

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

**CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE
PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR
GUATEMALTECO**

LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2023

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

**CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE
PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 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

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en 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



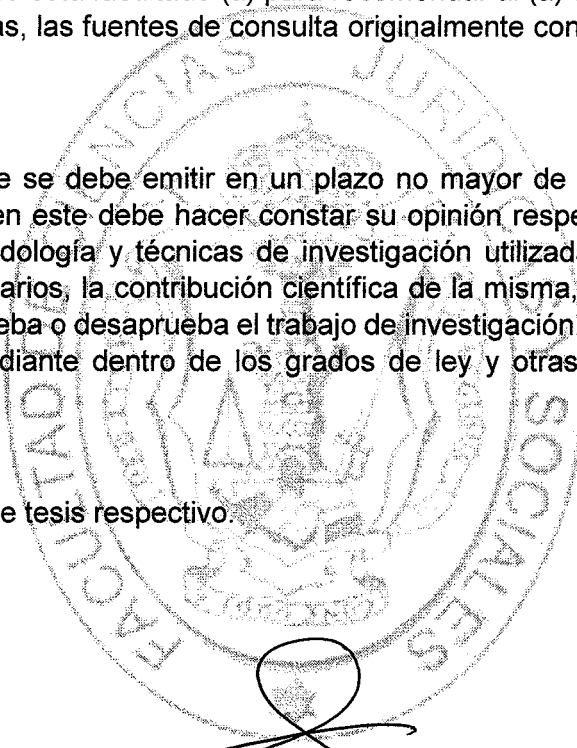
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
17 de abril de 2023**

Atentamente pase al (a) Profesional, **EDWIN ARTURO PACHECO BARCO**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO**, con carné 201121092, intitulado: **CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR GUATEMALTECO.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO



Fecha de recepción 03/05/2023

(f)

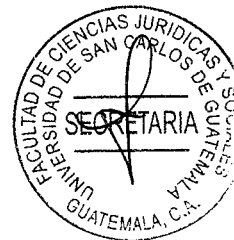
Asesor(a)
(Firma y sello)
Licenciado

Edwin Arturo Pacheco Barco
Abogado y Notario





LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
Abogado y Notario. Col 9758
15. Calle "A" 10 - 44 zona 1
Teléfono. 5935 2367
pachecobarcoarturo1956@gmail.com



Guatemala, 06 de junio de 2023.

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

Estimado Dr. Herrera:



De conformidad con el nombramiento emitido con fecha diecisiete de abril de dos mil veintitrés, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Asesor de Tesis de la estudiante **LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO**, y estableciendo que con la estudiante no existe relación de parentesco o enemistad, me dirijo a usted con el objeto de informar mi labor y oportunamente.

EXPONGO:

1. He procedido a revisar metódica y técnicamente a la estudiante en el desarrollo de su tesis titulada **"CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR GUATEMALTECO"**.
 - a. Al realizar la revisión le sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias, para la mejor comprensión del tema, las cuales fueron corregidas.
 - b. Contenido científico y técnico de la tesis: La estudiante abarcó tópicos de importancia en materia laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico.
 - c. La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico: con el objeto de analizar la legislación; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: Con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y



LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
Abogado y Notario. Col 9758
15. Calle "A" 10 - 44 zona 1
Teléfono. 5935 2367
pachecobarcoarturo1956@gmail.com



el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.

- d. La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando temas que se relacionan entre sí.
- e. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con la investigadora y se encuentra debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final es correcta.
2. Atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que emito dictamen favorable, ya que considero el tema un importante aporte.

LIC. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
Abogado y Notario. Col 9758

*Licenciado
Edwin Arturo Pacheco Barco
Abogado y Notario*



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 06 de julio de 2023

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



Dr. Herrera Recinos:

Le doy a conocer que llevé a cabo las respectivas revisiones de manera virtual a la tesis de la estudiante **LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO**, con carné número 201121092, que se denomina **“CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR GUATEMALTECO”**.

La tesis cumple con lo establecido en el instructivo correspondiente de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y en ese sentido le indico que las modificaciones sugeridas fueron llevadas a cabo, por lo cual procede Emitir **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Alexander Fernando Cárdenas Villanueva
Docente Concejero de Estilo

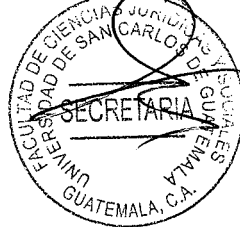
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 – Guatemala, Guatemala





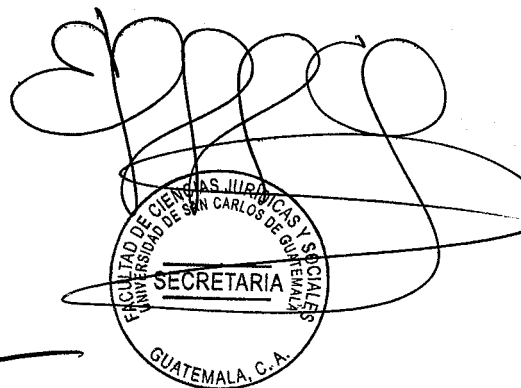
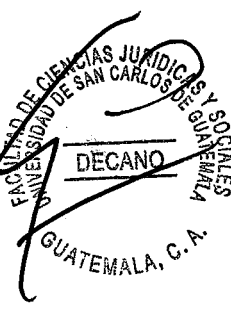
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUISA ELIZABETH PASCUAL TELLO, titulado CONFLICTIVIDAD LABORAL GENERADA POR RECORTES ABRUPTOS DE PERSONAL Y LA DESPROTECCIÓN ESTATAL AL TRABAJADOR GUATEMALTECO. 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



DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y brindarme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad, amor y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de mi carrera.

A MIS PADRES:

Diego Pascual Díaz y Alicia Eufemia Tello Alonzo, por brindarme todo su amor, paciencia, por su gran esfuerzo y su apoyo incondicional para que yo llegara a cumplir una de mis metas, enseñarme a luchar por mis sueños, y por haberme formado como una mujer de bien y con valores cristianos.

A MIS ABUELOS:

Pascual Pascual Cruz, Luisa Díaz García y Vidalia Estela Alonzo Godoy, quienes desde el cielo están celebrando conmigo este gran logro.

A MIS HERMANOS:

Velter Anibal Pascual Tello y Diego Fernando Pascual Tello, por su apoyo incondicional y a quienes dedico este triunfo.

A MIS AMIGOS:

Allan Florián, Monica Zamora, Kathy Ambrosio, Analy Polanco, José Mateo, Samuel Temaj, Melvin Dávila y demás amigos que estuvieron presentes en mi proceso, apoyándome en todo momento. Que nuestra amistad perdure a través del tiempo.

A:

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

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme forjado durante años para ser un gran profesional del derecho.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, por el privilegio de ser egresado de ella y por formarme profesionalmente.

PRESENTACIÓN

La presente investigación trata de establecer la importancia que posee el fortalecer la legislación laboral y promover la implementación de políticas que brinden una adecuada protección al trabajador guatemalteco. Esto implica establecer mecanismos efectivos para prevenir y solucionar conflictos laborales, así como fomentar la estabilidad laboral y promover el respeto de los derechos de los trabajadores. Al comprender las causas y consecuencias de la conflictividad laboral, se pueden proponer soluciones y mejoras para garantizar una mayor protección de los derechos laborales.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al derecho a la igualdad de las personas, el cual está garantizado en el Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, además de establecer que no deben de existir ningún tipo de discriminación en el caso de cómo se deben dar los despidos en Guatemala, así como la forma en la que afecta a la sociedad los despidos masivos dentro del contexto del derecho del trabajo en el territorio nacional. La investigación se realizó de febrero a junio de 2023.

Dentro de la presente investigación, el objeto de estudio el objeto de investigación de este tema se enfoca en analizar la conflictividad laboral y la desprotección estatal en relación con los recortes abruptos de personal, con el fin de comprender sus causas y consecuencias, evaluar las políticas laborales existentes y proponer posibles soluciones para promover la estabilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores en Guatemala. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral, así como el derecho constitucional al trabajo que existe en Guatemala.

El aporte de la investigación es la identificación de brechas y deficiencias, la formulación de propuestas de soluciones y la conciencia y sensibilización sobre la importancia de mejorar las condiciones laborales en beneficio de los trabajadores y la sociedad.

HIPÓTESIS

Existe una relación significativa entre los recortes abruptos de personal en el ámbito laboral guatemalteco y el aumento de la conflictividad laboral, lo cual se ve agravado por la falta de mecanismos de protección y garantías estatales para los trabajadores afectados. Estas situaciones pueden dar lugar a conflictos entre los empleadores y los trabajadores afectados, ya sea en forma de reclamos laborales, demandas legales o manifestaciones colectivas. Asimismo, se plantea que los trabajadores despedidos de manera abrupta se encuentran en una posición desfavorecida para acceder a nuevas oportunidades laborales, lo que contribuye a su desprotección económica y social.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la aplicación recortes abruptos de personal en diversos sectores de la economía guatemalteca y los efectos que tienen estos dentro de la sociedad y economía de Guatemala, reconociendo así, las limitaciones, características espaciales, contextuales y temporales como aspectos metodológicos que han sido utilizados en el objeto de estudio de la presente investigación.

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que se dentro del territorio nacional, se podrán identificar diversas áreas de mejora en el derecho laboral guatemalteco con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores y reducir la conflictividad laboral generada por los recortes abruptos de personal.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho de trabajo	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	7
1.4. La relación laboral	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo	14

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo	21
2.1. Definición de contrato individual de trabajo	22
2.2. Características del contrato individual de trabajo	25
2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo	27
2.4. Elementos del contrato individual de trabajo	31
2.5. Modalidades del contrato de trabajo	33

CAPÍTULO III

3. Garantías del derecho del trabajo y el despido	37
3.1. Las prestaciones laborales	43
3.2. Clases de despidos	51

CAPÍTULO IV

4. Conflictividad laboral generada por recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco	55
4.1. La discriminación laboral	56
4.2. Clases de discriminación laboral	62
4.3. Estabilidad laboral	69
4.4. Conflictividad laboral generada por recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco.....	72
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	79
BIBLIOGRAFÍA	81

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta se fundamenta en el análisis del marco legal vigente en Guatemala, incluyendo el Código de Trabajo y otras normativas laborales pertinentes. Estas leyes establecen los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, y brindan el marco regulatorio para la relación laboral y el despido. Así como principios y estándares internacionales de derechos laborales y derechos humanos reconocidos por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar y evaluar la conflictividad laboral generada por los recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco. Para ello, se busca comprender las causas y consecuencias de esta problemática, examinar el marco legal y normativo vigente, identificar las deficiencias y desafíos existentes, y proponer posibles mejoras en el ámbito laboral. Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: Existe una relación significativa entre los recortes abruptos de personal en el ámbito laboral guatemalteco y el aumento de la conflictividad laboral, lo cual se ve agravado por la falta de mecanismos de protección y garantías estatales para los trabajadores afectados. Estas situaciones pueden dar lugar a conflictos entre los empleadores y los trabajadores afectados, ya sea en forma de reclamos laborales, demandas legales o manifestaciones colectivas. Asimismo, se plantea que los trabajadores despedidos de manera abrupta se encuentran en una posición desfavorecida para acceder a nuevas oportunidades laborales, lo que contribuye a su desprotección económica y social.

En el Capítulo I, se desarrolló al Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el Capítulo II, por su parte se estudió lo referente a el contrato de trabajo, el Capítulo III, por su parte explica las garantías del derecho del trabajo y el despido; el Capítulo IV analiza la conflictividad laboral generada por recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio de los principios del derecho del trabajo en virtud del contrato individual de trabajo así como las distintas prestaciones que surgen de estos en relación a su consignación y los derechos que surgen como resultado de la relación laboral; el deductivo, ya que se abarca desde la forma más amplia y general del derecho del trabajo como protección de las personas que posean un puesto de trabajo en el territorio nacional; el método analítico: Para analizar la importancia que tiene el derecho a la no discriminación de tal manera que se pueda determinar la manera en la que se debe de establecer los despidos masivos en el territorio nacional. Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el derecho del trabajo, el derecho a la igualdad en el trabajo, la no discriminación en el territorio nacional al derecho del trabajo; así como sus principios y la forma en la que se debe de establecer este derecho.

Es necesario tomar medidas concretas para fortalecer la protección de los trabajadores, promover la estabilidad laboral y fomentar un entorno laboral justo y equitativo. Estas recomendaciones contribuirán a reducir la conflictividad laboral generada por los recortes abruptos de personal y a garantizar mejores condiciones de trabajo para los empleados guatemaltecos.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándonos sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.¹ Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. Karl Marx, compara el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, está con la balanza.”² En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).

² Marx, Karl. **El capital**. Pág. 46.

Ibarra por su parte afirma que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”³

Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho.

Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables ya que no es posible que exista esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

³ Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.

1.2. Definición de derecho de trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

Cabanellas afirma que, “previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”⁴

El derecho del trabajo como lo apunta este autor es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a) "Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora
- b) Criterio referente a contrato de trabajo
- c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto."⁵

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal. Para Trueba Urbina el "derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁶

⁵ De Buen L, Nestor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

⁶ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo.

De acuerdo con Walter Kaskel y Hermann Dersch es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁷

Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

Rafael Caldera afirma que el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁸

Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

⁷ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁸ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

“el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”⁹

El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”¹⁰.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

⁹ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 21.

Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un área del derecho mixta, en el sentido que se encuentra integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador. Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal "e".

1.4. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en

que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

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

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

En 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: "El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores.

Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”¹¹

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

Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores,

¹¹ OIT. Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Pág. 18.

sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, se define la relación laboral en el Artículo 19, en donde se define el contrato de trabajo pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de

la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas

empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.

1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo

El cuarto considerando del código de trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, de forma específica; sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido los principios rectores son los siguientes:

1. "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".

Sobre este principio, el Licenciado Carlos Sacalxot en su libro Lecciones de Derecho Individual de Trabajo explica que “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.
- b) Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”¹²

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del

¹² Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.

régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo uno (1) de la Constitución Política de la República en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

Para mantener la cordialidad y armonía dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina se ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

Se puede afirmar que: “Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (considerando del Código de Trabajo), entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones”.¹³

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.

Es por esto que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del

país. Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo, responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento.

La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de

juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido. El trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y trabajadores de forma cordial y que se pueda equiparar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador, de tal forma que pueda funcionar la armonía en el caso del derecho del trabajo.



CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

Se debe de iniciar afirmando que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo.

El contrato de trabajo como tal tiene su origen tiene origen en dos instituciones romanas: “la Locatio conductio operis y la Locatio Conductio Operarum La Locatio conductio operis o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella.

La Locatio Conductio Operarum o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la Locatio Conductio Operarum como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero.”¹⁴ Fueron entonces los romanos quienes idearon la manera en la cual se debería de establecer el trabajo, sin ser un derecho del trabajo como tal, no obstante se establece

¹⁴ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio de 2023).

la forma en la cual el contrato debería de llevarse a cabo a través de la asociación entre trabajadores y patronos aunque se trataran de contratos para obras específicas.

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

“Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”¹⁵

Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral, aceptando a prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengara cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono.

Esto determina la manera en la cual relación laboral se perfecciona y como el contrato de trabajo pese a tener los términos claros, siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 185.

En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos contemplados en el Código Civil, no obstante no se pueden considerar como tal debido a que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

Teniendo en consideración lo anterior, se puede determinar que el Artículo 18 del Código de Trabajo establece lo siguiente: "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

La definición que brinda el código de trabajo es muy completa, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además determina las partes que participan en el mismo, además de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

"Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón,

patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁶

Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país, así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

Por su parte, Guillermo Cabanellas, sobre esta temática afirma: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”¹⁷

Este autor se refiere al contrato de trabajo, a la manera en la cual una persona contrata a alguien para realizar una actividad determinada, a través de la autonomía de la voluntad. Es importante mencionar, que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

¹⁶ Ibid. Pág. 289.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 411.

Se puede determinar que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, debido a que efectivamente mediante la contratación individual surge un vínculo económico ya que el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios a un determinado patrono recibe una retribución, esta es la finalidad del trabajo es decir conseguir una cantidad de dinero para su subsistencia, a cambio de su fuerza de trabajo. Por consiguiente; el patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar las características del contrato individual de trabajo, de tal manera que establezca como este se puede utilizar dentro de Guatemala, en tal sentido las características que presenta el contrato individual de trabajo son los siguientes:

- a. **"Es consensual:** porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

- b. **Es conmutativo:** porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este. Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.
- c. **Es oneroso:** se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono por ejemplo: una empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.
- d. **Es bilateral:** porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el artículo 18 del decreto 1441.
- e. **Es personal:** porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

f. **Es de tracto sucesivo:** porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

g. **Es principal:** porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.”¹⁸

Se puede determinar que, si un contrato cumple con todos estos requisitos, entonces se estará frente a un contrato de trabajo, es por esto que se puede deducir que se deduce que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de Garantías Sociales, protectoras del Trabajador plasmado por sus características.

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cómo se conforma la validez jurídica del contrato individual de trabajo debe de realizarse en el contexto del derecho del trabajo, en tal sentido deben de tener en cuenta los siguientes requisitos:

a. “**Capacidad:** Que es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, que se la adquiere a los 18 años. La relativa a los 14 años, dependiendo del caso que se presente.

Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del código de trabajo de Guatemala, establece 3 requisitos fundamentales para la obtención de plaza laboral, los cuales son:

¹⁸ Ibid. Pág. 15.

1. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
 2. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
 3. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.
- b. **Consentimiento:** Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.
- c. **Objeto cierto:** Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.
- d. **Causa lícita:** Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita. Lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.
- e. **Forma:** Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes (escritos, verbales o tácitos).

f. **Personal:** La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable intuito personae”.¹⁹

Es importante establecer que estas condiciones se deben de llevar a cabo para que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar dentro del territorio nacional y que el mismo pueda ser utilizado como garantía entre el trabajador y el patrono, tratando de equiparar la relación entre ellos, dando como resultado la relación laboral.

Se debe de analizar el Artículo 12 del Código de Trabajo que preceptúa: “Son nulos ipso jure y no obliga a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Por lo tanto el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o fraude legal, no podrán nacer a la vida jurídica y si lo hacen es un contrato ineficaz e irregular, por lo tanto debe de ser denunciados ante la Inspección General de Trabajo para que este sea invalidado hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

¹⁹ Ibid. Pág. 19.

a. **Consentimiento:** “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto de que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto.”²⁰ Esto quiere decir que en todo contrato (unilaterales o bilaterales), el consentimiento debe ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que lo contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cada uno de los puntos integrantes del contrato. Por su parte, El consentimiento supone las siguientes condiciones entre otras:

1. “Pluralidad de sujetos (trabajador-patrono)
2. Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento; - Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;
3. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
4. Concordancia entre la voluntad interna y declarada.”²¹

²⁰ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 355.

²¹ Ibid. Pág. 356.

Es por esto que el consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso o tácito y resultar también de la presunción de la ley en los casos que ésta lo disponga expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos

b. Capacidad. La capacidad como elemento esencial de todo contrato

Se considera entonces, que la capacidad es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo. La capacidad supone, por tanto, el discernimiento; que constituye, como se ha dicho, la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de actos y acciones.

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cuáles son los elementos que existen dentro del contrato individual dentro de Guatemala, cómo estos intervienen y reglamentan la relación laboral que se genera entre las partes. En tal sentido, se pueden establecer los siguientes:

a. **Trabajador:** El Artículo 3 del Código de Trabajo decreto 1441 establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, ahora bien de forma doctrinaria, se refiere que toda persona física que presta sus servicios

subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.”²²

Por lo tanto, se puede determinar que el trabajador es toda aquella persona que se compromete con otra para brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración dineraria. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber:

- a. **Debe tratarse de una persona física:** Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo
- b. **La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual:** Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo.
- c. **Que el trabajo se realice por cuenta ajena:** Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.
- b. **Patrono:** El Artículo 2 del Código de Trabajo decreto 1441, establece: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud

²² Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 759.

de un contrato o relación de trabajo; “Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”²³

Es por eso que el patrono le corresponde una de las partes más importantes del contrato de trabajo, en el sentido de que este es el que ocupa de brindar el salario de los trabajadores, así como proveer las instrucciones conducentes para que la finalidad del contrato individual que se ha consignado entre las partes.

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

Existen varias modalidades de contrato de trabajo, en tal sentido se hace necesario establecer que al referirse a modalidades en contrato de trabajo, se habla de “Modificaciones introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico. Y son de tres clases: condición (evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho), lazo o término (evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho) y el modo; sus características son:

- a. Expresos. No se presumen, debe estar establecido por las partes o por la ley.
- b. Excepcionales. Por regla los efectos son inmediatos.

²³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 162.

c. Accidentales. Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos.”²⁴

Esto quiere decir que las modalidades del contrato del trabajo, se encuadran en las distintas maneras en las cuales estos pueden generarse conforme a la ley, respetando siempre los derechos de trabajador y patrono, buscando una equidad entre los mismos. Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

a. **“Contrato de trabajo indefinido:** Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso. Esto significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días (de tractus sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, ya sea por mutuo consentimiento, o voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporciona una indemnización a la parte perjudicada.

b. **Contrato de trabajo por tiempo determinado:** En virtud del cual trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Su origen está en la locatio operis o Arrendamiento de Obra.

²⁴ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).

En estos contratos no hay periodo de prueba, es más estos contratos se los pacta después de este periodo tampoco hay preaviso.”²⁵

Es necesario afirmar que existen varias modalidades de contrato de trabajo, atendiendo la duración que tiene el mismo dentro del derecho laboral; en Guatemala se puede aplicar las dos modalidades de contrato de trabajo siempre y cuando se especifique la temporalidad de los mismos al momento de firmar y perfeccionar el contrato de trabajo.

²⁵ Ibid.



CAPÍTULO III

3. Garantías del derecho del trabajo y el despido

En este apartado se analiza las garantías del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. En ese sentido, estas garantías se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, al mismo tiempo se puede afirmar que se trata de garantías aplicadas desde las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto.

Por último, se trata de principios directos o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del derecho del trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral.

A continuación, se enumera y se explica las distintas garantías que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger. Se debe de iniciar mencionando que la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 establecen las principales garantías laborales, en tal sentido el Artículo 102 establece los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que

mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores.

El Artículo 103 regula que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores. El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en sí las garantías rectoras del derecho laboral en Guatemala, las cuales son:

- 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.

En el libro de Lecciones de Derecho Individual de Trabajo literalmente manifiesta que “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad sustantiva: esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán *ipso jure* las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio

cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- b) Titularidad procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”²⁶

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho reside en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala, por lo tanto, a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde establece que la finalidad

²⁶ Sacalxot, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.

del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población y de esa manera darle una mejor protección al trabajador y trabajadora.

- b) El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio se ha aceptado en la mayoría de doctrinas como en la jurisprudencia guatemalteca y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado social por que están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice también que es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en

beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo, y si es de beneficio para el trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria, que puedan reducir las mismas para el beneficio del trabajador, velando de que se cumplan todas las garantías laborales.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad” propio del derecho común, el cual se supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, se puede mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo, la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas.

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los

diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va a estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley, en virtud de no velar por que se cumplan las garantías constitucionales, nacionales e internacionales, y para que no se les viole su derechos, es importantes que al trabajador se le proteja de todas sus garantías que por derecho le corresponde, de tal manera que al trabajador y trabajadora puedan laborar sin ningún temor a que se les pueda violar sus derechos.

e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Se puede afirmar que su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad, por lo que el trabajador tiene ciertas garantías que son irrenunciables y que las empresas están obligadas a retribuirle por el contrato laboral pactado entre trabajador y patrono.

f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, si no

que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica.

3.1. Las prestaciones laborales

Para poder iniciar el análisis sobre las prestaciones laborales, es necesario definir este concepto, el cual se contextualiza como: “aquellos servicios que el estado, instituciones jurídicas o empresas privadas deben a sus empleados. El vocablo prestaciones deriva del latín *praestare* que significa dar, hacer o no hacer. En nuestros días las prestaciones constituyan el objeto o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al derecho del trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores.”²⁷

Es preciso aclarar que si bien es cierto que las prestaciones son un beneficio para el trabajador, también es una obligación para el patrono, es por esto que cuanto mejor sean las prestaciones, más animados estarán los empleados y desempeñarán mejor sus funciones, cabe destacar que por los constantes abusos que se han dado en contra de los trabajadores, existen prestaciones que la ley ha decretado con el objeto de proteger

²⁷ Molina Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 56.

a los trabajadores, estos son derechos incorporados a la relación laboral para brindar derechos a los trabajadores.

En tal sentido es importante estudiar cada una de las instituciones que conforman las prestaciones laborales dentro del derecho del trabajo de Guatemala, las cuales se individualizan a continuación:

a) Indemnización: Se debe de analizar que la indemnización es una obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador; el patrono debe pagar a éste, un mes de salario por cada año de servicios equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, la indemnización por tiempo servicio se rige además por estas reglas, su importancia debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado a dicho término.

La indemnización se define como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio; todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces

determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.²⁸

Este concepto establece que la indemnización es una forma de resarcir un daño; es por esto que se da cuando se termina la relación laboral como un método de establecer la subsistencia del empleado cuando no tenga un empleo remunerado, de tal manera que el trabajador pueda gozar de las prestaciones que por ley tiene y la obligatoriedad que el patrono tiene con el trabajador de pagarle sus prestaciones, cuando así amerite el caso.

Por otra parte, se puede establecer que la indemnización laboral es: “La compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado, siendo impuesta la indemnización por ley y abonándose solamente cuando no existe causa justificada de despido”²⁹

Esto quiere decir que cada vez que se finalice la relación laboral, corresponderá al patrono compensar al trabajador por el tiempo trabajado y el esfuerzo dado, de tal manera que se otorgue esta remuneración como reconocimiento al trabajador, además de servir como fondo para la previsión de sus necesidades.

b) Aguinaldo: El aguinaldo, es obligación del patrono otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario

²⁸ Ossorio Manuel. **Op. cit.** Pág. 487.

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op.cit.** Pág. 814.

ordinario mensual que esto devenguen por año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. Esta prestación se deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre, el 50% restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente; a más tardar o bien todo el aguinaldo junto en un solo pago. También hay que hacer referencia que el aguinaldo es un derecho adquirido e irrenunciable que todo trabajador tiene por derecho y que el patrono está obligado a pagarlo.

El aguinaldo no es acumulable año con año, con el objeto de percibir posteriormente una suma mayor, también es importante mencionar que al trabajador se le debe de remunerar proporcionalmente del mismo, de acuerdo con el tiempo que el trabajador haya laborado en la empresa, por lo que los patronos deben de acatarse a las normas establecidas para el pago del aguinaldo.

El aguinaldo se define como: "Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen lo que en la Argentina se denomina sueldo anual complementario, que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por éstos en el curso del año calendario."³⁰

³⁰ Ossorio, Manuel. **Op. cit.** Pág. 60.

Esto quiere decir que esta prestación surgió voluntariamente cuando se celebran las navidades, la cual se popularizó hasta que fue aceptada en todo el mundo, para que luego se estableciera como ley; de tal forma que sirviera como incentivo cada fin de año a las personas, de tal forma que empezaran el siguiente año con ansias de laborar, este incentivo si bien es cierto le da al trabajador mas confianza con el patrono para realizar sus labores de una mejor manera, o sea que es beneficioso para la empresa y el trabajador.

El aguinaldo: “constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores consistente en entregar una vez al año y a fines del mismo de una paga especial equivalente a un sueldo o a una doceava parte de todo lo percibido en el año.”³¹

Es por esto que el aguinaldo se ha incluido dentro de la legislación guatemalteca, siendo una obligación para el patrono pagar ese sueldo extra, debido a las festividades de fin de año que tradicionalmente se celebran en el mundo, por eso es importante que todas las empresas den el aguinaldo a todos sus trabajadores, esto debido por estar regulado en la legislación guatemalteca.

c) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y públicos: Esta bonificación es una de las prestaciones que solo existen en Guatemala, no obstante

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Op. cit.** Pág. 623.

es preciso determinar que cumple con todas las prerrogativas para ser considerada como una prestación, sobre todo porque cuenta con el amparo de la ley de Guatemala.

Esta bonificación se regula en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece la misma con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Esta bonificación será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Esta bonificación, es de especial aplicación dentro del territorio nacional debido a que se crea la misma con el objeto de ayudar al trabajador, es por esto que se estableció como una prestación laboral y como tal el patrono tiene que pagarlo y cumplirlo, como un beneficio extra a los empleados de Guatemala.

d) Vacaciones y días festivos: Dentro de la tercerización, se puede considerar que las vacaciones y los días festivos son los que sufren más vulneración, debido a que la mayoría de estos no están enfocados en el servicio a Guatemala; sino a otros países, por lo tanto sus descansos deberán de estar orientados a estos territorios.

En primer término, se puede considerar que los días festivos son prestaciones otorgadas a las personas para dejar de laborar, debido a una costumbre que se lleva a cabo dentro del territorio, es por esto que los legisladores decidieron incluirla dentro del ordenamiento jurídico. En ese contexto se debe de acudir a lo regulado dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 127, el cual regula lo siguiente: "Artículo 127. Son días de trabajo con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1.o de enero; el jueves, viernes y sábado santo; el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1.o de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal."

Este artículo por lo tanto establece la importancia de estos días, determinándolos como familiares y por ende otorgando un día libre para todos aquellos trabajadores que se encuentren dentro de Guatemala, debido a que consta en una ley vigente dentro del país.

No obstante, el mismo Código de Trabajo en el Artículo 128 regula: “ En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

En el caso de la tercerización, se puede determinar que en ocasiones incluyen dentro de su información, que no se otorgan este tipo de asuetos, debido al tipo de trabajo que realizan, pero ofrecen los asuetos del país al que representan, como forma de compensación, en el caso de empresas de tercerización que pertenecen a Estados Unidos, solo se otorgan tres días, día del presidente, día de la independencia y día del veterano de guerra; debido a la cultura de ese país, no obstante en Guatemala se afirma que esos días también deben de trabajarse, debido a que hay muchos clientes que están libres esos días y por ende la demanda del servicio es mayor.

Respecto a las vacaciones, las cuales son un derecho constitucional, el Código de Trabajo establece lo siguiente en el Artículo 130: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”

Por su parte, el Artículo 136 del Código de Trabajo afirma: “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.”

Dentro del ámbito laboral de Guatemala, esta es una de las normas más vulneradas, debido a la importancia que tienen los trabajadores dentro de las distintas empresas, pero se hace más evidente dentro de las empresas de tercerización.

3.2. Clases de despidos

La terminación de las relaciones de trabajo en la mayoría de las veces sucede por voluntad de una de las partes o de ambas partes, pudiendo establecer los casos siguientes:

- a) Despido directo: se dice que hay un despido directo cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo regula: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa

del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”.

- b) Despido indirecto: puede también darse el caso que el patrono, sus parientes o dependientes cometan actos que vulneren los legítimos derechos del trabajador, y que dichos actos estén considerados por la ley, como causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño del cargo. En este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que corresponde.
- c) Renuncia: la terminación del contrato de trabajo también puede darse por decisión del trabajador, caso en que el trabajador deberá dar el aviso con la antelación que la ley dispone; o que de hecho le ponga fin al contrato de trabajo, abandonando su trabajo, en cuyo caso se da una renuncia tácita, en que si fuera perjudicado el patrono podría deducir responsabilidad al trabajador.
- d) Mutuo consentimiento: las partes de un contrato de trabajo también pueden ponerle término a ese contrato, de común acuerdo, casos en que generalmente media una carta de renuncia, en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las

partes, sin embargo suele suceder cuando el contrato termina por mutuo consentimiento, que el patrono convenga con el trabajador que se retira en esta forma, en pagarle, alguna compensación económica por servicios prestados, que a menudo algunos confunden con lo que es una indemnización por tiempo servido.

Podría agregarse a los casos citados, el contemplado en el párrafo final del Artículo 82 del Código de Trabajo, en que la terminación de la relación de trabajo puede darse por enfermedad del trabajador y que a manera de compensación el trabajador tiene derecho a que el patrono le cubra el 50% de la indemnización por tiempo servido.



CAPÍTULO IV

4. Conflictividad laboral generada por recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco

Estos recortes abruptos de personal, también conocidos como despidos masivos, pueden tener un impacto significativo en la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. La falta de protección estatal adecuada agrava aún más la situación, dejando a los trabajadores guatemaltecos en una posición vulnerable y sin los mecanismos necesarios para enfrentar esta situación.

La desprotección estatal puede manifestarse de diversas formas, como la falta de legislación laboral sólida, la ineficacia de las instituciones encargadas de hacer cumplir los derechos laborales y la insuficiente atención a las necesidades de los trabajadores afectados. Esto crea un ambiente propicio para la conflictividad laboral, ya que los trabajadores se sienten desamparados y sin recursos legales efectivos para defender sus derechos.

Es fundamental que el Estado guatemalteco tome medidas para fortalecer la protección laboral y garantizar la estabilidad de los trabajadores frente a los recortes abruptos de personal. Esto incluye la implementación de leyes laborales sólidas, el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y cumplimiento, así como la promoción de un diálogo social constructivo entre empleadores, trabajadores y el gobierno.

Asimismo, es importante fomentar la conciencia y la educación sobre los derechos laborales entre los trabajadores guatemaltecos, para que estén mejor preparados para enfrentar situaciones de despidos masivos y hacer valer sus derechos.

4.1. La discriminación laboral

La discriminación se define como aquella conducta que se encarga de tratar a alguien con una marcada inferioridad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros, esta conceptualización se deberá de tomar en consideración para poder realizar un análisis de la misma dentro del ámbito laboral de Guatemala.

Ahora bien, en una acepción amplia la discriminación laboral se considera como: “la discriminación implica, efectivamente, una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos socialmente marginados.”³²

Esto quiere decir que siempre que se hable de discriminación será un trato distinto entre iguales por diferentes circunstancias, es por esto que se tiene que evitar que esta situación se lleve a cabo.

³² Valenzuela, Augusto. **Discriminación laboral, marco legal.** Pág. 1.

Ahora bien en el ámbito del derecho del trabajo, se puede señalar que son muchas las circunstancias que existen dentro del territorio nacional; debido a que es común y constante entre la población productiva, ya sea en la búsqueda del mismo o el centro de trabajo, sumando con ello, consecuencia de fenómenos sociales negativos, como por ejemplo la delincuencia, la migración, la economía informal, etc. que dificultan aún la creación de puestos de trabajo.

Es notable la constante violación a los derechos humanos, principalmente laborales que se constituyen fundamentales para la existencia de la persona, asimismo la familia como pilar principal para la existencia de la sociedad. La ausencia de políticas laborales y sociales del Estado, como desarrollo social y económico de la población dificulta aún la protección de los derechos humanos de la población productiva.

La discriminación es un problema que se ha dado en todos los lugares del mundo y es en este sentido que se debe de detener la misma, en tal sentido, es elemental ampararse en lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece lo siguiente: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala se refiere a la igualdad como valor general dentro del Estado, no obstante, se sobreentiende que este principio se debe de aplicar en todos los aspectos de la vida en una sociedad, incluyendo desde luego en lo laboral, por lo tanto se debe de establecer que esta conducta no debe de llevarse a cabo dentro de Guatemala; en tal sentido, la Corte de Constitucionalidad afirma: “el principio de igualdad, plasmado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo.

Esta corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la constitución acoge.”

Esto quiere decir que la igualdad como principio ha de ser cumplido en todos los aspectos de la vida humana, sobretodo dentro de la sociedad de Guatemala, ya que todas las situaciones iguales, deben de ser tratadas de la misma forma.

La Corte de Constitucionalidad, también expone: “La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta corte. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede

fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho.”

En tal sentido, se puede afirmar que el principio de igualdad es fundamental dentro del derecho, por lo tanto debe de ser aplicado al derecho del trabajo, por lo que todos los trabajadores deben de tener los mismos derechos y obligaciones en virtud de la ley, y como tal debe de aplicarse la misma.

En ese contexto, el concepto de discriminación laboral universalmente aceptado es el consignado en el Artículo 1 del Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual establece:

1) “A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) 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.

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

- 2) A los efectos de este Convenio, los términos empleo y 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.”

Ciertamente, la discriminación supone una diferencia de trato entre personas y una alteración a su igualdad. En materia de empleo y ocupación, constituye discriminación la alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no sólo de justificación técnica, sino legal.

Es necesario realizar un listado de las características que definen a la discriminación laboral y como la misma se puede establecer a este fenómeno dentro del derecho del trabajo. En tal sentido las características de la discriminación laboral son las siguientes:

a) Que la persona, es de piel oscura, o de tener una religión diferente a su empleador.

En muchas ocasiones esta resulta uno de los mayores impedimentos para recibir una plaza de trabajo, ya que se tiene una expectativa física de la persona, o bien se busca que esta comparta la religión del empleador en aras de promover la armonía en la empresa, negando la libre emisión del pensamiento, en donde cada quien es libre de profesar la religión que mejor le convenga.

b) Que el trabajador pertenece a una raza diferente a la requerida por el empleador.

c) Que el empleado debe pertenecer al sexo masculino y no al sexo femenino o viceversa.

d) Que el trabajador tiene una edad, que generalmente es mayor de 30 años, por lo cual va en contra de los intereses propios del empleador.

e) Que la persona simplemente no se ajusta a los parámetros exigidos o establecidos por el empleador: Cabe mencionar que esta característica no se refiere a la aptitud del trabajador, más bien se enfoca a que no se otorgan plazas laborales a aquellas

personas que no cumplan con características físicas o situaciones afines al empleador, pudiendo ser: estatura, peso, color de piel, complexión, etc.

4.2. Clases de discriminación laboral

Es necesario abordar la temática de la discriminación laboral desde el punto de vista de cómo esta se puede realizar, es decir como esta se lleva a cabo, en tal sentido; existen dos clases de discriminación a nivel mundial, las cuales son:

a) Directa: La 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 que por derecho tienen y por lo tanto se constituye la discriminación directa. La discriminación indirecta es más sutil, pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa.

b) Indirecta: Por su parte, 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 que 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.

En efecto, siendo que la discriminación indirecta es susceptible de asumir gran variedad de formas, su identificación contribuye a descubrir los prejuicios existentes en las empresas y permite revisar aquellas prácticas y normas que funcionan dentro del lugar de trabajo y que, tras su aplicación, provocan tratamientos desiguales dentro de los colectivos a que se aplican.

Así, por ejemplo, se ha identificado que la mayoría de las empresas están diseñadas para personas que no adolecen de ninguna discapacidad física, esta circunstancia excluye indirectamente a un gran número de eventuales trabajadores y, por ello, constituye una forma de discriminación indirecta; identificado el foco de discriminación, el empleador puede trabajar para mejorarlo. Ahora bien, que existe la siguiente clasificación respecto a la discriminación laboral:

a) "Discriminación por motivo del estado civil: este tipo de discriminación, surge principalmente cuando algún empleador, solicita personal y como requisito principal indica, que no tenga un vínculo matrimonial; es decir, que su estado civil sea soltero o soltera, y puede agregarse a ello que el solicitantes, tengan la disponibilidad de tiempo completo y hasta que no se disponga de compromiso de estudio y acepten un salario mínimo; por el contrario existen algunos patronos que sólo emplean a personas, que tenga un vínculo matrimonial, es decir, que se encuentre en un estado civil de casados, por ello lo anuncian expresamente; diversos son los criterios que aplican los empleadores para no contratar a este tipo de personas."³³

Esta es uno de los factores más comunes de discriminación laboral que existen dentro del derecho del trabajo, debido a que estos requisitos no tienen nada que ver respecto a la capacidad laboral, por lo que a todas luces se puede tomar como una discriminación.

³³ Jolon Yupe, Noé. **La discriminación laboral por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca.** Pág. 15.

b) La discriminación por género: “es un fenómeno social, puesto que son necesarias las representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación; no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad; al contrario: la base de este fenómeno es la supremacía de uno de los géneros. Mientras que, el término sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, género describe las funciones, derechos y responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados para hombres y mujeres.”³⁴

Este es otro tipo común de discriminación dentro del derecho del trabajo y funciona para ambos géneros, por lo que debe de establecerse el principio de igualdad al momento de requerir una posición laboral, salvo aquellos casos que requieran una participación especial de características representativas de cada género.

c) Discriminación por sexo: “este tipo de discriminación se diferencia de la discriminación por género en que, además de que contiene a dicha discriminación (esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas), también habla de la orientación sexual y las identidades de género.”³⁵

³⁴ Ibid. Pág. 15.

³⁵ Ibid. Pág.15.

Esta discriminación se toma en cuenta por el tipo de preferencias sexuales que tiene la persona y que desarrolla una persona dentro de su vida privada, pero que puede ser considerado como un impedimento para la obtención de una posición laboral.

d) Discriminación por religión: “consiste principalmente, en que el empleador contrata solamente a personas que profesan su misma religión y como consecuencia de ello, niegan el empleo a aquellas personas que tengan una religión contraria al mismo.”³⁶

Este tipo de discriminación no es común en Guatemala, en donde se conviven personas de distintos credos, sin embargo, en determinadas circunstancias puede llevarse a cabo dentro del territorio nacional.

e) Discriminación por raza: “este tipo de discriminación nace principalmente cuando el empleador por cuestiones propias de su convicción, contrata a personas por su condición física, color de piel y de ojos, o porque provienen de una región geográfica determinada, relegando a segundo plano a aquellas personas que no cumplen con determinados requisitos para ser contratado, el cual da origen a la discriminación por raza, impidiendo con ello el acceso al trabajo a las personas.”³⁷

Esta discriminación es a veces evidente en el territorio nacional sobre todo en el caso de aquellas personas de origen maya, a los cuales no son otorgadas las mismas

³⁶ Ibid. Pág. 15.

³⁷ Ibid. Pág. 15.

oportunidades, también sucede en el caso de los extranjeros, no obstante es necesario que estas conductas cesen dentro del territorio nacional.

- f) Discriminación por discapacidad: en Guatemala, existen personas que por circunstancias determinadas padecen de una enfermedad física, mental o de algún defecto físico; como por ejemplo no contar con algunos de sus miembros superiores o inferiores, de ser sordomudo, o de padecer de síndrome de down o de un padecimiento similar. Son muy escasas las personas o instituciones que proporcionan alguna ayuda a estas personas.

También son escasas las plazas laborales que existen para estas personas dentro del territorio nacional, por lo que no se considera como discriminación sino como exclusión, en tal sentido es necesario que se establezca una sociedad más incluyente para que esta situación deje de darse.

- g) Discriminación laboral motivada por VIH/SIDA: el centro de trabajo representa generalmente un ambiente hostil para las personas que viven con VIH/SIDA, ya sea que estén trabajando, estén regresando a trabajar después de una convalecencia, o que estén en busca de empleo. En los centros de trabajo las personas que viven con VIH-SIDA, enfrentan: irrespeto a la confidencialidad, hostigamiento de parte de sus mismos compañeros de trabajo y de sus patronos o recortes financieros en sus beneficios médicos, y en el peor de los casos despido por el único hecho de estar infectados. Aunque en algunos tipos de discriminación, (por motivo de raza, por

discapacidad y por el VIH/SIDA) se han tenido ciertos avances sustanciales, más aún no son suficientes.”³⁸

Resulta de suma importancia, establecer cuáles son las clases de discriminación que pueden existir en Guatemala, se puede afirmar que existen muchas formas de analizar la discriminación; se debe de analizar que para que esta se lleve a cabo dentro de un territorio determinado, debe de ser realizado a través del contexto cultural de las personas que lo habitan, en el territorio nacional se puede aceptar la clasificación que se basa en la realidad nacional, por lo tanto es imperativo que el Estado realice un auténtico análisis laboral para evitar que esta conducta se lleve a cabo en el ámbito laboral, en virtud que la discriminación siempre ha existido y por lo tanto se le debe de dar mucho énfasis.

Es por esto que se tiene que prohibirse la discriminación dentro del derecho del trabajo guatemalteco, y de esta manera velar de que se cumplan las garantías constitucionales para que el trabajador no sea discriminado, porque todo trabajador tiene derecho a un trabajo sin ser discriminado, ya que a través del trabajo se obtiene las necesidades básicas para el sostenimiento de de su persona y de su familia, por lo que la discriminación debe de ser sancionada.

³⁸ Ibid. Pág. 15.

4.3. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un aspecto importante en el ámbito laboral, ya que se refiere a la seguridad y continuidad del empleo. La estabilidad laboral brinda a los trabajadores una sensación de seguridad y confianza en su puesto de trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar emocional, económico y social. La estabilidad laboral es de suma importancia para los trabajadores por varias razones:

- a) Seguridad económica: La estabilidad laboral brinda a los trabajadores una sensación de seguridad en términos económicos. Les permite tener un ingreso constante y predecible, lo que les permite cubrir sus necesidades básicas, pagar sus gastos y planificar su futuro financiero.
- b) Bienestar emocional: La estabilidad laboral también tiene un impacto significativo en el bienestar emocional de los trabajadores. La incertidumbre laboral y la inseguridad en el empleo pueden generar estrés, ansiedad y preocupación. En contraste, la estabilidad laboral proporciona tranquilidad y confianza, lo que puede contribuir a una mejor salud mental y emocional.
- c) Desarrollo profesional: Cuando los trabajadores tienen estabilidad en su empleo, tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a largo plazo. Pueden adquirir experiencia, habilidades y conocimientos relevantes para su industria, lo que puede aumentar su empleabilidad y oportunidades de crecimiento en el futuro.

d) Vida personal equilibrada: La estabilidad laboral permite a los trabajadores establecer una vida personal equilibrada. Cuando no tienen que preocuparse constantemente por la pérdida de empleo, pueden dedicar tiempo y energía a sus familias, relaciones, hobbies y actividades fuera del trabajo, lo que contribuye a una mejor calidad de vida en general.

e) Planificación a largo plazo: La estabilidad laboral proporciona a los trabajadores la capacidad de hacer planes a largo plazo. Pueden planificar sus metas financieras, como ahorrar para la jubilación, comprar una casa o financiar la educación de sus hijos. También les brinda la posibilidad de establecer metas profesionales y trazar una trayectoria laboral a largo plazo.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanentemente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que ha posible su continuación.”³⁹

Se establece que la relación laboral debe tener un carácter permanente y que su finalización debe depender únicamente de la voluntad del trabajador, salvo en casos

³⁹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 22.

excepcionales donde exista un incumplimiento grave por parte del trabajador o circunstancias externas que hagan imposible su continuidad.

Este principio refuerza la importancia de la estabilidad laboral como un derecho fundamental de los trabajadores. Al garantizar la continuidad del empleo, se brinda seguridad económica y emocional a los trabajadores, así como la posibilidad de planificar a largo plazo y desarrollarse profesionalmente.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que este principio debe equilibrarse con los derechos y responsabilidades tanto del trabajador como del empleador. Si bien la estabilidad laboral es crucial, también es necesario considerar situaciones en las que la finalización de la relación laboral puede ser justificada por incumplimientos graves o circunstancias externas.

La estabilidad laboral consiste, en el derecho que debería de tener todos los trabajadores que laboran en las empresas de tercerización de servicio, aplicando el principio de igualdad laboral, si bien es cierto, no solo las organizaciones internacionales deben de velar por la estabilidad laboral, sino también el Estado, ya que la inestabilidad laboral lo que contrae es la precarización, en tal razón es evidente que el trabajador debe de permanecer en su empleo y de no ser despedido, sino por circunstancias previamente establecidas en la ley, en virtud que un trabajador que permanece estable en una empresa se ve el desarrollo de la empresa.

4.4. Conflictividad laboral generada por recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco

Se debe de iniciar afirmando que la disolución unilateral del contrato sin justa causa, trae consecuencias negativas para las partes; el trabajador tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar a un nuevo trabajador. Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser un ente productivo, deja de consumir y tiene que buscar ocupación. El Estado se hace cargo de los desocupados por medio de las bolsas de empleo. Las anteriores razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo.

La estabilidad se refiere al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio del trabajador, el vínculo permanece, aun cuando el servicio se preste periódicamente. La estabilidad reporta beneficios al empleador, logra que el trabajador se ligue a la empresa y especialice su trabajo, le garantiza la obediencia de este, quien procura no perder el empleo por una falta.

Se puede establecer que tanto para el trabajador como para el empleador y la sociedad en general, esta situación, es decir los despidos masivos e injustificados, conlleva desafíos y repercusiones significativas.

En primer lugar, se menciona que el trabajador se ve obligado a buscar una nueva ocupación, lo que implica un período de transición y posiblemente una disminución en su nivel de ingresos. Además, el empleador también se enfrenta al desafío de encontrar y

entrenar a un nuevo trabajador para cubrir la vacante, lo que puede llevar tiempo y recursos adicionales.

A nivel social, la desocupación de un trabajador implica que deja de ser un ente productivo y deja de contribuir al consumo y la actividad económica. Esto puede tener un impacto negativo en la economía en general y en la estabilidad social.

Se resalta la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo, ya que brinda beneficios tanto al empleador como al trabajador. La estabilidad fomenta el vínculo entre el trabajador y la empresa, lo que puede generar una mayor lealtad y compromiso por parte del empleado. Además, la estabilidad laboral puede motivar al trabajador a especializarse en su área de trabajo y garantizar su obediencia y desempeño adecuado para mantener su empleo.

Un análisis detallado sobre las incongruencias manifiestas entre el derecho de despido que asiste a los patrones para poner fin a una relación de trabajo sin causal que justifique la estabilidad vista como elemento substancial del contrato de trabajo, debe previamente hacer las consideraciones respectivas, empezando por analizar los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco. Para empezar, el literal a) del considerando IV) de la ley establece: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente...." Así también, el literal d) del considerando IV) del Decreto 330 del Congreso de la Republica, establece: "El derecho de trabajo es un derecho realista y

objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”.

Lo anterior, resalta la necesidad de realizar un análisis detallado de las incongruencias entre el derecho de despido sin causa justificada y la estabilidad laboral como elemento fundamental del contrato de trabajo. Para ello, se hace referencia a los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco.

En particular, se destaca que el derecho laboral es considerado como un derecho tutelar de los trabajadores, con el objetivo de compensar la desigualdad económica y otorgarles una protección jurídica preferente. Además, se enfatiza que el derecho laboral es realista y objetivo, ya que estudia la realidad social de los individuos y reconoce la importancia de considerar la posición económica de las partes en la resolución de casos con equidad.

Este análisis es relevante porque pone de manifiesto la tensión existente entre el derecho de despido y la estabilidad laboral, y la necesidad de abordar estas incongruencias desde un enfoque que tome en cuenta los principios de equidad y protección de los trabajadores.

Si se examinan los principios ideológicos del derecho laboral citados en la parte considerativa de nuestro Código uno por uno, se observará que el principio de tutelaridad es el más importante y relevante. Es importante destacar que no se está proponiendo una tutelaridad total, ya que eso contradiría el principio general de igualdad en el derecho.

La igualdad siempre debe ser relativa y adecuada a las circunstancias y casos específicos.

En el caso del derecho laboral, se puede afirmar que es tutelar en el sentido de que contiene normas que otorgan una posición preferente al trabajador en términos jurídicos. Dentro de esas normas deberían incluirse aquellas relacionadas con la estabilidad laboral, ya que esto estaría en consonancia con la naturaleza social del derecho laboral al proteger al trabajador y salvaguardarlo contra el abuso del derecho de despido. El despido discrecional, sin invocar una causa justificada, perjudica tanto la estabilidad psicológica y económica del trabajador como, a un nivel más amplio, la economía y la psicología de la sociedad en su conjunto.

Lo anterior determina la importancia del principio de tutelaridad en el derecho laboral, destacando la necesidad de incluir normas que protejan la estabilidad laboral del trabajador. Esto se alinea con el carácter social del derecho laboral y busca evitar los efectos perjudiciales del despido injustificado tanto a nivel individual como en la sociedad en general.

n la legislación vigente, se establecen mecanismos legales para garantizar al trabajador que no será despedido de forma injustificada y arbitraria. El primer mecanismo, regulado en nuestras leyes laborales, consiste en el pago de una indemnización por parte del empleador cuando el despido carece de justificación. Esta indemnización se considera

una sanción económica, aunque se percibe como leve y poco coercitiva. En este caso, se está hablando de una estabilidad laboral relativa.

El segundo mecanismo, que no está contemplado en la ley laboral en Guatemala, es el derecho a la reinstalación que tiene un trabajador cuando logra demostrar que su despido fue injustificado. Esto implica que el trabajador tiene el derecho de ser restituido en su puesto de trabajo anterior, sin ninguna disminución de sus derechos y de forma continua.

En virtud de lo anterior, los recortes abruptos de personal pueden provocar una situación de inestabilidad laboral y generar conflictos tanto para los trabajadores despedidos como para la sociedad en general. Esto se debe a que los trabajadores despedidos pierden su estabilidad psicológica y económica, lo que impacta negativamente en su bienestar y en la economía del país.

Por otro lado, se destaca la desprotección estatal al trabajador guatemalteco, lo cual implica que no se brinda una adecuada protección jurídica y social a los trabajadores en situaciones de despido injustificado. Esto puede exacerbar la conflictividad laboral, ya que los trabajadores se encuentran en una posición desventajosa y tienen menos herramientas legales para hacer valer sus derechos.

En conclusión, la conflictividad laboral generada por los recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco están intrínsecamente relacionadas. La falta de garantías y protección adecuada para los trabajadores en situaciones de

despido injustificado contribuye a un ambiente laboral tenso y conflictivo, afectando tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto. Es necesario abordar estas problemáticas para promover relaciones laborales más justas y equitativas.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La conflictividad laboral generada por los recortes abruptos de personal y la desprotección estatal al trabajador guatemalteco es un problema que requiere atención y soluciones efectivas. Los recortes de personal sin justificación adecuada pueden desencadenar inestabilidad laboral, perjudicando la estabilidad psicológica y económica de los trabajadores afectados, así como el bienestar general de la sociedad. La desprotección estatal al trabajador, en términos de garantías legales y sociales, agrava aún más la situación, dejando a los trabajadores en una posición de desventaja y con poca capacidad de defensa ante el despido injustificado. Esto alimenta la conflictividad laboral y obstaculiza la construcción de relaciones laborales basadas en la equidad y la justicia.

Lo anterior, causa un conflicto respecto a la forma en la cual se deben de realizar los despidos con lo normado en el Artículo 77 del Código de Trabajo, donde se determina cuáles son las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Es necesario un compromiso conjunto de los empleadores, los trabajadores, el gobierno y la sociedad en general para crear un entorno laboral más seguro, justo y equitativo. La protección y promoción de la estabilidad laboral son fundamentales para el bienestar individual de los trabajadores y para el desarrollo socioeconómico sostenible de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El Ateneo, 1969.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. México: Ed. Fuentes Impresores, 1973.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. UNAM, 1983.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 21 de junio 2023).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2002.
- JOLON YUPE, Noé. **La discriminación laboral por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca**. Guatemala: (s.e.), 2010.
- KASKEL Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1972.
- MARX, Karl. **El capital**. España: Ed. Siglo XXI editores, 1993.
- OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. (s.e.). Suiza, 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. España: Ed. Aranzadi, 1979.
- SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Guatemala: Ed. Los Altos, 2004.

TRUEBA URBINA. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 1975.

VALENZUELA, Augusto. **Discriminación laboral, marco legal**. Guatemala: Ed. Peluma, 2017.

Legislación:

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

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