uniformes; que, a su vez, es seguido por un tercero en que declinan el interés y el gusto por la producción, comienza a sentirse cansancio; y finalmente, si continúa el esfuerzo, aparece el dolor.

Durante este último período, el trabajador debe apelar a toda su fuerza de voluntad para continuar la tarea. Por último, llega un momento en que si continúa el esfuerzo se hace insoportable y llega el agotamiento. Este fenómeno de la fatiga ha hecho que se imponga períodos limitados de trabajo, al igual que períodos de descanso. Estos tienen como objeto permitir que el trabajador recupere sus energías y el interés por sus labores.



El origen histórico de este derecho puede ser referido a cuatro aspectos distintos del mismo: la interrupción de la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso anual y la limitación de la jornada de trabajo.

1.1 Interrupciones de la jornada laboral

Desde el inicio del presente siglo las legislaciones laborales de la mayoría de países establecieron como obligatoria la concesión de un intervalo mínimo dentro de la jornada de trabajo para el reposo o alimentación del trabajador. Este intervalo tenía como duración mínima una hora y por lo general seguía a un período ininterrumpido de 4 a 6 horas de labor.

En la actualidad debido al crecimiento de las ciudades y a las grandes distancias que debe cubrir el trabajador para acceder a las plantas industriales, se ha implementado la jornada única de trabajo. Esta consiste en que el trabajador acude temprano a su sitio de empleo para desarrollar sus funciones de manera ininterrumpida por un período de 8 horas. De esta forma, el período de descanso se extiende por un tiempo mayor, restándole comúnmente la mitad de la tarde y la noche para su descanso y actividades recreativas, que el trabajo tenga planeadas.

1.2 Descanso semanal

La obligación de dejar de trabajar un día por semana originariamente estuvo ligada a un

precepto de carácter religioso. El antiguo testamento impuso a los hebreos el descanso durante el sábado. La Iglesia Católica trasladó la obligación del descanso como santificación de la fiesta, del sábado al domingo, para recordar el día de la Resurrección de Jesucristo.

Durante el medievo, el descanso dominical es aceptado y practicado, pero fue casi abolido, de hecho, por el maquinismo. Este exigía el trabajo ininterrumpido de la máquina y la activación de ésta por el trabajador. El capital representado por la máquina debía rendir al máximo.

Por esa causa se puede afirmar con certeza que el descanso dominical era incumplido y la jornada laboral se ampliaba hasta los límites extremos de la capacidad de las fuerzas humanas. En la actualidad el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación en la mayoría de los países del mundo.

Se considera que no basta con los períodos de descanso de la tarde y noche para que el trabajador pueda recuperar sus energías y desarrollar actividades complementarias. El descanso semanal no comprende únicamente el día domingo. En muchos países se ha extendido este derecho a los días sábados, superando inclusive el tradicional sábado inglés.

1.3 Descanso anual

Las vacaciones anuales son de inspiración reciente. Si bien la adopción de vacaciones anuales remuneradas para los obreros de la industria se inicia en Inglaterra en 1872, no es sino hasta bien entrado el presente siglo cuando se consagra este derecho en las legislaciones de diversos países europeos y americanos.

El primer país de América que legisló en esta materia fue Brasil por ley de 11 de Noviembre de 1920. Posteriormente ha sido reconocido este derecho en favor de los trabajadores en varios textos latinoamericanos, incluyendo a Guatemala entre los países que han adoptado las vacaciones anuales en su legislación.

1.4 Limitación de la jornada de trabajo

La revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 16 horas diarias e incluso se superaban en ocasiones. Se consideraba que el hombre era libre para dedicar su actividad sin límite alguno a cualquier trabajo. La libre determinación conducía a un contrato donde el límite de la prestación de servicios alcanzaba hasta el extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que se ponía a la jornada de trabajo.

El reclamo de los trabajadores consiguió el respaldo de intelectuales y pensadores de aquella época, sensibilizándolos en favor de su causa. El Sumo Pontífice León XIII se hizo eco también de este reclamo y así fue como lo expuso; débese, pues, procurar que el



trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permitan las fuerzas. Cuando tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los obreros mismos.

Con el transcurso del tiempo y la evolución del derecho del trabajo, las jornadas laborales se han ido limitando a períodos menores de tiempo. Es común denominador en la actualidad la jornada de 8 horas diarias de labor.

1.5 Definiciones de derecho laboral

En términos generales, el derecho laboral se comprende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector. Para este autor el derecho laboral es: “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”²

A pesar de, el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también,

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.98

se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición: “El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos”.³

La anterior definición, ha sido inspirada en el Artículo 1 del Código de Trabajo, Decreto 1441, el cual establece; “El presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos” y no está de más agregar que es una rama del derecho público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

1.6 Principios generales del derecho laboral

Como cualquier rama del derecho, el derecho laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que, de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan:

1.6.1 Tutelariadad

Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar,

³ Lord Macaulay. **OP. Cit.** Pág. 21

para ello, se cita la doctrina la cual refiere lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende.

Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados.” ⁴

Para efectos la presente exposición, la definición que se acopla al tema, es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero ¿A quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto Considerando del Decreto 1441, literal a, el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Aunado a lo anteriormente expuesto como bien señala la doctrina el principio de tutelariadad; “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos.” ⁵

En otros léxicos este principio, trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece; “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.318

⁵ López Larrave Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 22

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

Dicho principio está también regulado en el considerando del Código de Trabajo ya citado. Es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

1.6.2 Garantías mínimas

Este principio vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto Considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral, a favor

del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.6.3 Realismo

Al aplicar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual establece “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes.”

1.6.4 Gratuidad

En el derecho laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 del Código de Trabajo el cual preceptua “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los

actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo judicial administrativas.”

1.6.5 Necesidad e imperatividad

Este principio se refiere a que el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un contrato de trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

1.6.6 Sencillez

En este sentido, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada sea este el patrono o trabajador, y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera práctica.

1.7 Naturaleza jurídica del derecho laboral

Se refiere a que, al ocurrir la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que

puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.

1.8 Fuentes del derecho laboral

Como toda rama del derecho, debe que tener un origen o surgimiento de donde emana, su esencia, por ello se puede entender que la palabra fuente proviene del griego Fons o Fonts que significa manantial de agua, por ello se entiende que significa; “de donde se da origen o nacimiento de agua, jurídicamente, se refiere a la creación de normas jurídicas y de donde surge la manifestación de las mismas, constituyendo su razón de ser.”⁶

En una forma más concreta, se puede decir que fuente es: “se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad.”⁷

Por ello, se dividen en:

- a. Fuentes Directas
- b. Fuentes Indirectas

⁶ **Ibíd.** Pág. 180

⁷ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo.** Pág. 35

Las fuentes del derecho laboral pueden clasificarse en:

1.8.1 Fuentes formales

Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad.

1.8.2 Fuentes reales

De conformidad con la doctrina; “En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”⁸

También son conocidas como substanciales, son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se producen por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

⁸ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80

1.8.3 Fuentes históricas

Son aquellas que han dado origen a la legislación, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de Códigos y Leyes, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

En conclusión el derecho laboral, es la ley que enseña lo relacionado a los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, con el estudio de cada una de las fuentes así como su evolución; se logra comprender lo que es en este tiempo el derecho laboral así como tener el conocimiento de la garantías que protegen a los trabajadores y a los patronos.



CAPÍTULO II

2. Los contratos laborales

Los contratos poseen una naturaleza, a la que se debe de prestar atención, porque éstas manifiestan el porqué de su creación, al expresar las relaciones que tiene el derecho laboral con el derecho público y privado, la naturaleza de los contratos se disputan estas dos ramas; la primera teoría es la contractualista, enfocada en el derecho privado y la teoría relacionista, que es la que se enfoca en el derecho público dichas teorías se explican a continuación.

2.1 Contractualista

Esta teoría está cimentada en el derecho civil, por considerar que el contrato es propiamente un acuerdo de voluntades en el que las partes se comprometen a realizar algo sin presión alguna.

Al respecto la doctrina indica; “concibe que al margen del contrato, no pueden generarse derechos y obligaciones para las partes y por ende sería ilógico que de una relación de hecho pudieran derivarse consecuencias, reiterando que en la contratación laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada, extremos estos que le dan el carácter público.”⁹

⁹ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 39



En conclusión, el derecho laboral, es la ley que enseña lo relacionado a los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, con el estudio de cada una de las fuentes así como su evolución; se logra comprender lo que es en este tiempo el derecho laboral así como tener el conocimiento de la garantías que protegen a los trabajadores y a los patronos.

2.2 Racionalista

Esta teoría está ajustada a una relación de trabajo, ya que, el empleado se sujeta a las disposiciones del empleador, por el hecho de ir e iniciar la relación laboral, se entiende que acepta las condiciones pues, es una relación que se da entre las partes.

2.3 El contrato de trabajo

La institución del contrato, tiene relación con varias ramas del derecho no solamente con el derecho laboral, se debe tomar en cuenta lo que refiere el Código de Trabajo, respecto a su definición; la que está regulada en el Artículo 18 el que indica que; “El contrato sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes (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 ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Ahora bien, el Código Civil, por contrato define: “Un contrato es cuando dos o

personas conviene en crear modificar o extinguir una obligación”, aquí es el compromiso a realizar o no, determinada acción.

Lo que refiere el Código de Trabajo, es que es una parte la que se compromete por medio de un contrato de trabajo, a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, puede ser monetario o en especie. Por ejemplo, los frutos de alguna propiedad donde se cosecha, el contrato es aquel en el que se plasman las pretensiones de las partes; en este sentido, el derecho laboral tiene relación con otras ramas del derecho, y una de ellas es con el Código Civil, el cual menciona la voluntad en el contrato, la cual se requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento, que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Al igual que en las demás ramas del derecho, posee sus controversias ya que muchas veces el contrato de trabajo puede ser utilizado de manera distinta a la esencia del contrato laboral, por la tendencia de ocultar las relaciones laborales dándoles carácter diferente o de otra índole.

En la doctrina se encuentra; “dos conclusiones específicas del contrato de trabajo que nacen de la realización de un contrato de trabajo siendo éstas:

- a. Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren éste será Contrato de Trabajo, si de todas maneras se producen por una parte la obligación de

prestar un servicio personal subordinado y por otra la de pagar un salario.

- b. Que el contrato es simplemente un acuerdo de voluntades siendo trascendente para que surtan todas las consecuencias legales que surjan con la prestación del servicio, siendo que las consecuencias de la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación.”¹⁰

Los contratos de trabajo poseen sus elementos como en cualquiera otra rama del derecho, que forman parte elemental de su creación las cuales deben de regirse por las normas generales aplicables a los contratos, estos elementos serán descritos a continuación:

2.3.1 Capacidad

Es la persona capaz de realizar determinados actos; capacidad de goce, que es el derecho que posee por el simple hecho de ser persona, el cual puede ejercer su derecho en cualquier momento. La capacidad de ejercicio que es aquella capacidad que se adquiere al cumplir la mayoría de edad, y que en el caso del derecho laboral, se adquiere a partir de los 14 años, pues, es a partir de esa edad que la ley permite a una persona contratar su propio trabajo.

¹⁰ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 43

2.3.2 Consentimiento

Es la capacidad de poder aceptar determinadas decisiones, el derecho civil, indica que para el negocio jurídico se debe poseer consentimiento, que no adolezca de vicio, pudiendo ser éste el dolo, cuando se realizan actos con previo conocimiento, sin embargo, no son ciertos y los realizan, el consentimiento puede ser de manera tácita o expresa, siendo ésta de manera escrita, donde tanto el trabajador como el patrono se comprometen a cumplir lo pactado.

En la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo escrito, se debe de realizar en tres copias y cada parte deberá quedarse con su copia respectiva y otra que se deberá hacer llegar a la dirección general de trabajo, respectivamente para que quede constancia de lo pactado, y la otra forma del consentimiento es en forma tácita, que se realiza de manera verbal y surte efectos como si lo hubieran pactado por escrito, es decir, que se diferencia por la forma en que se celebra el contrato de trabajo, pero tienen los mismos efectos y por ende la misma validez.

2.3.3 Objeto

Es el bien jurídico tutelado que debe de ser objeto lícito, al respecto, el autor anteriormente cita indica que, “En el trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, éste será el objeto directo, y a su vez el objeto indirecto lo constituirá

el servicio específico a prestar y el importe del salario.”¹¹

Como menciona el ya citado autor, el objeto tiene dos direcciones, el servicio y el pago, en los contratos laborales sin embargo, el trabajador al cumplimiento de la obligación conforme a sus capacidades y desempeño sin excepción, salvo que, éste haya sido contratado sin especificarle sus funciones o actividad a desempeñar en el momento de la contratación, este supuesto, no lleva a la inexistencia del contrato laboral, pues, igualmente el trabajador está cumpliendo con su obligación y el objeto de la prestación.

Todo contrato de trabajo, cuenta con características que lo integran, al respecto, uno de los autores ya mencionados expresa las siguientes:

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.

¹¹ De Buen, Néstor. **Op. Cit** Pág. 45

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

2.4 El contrato por tiempo indefinido

Es aquel contrato que se conoce como trabajo fijo, desde el momento que inició la relación laboral puede ser que haya sido por medio de contrato escrito o verbal, no tiene plazo específico de conclusión, y se encuentra ligado a las prestaciones de ley en el que se comprometieron las partes a realizar con previo conocimiento, al respecto el Código Civil en el Artículo 1517 señala: “Cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

El Código Civil, lo reviste con una idea de crear o extinguir una obligación que se comprometieron, en referencia al derecho de trabajo, es aquel en el que una persona acepta las condiciones de trabajo impuestas por un patrono para el desempeño del empleo a cambio de una remuneración que puede ser monetaria o en especie.

Lo que le da forma a este contrato es que no se tiene fecha específica para terminar la

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



relación laboral a la que se sujetaron. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

2.5 El contrato por tiempo definido

Es aquel tipo de contrato en el que el patrono contrata a un trabajador por un lapso de tiempo determinado o para la realización de determinada obra que se haya comprometido a realizar, el cual puede durar unas semanas o meses.

La ley no especifica qué prestaciones se deben de pagar, en cuanto a este tipo de contrato, se puede dar en el caso de los cortes de café que se dan para la época de cosecha, se contratan para determinado tiempo, al momento de iniciar una relación laboral y a falta de estipulaciones expresas se considerará que se ha contratado por tiempo indefinido.

2.6 El contrato por obra determinada

Es aquel contrato que se da cuando se encarga al trabajador realizar determinadas obras, bajo un determinado tiempo establecido por el patrono, a cambio de una remuneración aceptada por ambos, o la temporalidad que dure la realización de terminado objeto.

En ocasiones, en estos tipos de contrato, los trabajadores se encuentran laborando para

determinado patrono pero la variante aquí es el producto entregado y la calidad del producto, en algunos casos, se utilizan para la venta, ejemplo de esto son los artesanos que venden los productos que realizan a otro patrono, para que los vendan y dependiendo de la demanda se encargan más productos, o la venta de productos hechos de madera que se trabajan por medio de encargo, el concepto de obra determinada en ocasiones provoca confusión con el de tiempo determinado.

2.7 Contratos verbales

El contrato de trabajo es poco formal, por el hecho de que muchas veces se inicia la relación laboral sin firmar un contrato, se da de palabra, y esto favorece siempre al trabajador ya que el patrono posee la carga de la prueba y le corresponde probar todo lo que se indica en contra del trabajador, el contrato individual de trabajo se puede celebrar de forma verbal, por las siguientes causas:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas
- b. Al Servicio Doméstico
- c. A los Trabajadores accidentales o temporales
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales

Mientras que el contrato individual de trabajo escrito: "se debe de extender por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el

patrono está obligado hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración”, tal como señala el Artículo 28 del Código de Trabajo, para que quede constancia de la contratación que se realizó y las condiciones de trabajo a las que se comprometieron las partes.

2.8 Terminación de la relación laboral

Los contratos de trabajo, se caracterizan por ser poco formalistas, esto es así, porque la ley brinda una serie de casusas que pueden dar por terminados los contratos sin responsabilidad alguna, pudiendo ser decisión tanto del patrono o del trabajador.

El Código de Trabajo en su Artículo 76, hace referencia a la terminación de los contratos de trabajo de forma literal establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola de forma 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”.

2.8.1 Despido con causa justificada

Al momento de dar por iniciada una relación laboral entre el patrono y el trabajador se

comprometen a llevar una relación cordial entre ambos, respetándose uno con otro y el trabajador se compromete a acatar las reglas del establecimiento al igual que el pudor en su centro de trabajo el cual debe de respetar pero cuando el trabajador ya no cumple con dichas disposiciones el Código de Trabajo en su Artículo 77 menciona las causas por las que el patrono puede dar por terminada la relación laboral 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.
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el

trabajo.

- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.
- f. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.
- i. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le

imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.”

El patrono como persona que garantiza el empleo a una o varias personas así como tiene obligaciones para con ellos, también tiene derechos, los cuales puede ejercer, por ejemplo, si un empleado no está cumpliendo con las expectativas de éste o falta seriamente a los lineamientos establecidos, éste puede rescindir el contrato unilateralmente sin perjuicio del pago de las prestaciones por despido directo justificado, por ejemplo, que el trabajador deje de asistir injustificadamente durante dos días laborales completos o seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

2.8.2 Despido indirecto

El despido Indirecto es aquel que se utiliza por parte del patrono como forma de presión hacia el trabajador, utilizando como medio el hostigamiento en el trabajo, de modo que para éste se haga insoportable su permanencia en el trabajo para que el trabajador pueda dar por concluido el contrato laboral. En el despido indirecto muchas veces se abusa del empleado ya que se obliga a realizar al empleado trabajos que no se establecieron en el momento de su contratación y posee todos los derechos ya que fue un despido directo

como lo menciona la doctrina; “en estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, si no ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado.”¹³

En la mayoría de las veces se accede a la realización del trabajo por la necesidad de conservar el empleo, el Código de Trabajo, presenta una serie de presupuestos en su Artículo 79 en lo que el trabajador se puede apoyar para reclamo de sus prestaciones a los que tiene derecho:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se

¹³ **Ibíd.** Pág. 144

ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

- f. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- g. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre.
- h. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66.

Es decir, el despido indirecto se da por causas ajenas al trabajador y éste se ve afectado, ya que él no cometió ninguna infracción, y el despido ocurre sin responsabilidad de parte del trabajador.

En conclusión el contrato de trabajo o contrato laboral es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario).



CAPÍTULO III

3. Las prestaciones laborales

En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro.

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como se mencionó, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos.

Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye



aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes.

El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus

representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyos Artículos 101,102, se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88 en la cual explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también explica el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91,103 y 104 del Código de Trabajo.

3.1 El salario

“El salario es el pago que el patrono realiza al trabajador, por el hecho de prestar sus servicios, puede ser por obra realizada o por el tiempo que estipule el contrato el cual

debe ser en moneda de curso legal, la palabra salario proviene de latín salarius, que deriva de sal en referencia al pago que se hacía con un puñado de sal en la antigüedad.”¹⁴

Este salario puede variar por las condiciones en que se realice el trabajo o de la región debe garantizar las condiciones de vida del trabajador para que este pueda poseer una vida decorosa.

El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique, el salario es fijado periódicamente por el Organismo Ejecutivo por acuerdo emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en base al dictamen rendido por la Comisión Nacional de Salario, posee varios sinónimos el cual significan lo mismo salario entre ellos tenemos; sueldo, honorarios, remuneración.

Se tiene conocimientos que desde la antigüedad el Código de Hamurabi ya se manejaba un concepto de salario, en la época del feudalismo se tiene conocimiento de la idea equivalente de un salario ya que se trabajaba una porción de tierra a favor del señor feudal. Se tenía retribución de una parte de las cosechas, creando los soportes de lo que se considera el salario actual ya que se trabajaba equitativamente.

Según el convenio 95 se puede definir el salario como la remuneración o ganancia, sea

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 147

cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Según los tratadistas y autores se puede dar una clasificación doctrinaria que habla del salario que es; el salario indivisible y el salario en especie

a. El Salario indivisible

Es aquel que se da no propiamente en el pago del salario, como en dinero por ejemplo cuando se dan días de feriado, viáticos, cursos de capacitación, permisos, convirtiéndose estas prestaciones como parte de un salario adjunto conocido por la doctrina como Beneficio Marginal, ya que el trabajador goza de estas prestaciones, de días de descanso con sueldo pagado permisos, los cuales, se pueden contar de algún modo como forma de apoyo por parte del patrono.

b. Salario en especie

Es el pago que el patrono puede realizar en forma distinta de dinero de curso legal, pudiendo ser las cosechas que se realizan en determinado lugar el cual no puede ser mayor del treinta por ciento ya que éste posee necesidades que tiene que sufragar, en su persona y de su familia que no podría solo con productos, y es concepto que predomina en la legislación guatemalteca ya que ésta nos menciona que el salario en especie se considera en un treinta por ciento, el resto del salario en moneda nacional.



Se considera que forman parte del salario del trabajador las siguientes prestaciones:

- a. Salario Ordinario
- b. Aguinaldo
- c. Tiempo extraordinario
- d. Vacaciones
- e. Indemnización

Estas son las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que la ley reconocer como Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público la Bonificación Incentivo para trabajadores del sector Privado, como suyos, en cualquier momento y que se deben de pagar en el momento establecido si no en el momento de terminar el contrato se debe de hacer un equivalente de todas éstas prestaciones y hacer un promedio de todas las prestaciones pendientes y hacer un promedio y realizar el pago por parte del patrono.

El Código de Trabajo hace referencia de ellos en el capítulo primero salarios y medidas que lo protegen por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, muchas veces el trabajador, debe de realizar viajes pero no coloca de su dinero ya que esto le provocaría problemas financieros por ello es que el patrono corre con todos los gastos.

De forma de protección del salario el Código de Trabajo lo protege de manera que no se

pueda embargar más del cincuenta por ciento de la totalidad del salario en el Artículo 96

se menciona también que no pueden ser embargados los siguientes:

- a. “Los salarios mínimos y los que sin serlos no excedan de treinta quetzales al mes
- b. El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más pero menos de cien quetzales al mes
- c. El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más pero menores de doscientos quetzales al mes
- d. El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más pero menos de trescientos quetzales al mes
- e. El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.”

3.2 El salario y su clasificación

“El salario es la remuneración que se recibe por un trabajo realizado, pero es bueno que conozcamos las diferentes clasificaciones tanto legales como doctrinarias que dan origen a la naturaleza del salario entre éstas tenemos las siguientes:

- a. Unidad de tiempo

Es la más común de las contrataciones ya que se maneja en contrato determinando las jornadas y los salarios que se devengaran en el proceso, además, siendo la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo bajo las órdenes del patrono en este

se deben de proporcionar las prestaciones establecidas por la ley, las unidades de tiempo en los que se debe proporcionar el pago siendo: por mes, por quincena, día y por hora.

b. Unidad de obra

Conocido también como trabajo a destajo cuando se pacta el precio por unidad de obra, independientemente del tiempo tomado en producirlas, tomándose en cuenta esos precios de forma global el cancelando el precio en medida que se va entregándose el producto.

c. Por tarea

Es aquella en la que el trabajador se compromete a entregarle al patrono determinado producto u obra en un plazo determinado tiempo.

d. Por comisión

Cuando el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice a favor de su empleador, pueden ser ventas o cobros, sobre el valor o cobro u operación nos menciona la legislación.”¹⁵

Si los salarios consisten en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador la cual debe ser proporcional.

Guatemala al igual que otros países ha firmado acuerdos en los que se compromete a

¹⁵ De Buen, Néstor. **Op. Cit.** Pág. 45

cumplir las disposiciones establecidas en dichos convenios referente al salario se encuentran varios convenios el convenio veintiséis establece; “Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual.”

Todo trabajador al que sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le alude por vía judicial o por cualquier otra vía legal dentro del plazo que fije la legislación nacional.

3.3 Clases de salario

Aunque no existe una clasificación específica se puede mencionar éstas que dan una idea de lo que serían los salarios:

a. Salario nominal

Es el salario que el trabajador gana en base de sus servicios ya que lo recibe mensualmente se puede decir que es el tipo de salario al que se encuentran sujetos la mayoría de los trabajadores, independientemente de su poder adquisitivo.

b. Salario efectivo

Es el salario real que recibe el trabajador con los descuentos ya efectuados que puede sufrir, por ejemplo es el pago que recibe menos los descuentos que el patrono le paga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por concepto de cobertura médica al trabajador.

c. Salario promedio

Es el salario que recibe haciendo la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios que sirve de base para la proyección o determinación de la indemnización.

Doctrinariamente se pueden mencionar otros tipos de salario que podemos mencionar y son los siguientes:

a. Salario profesional

Para aquellos trabajadores que pueden dedicarse a una misma actividad

b. Salario progresivo

Es aquél en el que se busca reconocer al trabajador por la eficacia de sus servicios y la productividad que realiza, siendo de beneficio para el patrono.

c. Salario sindical

Es el salario que se logra por medio de los esfuerzos del sindicato ya que éste abarca a toda la población trabajadora del lugar de empleo siempre buscando la superación de los empleados.

3.4 Las Vacaciones

Este es un periodo en el que el trabajador goza de días de descanso remunerado, el cual tiene derecho cada año dependiendo del tiempo en que haya estado laborando si ha sido de seis meses tiene derecho a siete días y medio, pero si ha laborado más de un año

tiene derecho a los quince días hábiles que la ley establece.

Este periodo empieza a computarse desde el día en que el trabajador reinicio sus labores en la empresa; se encuentra prohibido descontarse algún premiso que el patrono haya dado a su empleado por cualquier motivo que sea no entra como avance de vacaciones estos se deben de tomar íntegramente.

La doctrina da un concepto de vacaciones; "Es un periodo de descanso que se remunera como si estuviera trabajando. Es una liberación temporaria del trabajo respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe de pagar ese tiempo como si lo hubiese laborado."

El trabajador es el único que puede renunciar a eso es el trabajar mismo pero a cambio de algo que en verdad le beneficie en este caso las vacaciones sería remuneradas en dinero conforme a los años que no haya tomado vacaciones.

Se trata de proteger el trabajador quien tiene derecho a la recreación en los aspecto de su vida, el derecho laboral es muy protector por ello vela por el bienestar del trabajador, muchos trabajadores consideran muchas veces que el lugar de recibir vacaciones sería más útil cambiar su periodo de vacaciones por un periodo de trabajo remunerado pero esto irían en contra la función para la que se crearon las vacaciones que es la de brindar

al empleado un descanso físico y mental.

Esto se dio a principio del siglo en que vio la necesidad de dar a los empleado un tiempo de vacaciones pero no se tomó con el auge necesario del caso, por diversas situaciones económicas ya que en ese periodo de la historia se buscaba producción de la economía y algo como vacaciones pagadas para los trabajadores era algo impensable para un empresario en esos tiempos ya que no existían muchas de las leyes de protección.

Se inició al término de la primera guerra mundial propiamente donde las naciones acogieron esta práctica y posteriormente en el año de 1945 Guatemala, antes de eso no se conocía como una norma legal.

Como cualquier punto de estudio aparece críticas relacionadas con el tema para ellos en la doctrina se mencionan las siguientes:

- a. Lo que gana el trabajador por día, algunos dividen el ingreso mensual entre treinta, otros dentro de veintidós, en la inteligencia que son los días trabajados durante el mes.
- b. Los días que debe de pagar por año laborado, algunos consideran que la base debe de ser de veintiún días que resulta de calenda rizar los quince días, que comprendidos los días hábiles e inhábiles, sumas cerca de esa cifra; otros sostienen que la base por la que deben multiplicarse el promedio diario debe de ser de quince días.

En estos sentidos encontramos contradicción en cuanto a las jornadas de trabajo; recordemos que al optar un empleo se está aceptando según la conveniencia de las partes. Hay trabajadores que solamente trabajan pocos días a la semana o se turnan con otro empleado al hacer un recuento de las horas trabajadas esto implicaría problemas para el empleado ya que no contaría con las horas necesarias para poder disfrutar de las vacaciones que en ley se establecen dado esto se han dado varias discrepancias en referencia al periodo de vacaciones la doctrina nos menciona.

El patrono tiene la obligación de dar vacaciones pero en la ley específicamente no se menciona la sanción en el que este incurriría por no dar vacaciones y el trabajador se encuentra en un impase ya que no se encuentra en posibilidades de fijarse un periodo de vacaciones lo que le acarrea problemas ante su patrono ya que se consideraría causa justificada de despido ya que este estaría faltando a sus labores y debido a la situación económica actual muchos prefieren no ejercer ese derecho, firmando papeles donde se les acredita unas vacaciones de las cuales nunca han gozado.

3.4.1 Cálculo de la prestación referente a las vacaciones

El código de trabajo como un cuerpo normativo garante de los derechos del trabajador regula en el Artículo 134 lo referente al derecho de vacaciones y la forma en que se ha de reconocer al trabajador, por lo que hace mención que para “calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres



meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.”

En el mismo sentido hace referencia el Artículo 135 en que “Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.”

Asimismo, el Artículo 136 se hace mención que “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.”

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a



los cinco últimos años.”

3.5 La indemnización

“Es una prestación laboral en la que el patrono debe de dar dinero al trabajador cuando este ha sido despedido sin justificación alguna por parte del patrono lo que equivaldría un mes de salario por año trabajado también conocido como liquidación el Código de Trabajo en el Artículo 82 hace referencia a la indemnización las reglas que se rigen las que son:

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término.
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legales u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d. Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios por prestarse.
- e. El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor



actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido¹⁶

En conclusión las prestaciones laborales son todas las retribuciones que la empresa debe otorgar al personal de forma obligatoria y complementaria al sueldo, el paquete de prestaciones y beneficios laborales que se brindan a los trabajadores tiende a aumentar la satisfacción en el puesto de trabajo, el sentido de pertenencia, incremento en la productividad y mejora considerablemente el clima laboral.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 48

CAPÍTULO IV

4. Discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos

En la actualidad la discriminación laboral se enfoca más a la población femenina por el simple hecho de ser mujer, perjudicándolas en todos los aspectos laborales, ya que no cuentan con los mismos derechos que los hombres, esto se debe a los estereotipos que la sociedad ha construido negativamente pensando que la mujer debe ser del hogar, dejando a la mujer sin posibilidades de superación.

Pero este fenómeno también suele suceder en el caso de los hombres que están al frente de las empresas pensando que las mujeres no pueden realizar las mismas funciones que ellos evidenciando los prejuicios con los que cuentan.

La discriminación en Guatemala es un problema social que aqueja a la población, dañando la integridad y atentando en contra de la dignidad humana que tiene efectos en todas las personas causando una situación frustrante en la ciudadanía.

“La discriminación llega a ser el resultado de una acción o de la omisión que puede ser directa o indirectamente, sutil o abiertamente hostil, que cuando ésta se está dando se

transforma en violación hacia los derechos de las personas, impidiendo de esta manera un desarrollo integral para el país.”¹⁷

Es una problemática que se ha venido dando desde años atrás por la gran negatividad sobre una parte de la población guatemalteca; esto ha restringido el acceso, exclusión y el desarrollo pleno por parte de las mujeres trabajadoras en relaciones sociales equitativas, esta falta de equidad va más allá de cualquier planteamiento derivado de las diferencias propias de la diversidad cultural del país.

Es importante mencionar que la misma sociedad limita el potencial vital de muchos trabajadores, cuando en realidad todos los trabajadores son capaces de realizar sus tareas en el puesto de trabajo de la mejor manera sin importar las críticas negativas de las personas que están a su alrededor.

El papel que juegan los trabajadores hoy en día es importante ya que están en búsqueda de mejores y nuevas oportunidades laborales, ante el desafío que le plantea la sociedad misma, al ser esta la que los discrimina y calumnia.

Por lo que es necesario concientizar a la población guatemalteca para crear

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 49

oportunidades, que garanticen la igualdad entre mujer y hombre con respeto y tolerancia en beneficio de toda la sociedad, creando nuevas perspectivas de género y derechos humanos, para mejorar las condiciones laborales para todos en las empresas, erradicando poco a poco la discriminación laboral y mejorando cada día más como personas y como sociedad.

4.1 Definición de discriminación

“La discriminación es diferenciar o distinguir personas entre sí por su género y más hacia la mujer por el género masculino, en lo relativo a la igualdad entre géneros en el derecho laboral, varias de las legislaciones centroamericanas contienen todavía concepciones proteccionistas que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo.”¹⁸

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

Según la doctrina; la discriminación consiste en separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra, o bien desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 152

persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, económicos, de origen,

Otra definición dada por los autores es; la discriminación es una acción negativa y/o condescendiente hacia miembros de grupos específicos, el desagrado por falta de respeto y/o el resentimiento hacia personas debido a su pertenencia a un grupo.

Sigue manifestando el autor que se puede entender la discriminación como toda forma de menosprecio, distinción o exclusión restricción o preferencia hecha por persona, grupo o institución, basada en la raza, color, sexo, religión, descendencia, origen étnico, edad, orientación sexual, o cualquier característica análoga, que produce la anulación o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales tanto en las esferas políticas sociales, económicas, culturales como en cualquier otra.

Por último la discriminación es, a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema.

La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre y relacionan características físicas o culturales que poseen con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos y, desde este punto de

vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características que consideran como valóricas o más puras.

4.2 Tipos de discriminación

Para el autor de esta investigación la discriminación en la sociedad se sigue viendo como una acción negativa para las personas que sufren esta, afectando su estado emocional hasta el grado de perturbar las áreas familiares, sociales y laborales.

Según el mecanismo bajo el cual opera, la doctrina “identifica cuatro tipos de discriminación, legal, interpersonal, institucional y estructural.

a. Discriminación legal

Se da cuando el mecanismo o medio de la discriminación se deriva de la omisión de las leyes o de los enunciados favorables que garanticen y desarrollen el pleno disfrute de los derechos humanos de la población tradicionalmente marginada.

b. Diseminación interpersonal

Se manifiesta en actitudes y conductas de rechazo y exclusión hacia determinadas personas. En Guatemala se da especialmente contra los indígenas, por parte de la población indígena, afecta principalmente a mujeres (indígenas y no indígenas) así mismo los medios de comunicación masiva transmiten estereotipos y prejuicios étnicos y raciales dañinos a la imagen de los pueblos indígenas, mismos que se replican en convenciones y actitudes personales.

c. Discriminación institucional

Se manifiesta a través del sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos hacia determinada población, en especial a indígenas, mujeres, personas de la tercera edad y jóvenes. La discriminación se ve reflejada en las instituciones educativas y de salud, la administración de justicia, administración pública, las inversiones públicas y privadas, la infraestructura básica y otros servicios.

d. Discriminación estructural

Es la base sobre las cuales descansan los otros mecanismos históricos ya señalados. En especial para los indígenas y mujeres. La discriminación estructural ha consistido en la exclusión de los recursos económicos, políticos e institucionales necesarios para convivir en condiciones de equidad con el resto de la población guatemalteca.”¹⁹

Existen motivos que utilizan las personas para poder hacer uso de la discriminación, en el ámbito laboral dejando a un lado la igualdad de derechos con los que cuentan cada una de ellas. Analizando la doctrina concluye diciendo que “existen varias clases de discriminación estas son:

a. Racismo y xenofobia

El racismo es una teoría fundamentada en prejuicios según razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican reacciones de dominio así como comportamientos de rechazo y agresión se representa frecuentemente con la

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 83

xenofobia.

b. Discriminación a discapacitados y enfermos

Los discapacitados tienen a veces dificultades para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales. El mayor reto para ellos es convencer a la sociedad de que son una clase aparte.

c. Discriminación según el estrato social

Clase social generalmente se define como un grupo de personas situadas en condiciones similares en el mercado de trabajo esto significa que las clases sociales tienen acceso distinto y normalmente desigual, a privilegios, ventajas y oportunidades.

d. Discriminación a mujeres

El machismo es una discriminación de carácter dominante adaptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en la cultura machista aprendió a respetar y admirar a varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su cultura le enseñó a ver a la mujer en termino de valores o atributos físicos su admiración hacia ella se basa principalmente en una concepción misma.”²⁰

4.3 Discriminación laboral

La discriminación laboral empieza cuando se le niega el trabajo a una persona por razón de la edad, género, la apariencia, la nacionalidad, quedando rechazada y negándole una oportunidad para trabajar, este es un problema que aqueja a la sociedad, provocando desempleo y pobreza en el país.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 121

La discriminación en el empleo es una de las principales materias de las que se ocupan los distintos Códigos y Tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos.

Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación.

La discriminación laboral comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

4.4 Clases de discriminación laboral

La discriminación laboral puede darse en las empresas por falta de conocimientos o falta de valores morales, esto puede tener grandes consecuencias para la productividad de las organizaciones y grandes consecuencias en la vida de las personas que la reciben, el mundo del trabajo hay dos clases de discriminación, las cuales se describirán a

continuación.

4.4.1 Discriminación directa

Se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.

4.4.2 Discriminación indirecta

Es más sutil pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno.

Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la

oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido.

Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo.

Resulta un poco difícil determinar claramente cuándo existe una discriminación indirecta y si efectivamente sucede. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo considera esta dificultad como una ventaja, en tanto que el concepto de la discriminación indirecta en materia de empleo y ocupación resulta sumamente útil para trazar líneas de acción dentro del lugar de trabajo.

4.5 Motivos de la discriminación laboral

Todas las personas tienen derecho a trabajar y devengar un salario, pero sigue siendo un problema, ya que, la discriminación ejercida por el empleador ante ciertas situaciones atenta directamente contra este, la discriminación laboral se da cuando las personas buscan un empleo y se les niega la obtención del mismo, ya sea por edad, género, raza, color.

Según la Organización Internacional del Trabajo, menciona como causas de

discriminación las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por ahora, son innominadas pero existentes. De hecho, hasta la Organización Internacional del Trabajo ha tenido noticia de casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, la orientación sexual y la afiliación sindical.

El Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación en materia de empleo y ocupación permite la existencia de la determinación de nuevos motivos ilícitos de discriminación; haciendo que el alcance sea mejor para erradicar las causas de discriminación en el trabajo y gocen de considerable amplitud de empleo las personas.

4.6 Calumnias y amenazas en el lugar de trabajo

La calumnia es una acusación falsa y malintencionada que se hace en contra de otra persona, sin importar que se tenga conocimiento de que la imputación surgió de una mentira.

La calumnia parte de la necesidad de lastimar y hacerle daño a otra persona, incluso, de propiciar su desestimación por parte de allegados y de la sociedad en general, en especial, si se trata de una figura pública. Quien inicia una calumnia sabe que está mintiendo y que su acusación carece de verdad, así como, también está al tanto de que

este tipo de perjuicios se transmiten y dan a conocer muy rápido entre las personas

En este sentido, la persona malintencionada y creadora de la calumnia está consciente de que va a perjudicar la reputación y la credibilidad que tienen las palabras y las acciones de alguien en particular. No obstante, la finalidad de la calumnia es generar la difamación moral y ética de un individuo sin importar los daños y las humillaciones que éste pueda sufrir.

En los lugares de trabajo las calumnias y amenazas no son solo por parte de los compañeros de trabajo sino también por parte del patrono, esto con el fin de obtener beneficios para él, dichos beneficios pueden ser hostigar al trabajador hasta hacerlo renunciar para que de esta manera dicho trabajador no tenga derecho al cobro de su indemnización por haber renunciado a su trabajo. De esta manera en muchas empresas del país se ve el actuar de los patronos, quedando esto internamente dentro de la empresa ya que aunado a esto el patrono amenaza al trabajador para que este no hagan valer sus derechos.

El patrono para que el trabajador no accione y haga valer los derechos que la ley como trabajador le otorga, lo amenaza atribuyéndole actos ilícitos que el trabajador rotundamente ignora, ya que él está consiente que no ha cometido ningún crimen. De tal manera que el trabajador por miedo a las amenazas dirigidas por el patrono y cansado de



las calumnias y hostigamiento, renuncia aceptando así la palabra del patrono, quien es el único que sale beneficiado ante estas situaciones que se dan en el ámbito laboral en general, tanto en el sector público como en el sector privado.

En conclusión y para combatir tales actuaciones dentro del área laboral, deberán girarse campañas de concientización en donde los trabajadores no tengan opresión ni miedo a hacer valer sus derechos con relación a las garantías que no solo la Constitución Política de la República de Guatemala les otorga sino también en este caso el Código de Trabajo y aunados a los anteriores los Tratados Internacionales que están relacionados con esta rama del derecho.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la premisa que en Guatemala existe discriminación laboral cuando el patrono calumnia al trabajador para que renuncie y no pagarle indemnización; amenazándolo con denunciarlo por supuestos hechos delictivos, se puede decir que esto ocurre debido a la falta de conciencia por parte de los patronos que utilizan esta modalidad para lograr que un empleado renuncie y evitar así cumplir con sus obligaciones patronales en el caso que tuviera que despedirlo.

El problema se presenta cuando un patrono utiliza modalidades que al final se convierten en un acoso laboral debido a que presiona al empleado o busca desesperarlo y amenazarlo para que renuncie y él pueda ahorrarse el cumplir con sus obligaciones patronales. Por lo tanto, el hecho que el empleado permita que se le amenace o presione para que renuncie se debe a la falta de educación y conocimiento sobre sus derechos laborales que la Ley le otorga a los trabajadores.

Es necesario que se busquen políticas que permitan que exista una actualización en las leyes laborales que rigen el país y que se incluyan normas que castiguen a todos los patronos que tomen este tipo de actitudes y que el hecho de amenazar a un trabajador sea tipificado como delito o como una de las formas de acoso laboral y a la vez, iniciar una campaña por parte del Estado en todas las instituciones tanto en el ámbito público, como en empresas privadas, sobre los derechos y obligaciones que la Ley otorga a los trabajadores y los patronos y dejar en claro las reglas de comportamiento para que cuando el patrono incumpla el trabajador no tenga miedo a denunciarlo.





BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. **Teoría general del derecho administrativo**. Primera ed. México. Ed. Porrúa. 1981.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. Sexta ed. Ed. Porrúa S. A. México 1985.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Segunda ed. año 2007 Inversiones educativas.

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Primera ed.

Legislación:

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

Código de Trabajo de Guatemala. Congreso de la Republica. Decreto 1441 año 1965.

Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público Decreto No. 42-92