

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown at the top, a lion on the right, and architectural elements like towers and columns. The Latin inscription "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADUE" is visible along the top arc, and "COACTEMALENSIS INTER CAETER" along the bottom arc.

**RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES
QUE, CHANTAJEAN A COMPAÑEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS,
PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN
INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS
INSTALACIONES LABORALES**

ELMER ENRIQUE PÉREZ LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES
QUE, CHANTAJEAN A COMPAÑEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS,
PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN
INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS
INSTALACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ELMER ENRIQUE PÉREZ LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Daniel Morales Morales
Vocal:	Licda.	Doris De María Sandoval Acosta
Secretario:	Lic.	Magbis Mardoqueo Méndez López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Vocal:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López
Secretaria:	Licda.	Betzy Elubia Azurdia Acuña

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



REPOSICIÓN EMITIDA EL DÍA: 29/08/2022 **A-091**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de mayo del 2022

Atentamente pase al (a) Profesional,

ROLANDO NECH PATZAN

Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante ELMER ENRIQUE PÉREZ LÓPEZ, con carné: 201501976 intitulado: RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES QUE, CHANTAJEAN A COMPANEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS, PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS INSTALACIONES LABORALES.

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

JPTR

Fecha de recepción 26 / 05 / 2022 (f)



Licenciado
Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario

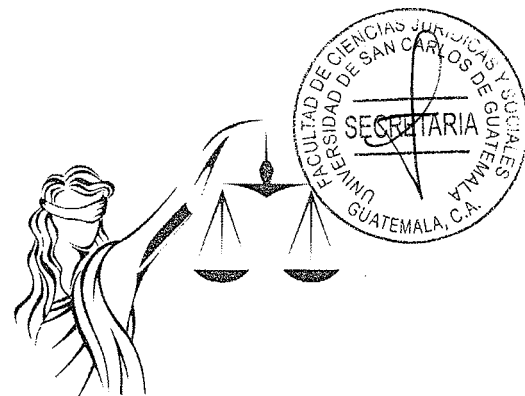
Asesor (a)
(Firma y sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



LICENCIADO ROLANDO NECH PATZAN.
Abogado y Notario.
Colegiado: No. 19527.
Dirección: 12 Calle 9-35 zona 1.
Tel: 55365837.
Email: rolandonech1974@gmail.com.



Guatemala, 25 de octubre de 2022

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



Distinguido Licenciado

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 17 de mayo de 2022 por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller Elmer Enrique Pérez López, titulada: **“RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES QUE, CHANTAJEAN A COMPAÑEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS, PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS INSTALACIONES LABORALES”**.

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

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



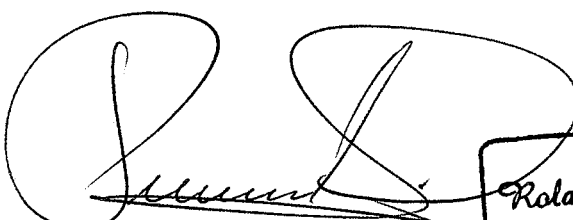
La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

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

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

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

Atentamente,


LICENCIADO ROLANDO NECH PATZAN
Colegiado No. 19527

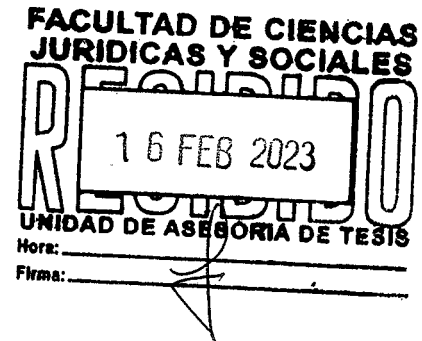



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 16 de febrero de 2023



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

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: "RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES QUE, CHANTAJEAN A COMPAÑEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS, PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS INSTALACIONES LABORALES", realizada por el bachiller: ELMER ENRIQUE PÉREZ LÓPEZ, para obtener el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictaminó de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.

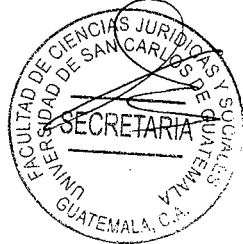
ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión de Estilo





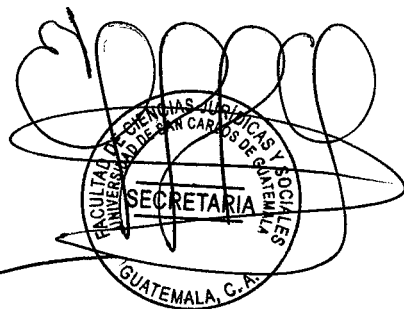
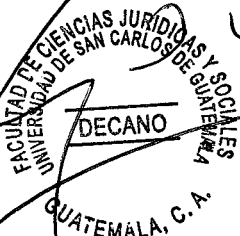
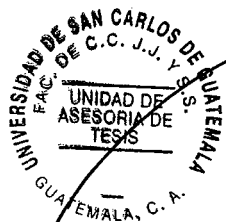
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELMER ENRIQUE PÉREZ LÓPEZ, titulado RESPONSABILIDAD DEL PATRONO, POR NO DENUNCIAR A TRABAJADORES QUE, CHANTAJEAN A COMPAÑEROS CON DIVULGAR VÍDEOS ÍNTIMOS, PROVOCANDO EL SUICIDIO DEL AFECTADO; Y JUSTIFICAN LA OMISIÓN INDICANDO QUE LAS GRABACIONES TUVIERON LUGAR FUERA DE LAS INSTALACIONES LABORALES. 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 darme la sabiduría, la capacidad de entendimiento y por la salud que me ha brindado en este trayecto.

A MI MADRE:

Ingrid Verlorene López Guerra pilar fundamental en esta meta, quien con su comprensión, dedicación y amor supo forjarme para poder cumplir este triunfo.

A MI PADRE:

Elmer Antonio Pérez Quevedo, por su sacrificio y esfuerzo siempre me ha brindado su apoyo, cariño y amor, a quien dedico este triunfo.

A MIS HERMANO:

Allan Mauricio, por ser la fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más.

A MIS ABUELOS:

Enrique Rodrigo López y López (Q.E.P.D) María del Rosario Guerra, quienes siempre me brindaron el consejo preciso y apoyo incondicional.



A MIS AMIGOS:

Por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; en especial a Gregorio Orellana y Diego Aroche.

A:

Al pueblo de Guatemala, al que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A:

La gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por haberme forjado en sus aulas; por el conocimiento brindado y por brindarme las aptitudes necesarias para ser un mejor profesional.

A:

A la Tricentenaria Universidad de San Carlos De Guatemala, por abrigarme con su educación pública.



PRESENTACIÓN

En Guatemala todos los ciudadanos merecen gozar de protección respecto a sus derechos como ciudadanos y como trabajadores, pero sobre todo merecen que sus derechos como seres humanos sean respetados, por lo que se hace urgente que el Estado le exija tanto a las empresas privadas como a las distintas instituciones que lo conforman que establezca los límites necesarios en la relación que exista entre trabajadores y patronos y evitar que se den situaciones en las que llega hasta el chantaje.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de abril de 2022 a mayo de 2023. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajean a compañeros con divulgar videos íntimos, provocando el suicidio del afectado; y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de establecer más controles a la función que están realizando, para que se pueda proteger los derechos de los trabajadores en el país, que cada día se desgasta aún más y parece que ningún gobernante tiene la intención de realizar una reforma y sobre todo preocuparse por mejorar la calidad de vida para toda la población guatemalteca.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala existe responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajean a compañeros con divulgar videos íntimos, provocando el suicidio del afectado; y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales, esto sucede por la falta de conciencia que el derecho debe evolucionar conforme la sociedad evoluciona también, por lo que se hace necesario que el Estado ejerza un control tanto en las empresas privadas como en las instituciones que forman parte del Estado, para que tengan la obligación de revisar los reglamentos internos de trabajo para que se pueda colocar un límite dentro de las relaciones entre trabajadores y se coloquen límites para evitar que sucedan este tipo de situaciones que hacen sentir a la persona que sufre el chantaje totalmente desprotegida y que llegue a tomar la decisión de recurrir al suicidio por no encontrar una salida o una solución al problema que está viviendo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que en Guatemala existe responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajea a compañeros con divulgar videos íntimos, provocando el suicidio del afectado; y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales, en virtud que, no existe un control sobre los reglamentos internos de trabajo de las empresas o instituciones quienes deberían de prever este tipo de situaciones, regulando los límites que deben existir entre los trabajadores.

Es necesario que se implemente una solución de forma urgente, que se imponga a las empresas revisar sus reglamentos internos y también los contratos de trabajo, para que se pueda prever que una persona tome una decisión tan difícil como lo es suicidarse por sentirse desprotegida ante una situación como lo es acoso y chantaje con algo tan personal.

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

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Descanso en la jornada laboral.....	4
1.2. Descanso laboral semanal.....	7
1.3. Descanso laboral anual.....	8
1.4. Restricción de la jornada laboral.....	9
1.5. Nociones de derecho laboral	10
1.6. Principios del derecho laboral	11
1.6.1. Tutelaridad.....	12
1.6.2. Garantías mínimas	13
1.6.3. Realismo.....	14
1.6.4. Gratuidad	14
1.6.5. Necesidad e imperatividad	15
1.6.6. Sencillez	15
1.7. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	16
1.8. Fuentes del derecho laboral.....	16
1.8.1. Fuentes formales	17
1.8.2. Fuentes reales	17
1.8.3. Fuentes históricas.....	17

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	19
2.1. Teoría contractualista.....	20
2.2. Teoría racionalista.....	21

2.3.	Institución del contrato de trabajo	21
2.4.	Contrato de trabajo por tiempo indefinido	25
2.5.	El contrato laboral por tiempo definido	26
2.6.	El contrato laboral por obra determinada	27
2.7.	Contratos laborales de forma verbal	28
2.8.	Formas de terminar un contrato laboral	30

CAPÍTULO III

3.	Prestaciones laborales de los trabajadores	37
3.1.	Salarios de los trabajadores	40
3.2.	Clasificación de los salarios	44
3.2.1.	Unidad de tiempo	45
3.2.2.	Unidad de Obra	45
3.2.3.	Por tarea	45
3.2.4.	Por comisión	46
3.3.	Tipos de salario	46
3.4.	Vacaciones de los trabajadores	49
3.5.	Cálculo de vacaciones	53

CAPÍTULO IV

4.	Responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajea a compañeros con divulgar vídeos íntimos, provocando el suicidio del afectado, y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales	55
4.1.	Proceso del chantaje laboral	59
4.2.	El arte del chantaje laboral	62
4.3.	Prevención del chantaje laboral	64



4.4. Chantaje en el ámbito laboral.....	65
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA	71



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual el Estado desde hace muchos años ha dejado de cumplir con sus funciones y sobre todo que no logra el bien común para todos los habitantes, la cual es su función principal, y esto se debe a diversos factores, como lo son la corrupción de todos los gobiernos de turno que ha hecho que el Estado descuide sus funciones principales en todos los ámbitos que le corresponden.

Por las anteriores razones, la población guatemalteca cada vez es más vulnerable a sufrir que sus derechos no sean respetados, en virtud que no existe un control respecto a las empresas e instituciones y el derecho laboral, existe una desactualización total en todos los cuerpos legales y no hay control para nadie, por lo que en el ámbito laboral cada vez se cometen muchos más abusos ya que no habrá consecuencias para sus actos por parte del Estado.

Lamentablemente, al Estado parece no importarle esta situación ya que debido a la corrupción existente no ejerce un control sobre las empresas privadas y no le brinda la protección adecuada a los trabajadores, por lo que deja totalmente desprotegidos a los ciudadanos, quienes son vulnerables a sufrir cualquier chantaje o acoso laboral sin que las empresas tomen cartas en el asunto, porque no han establecido los límites claros en los contratos de trabajo o en los reglamentos internos y realmente no se preocupan por el bienestar de los trabajadores.



Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no cumple su función de brindar protección a la población guatemalteca. Y, como específicos: analizar la forma en que se vulnera los derechos de los trabajadores y analizar la falta de conciencia por parte de las empresas de mantener un reglamento interno que proteja al trabajador de cualquier tipo de situación o chantaje.

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

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente al derecho laboral; en el segundo, contrato de trabajo; en el tercero, se estudia prestaciones laborales de los trabajadores; asimismo, en el cuarto capítulo se desarrolla el tema de estudio que es responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajean a compañeros con divulgar videos íntimos, provocando el suicidio del afectado; y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas y se respeten y proteja a los trabajadores de los distintos abusos que se viven en diversos ámbitos dentro del derecho laboral.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

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

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

En este contexto, el pedido de reducción de la jornada de trabajo y la dotación de



períodos de descanso fue una de las aspiraciones más importantes de los trabajadores a principios del siglo XIX.

El desarrollo de los derechos de asociación sindical y de huelga en el transcurso de este siglo trajo como resultado la consecución de mejores condiciones en la prestación de servicios.

A través del ejercicio de estos derechos que son los pilares fundamentales de la lucha del movimiento obrero se pudo conseguir la reducción de la jornada de trabajo hasta 10 horas y el establecimiento de períodos de descanso en el transcurso de la misma jornada.

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

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

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

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



de descanso.

Con la aparición y posterior evolución del derecho del trabajo se reconoce que éste es una actividad humana y no una mercancía. Como tal se debe considerar que el trabajador, en la realización de sus tareas consume gran parte de su energía física y mental.

Con la tecnificación del proceso de producción, el trabajador también es motivo de estudio en su anatomía y fisiología, en su psicología, y en sus necesidades y comportamientos.

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

Otro autor caracteriza el fenómeno de la fatiga en estos términos: "al comenzar el trabajo hay un período durante el cual el esfuerzo no es solamente fácil sino agradable, y en que la producción aumenta.

Este período es seguido por otro durante el cual las condiciones se mantienen sensiblemente uniformes; que, a su vez, es seguido por un tercero en que declinan el interés y el gusto por la producción, comienza a sentirse cansancio; y finalmente, si continúa el esfuerzo, aparece el dolor.



Durante este último período, el trabajador debe apelar a toda su fuerza de voluntad para continuar la tarea. Por último, llega un momento en que si continúa el esfuerzo se hace insoportable y llega el agotamiento.”

Este fenómeno de la fatiga ha hecho que se imponga períodos limitados de trabajo, al igual que períodos de descanso. Estos tienen como objeto permitir que el trabajador recupere sus energías y el interés por sus labores.

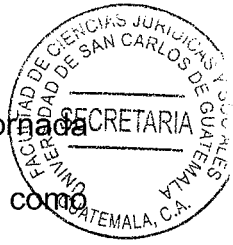
El origen histórico de este derecho puede ser referido a cuatro aspectos distintos del mismo: la interrupción de la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso anual y la limitación de la jornada de trabajo.

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social¹ es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. Quien se especializa en esta área recibe el nombre de laboralista.

1.1 Descanso en la jornada laboral

Desde el inicio del presente siglo las legislaciones laborales de la mayoría de países



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

En la actualidad debido al crecimiento de las ciudades y a las grandes distancias que debe cubrir el trabajador para acceder a las plantas industriales, se ha implementado la jornada única de trabajo. Esta consiste en que el trabajador acude temprano a su sitio de empleo para desarrollar sus funciones de manera ininterrumpida por un período de 8 horas.

De esta forma, el período de descanso se extiende por un tiempo mayor, restándole comúnmente la mitad de la tarde y la noche para su descanso y actividades recreativas, que el trabajo tenga planeadas.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad

contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

1.2 Descanso laboral semanal

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

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

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

Se considera que no basta con los períodos de descanso de la tarde y noche para que el trabajador pueda recuperar sus energías y desarrollar actividades complementarias. El descanso semanal no comprende únicamente el día domingo. En muchos países se ha

extendido este derecho a los días sábados, superando inclusive el tradicional sábado inglés.



1.3 Descanso laboral anual

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

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

Un empleado tiene derecho a vacaciones pagadas de 15 días consecutivos por año tras haber cumplido 12 meses de trabajo continuo con el mismo empleador. El trabajador debe haber trabajado al menos 150 días en el último año para tener derecho a la licencia. No hay previsión en la ley que muestre que la prima vacacional se incremente con la antigüedad. La cantidad que el trabajador tiene derecho a recibir para una licencia anual es un promedio de su remuneración ordinaria y extraordinaria en los últimos tres meses para los trabajadores agrícolas o último año para otras categorías de trabajadores.

El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes



de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique a un trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales.

Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el empleador debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar.

El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales en los casos generales. Sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde la larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se pueden dividir en más de dos partes.

Está prohibida la realización de trabajo durante la licencia anual. Un trabajador no puede recibir una indemnización por concepto de vacaciones anuales, excepto en el caso de resolución del contrato antes del disfrute de las vacaciones. Un trabajador tiene derecho a una compensación por vacaciones proporcional si existe rescisión antes de completar un año de servicio.

1.4 Restricción de la jornada laboral

La revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a 16 horas diarias e incluso se superaban en ocasiones. Se consideraba que el hombre era libre para dedicar su actividad sin límite alguno a cualquier trabajo.

La libre determinación conducía a un contrato donde el límite de la prestación de servicios alcanzaba hasta el extremo de las facultades físicas del trabajador, único término que se ponía a la jornada de trabajo.

El reclamo de los trabajadores consiguió el respaldo de intelectuales y pensadores de aquella época, sensibilizándolos en favor de su causa. El Sumo Pontífice León XIII se hizo eco también de este reclamo y así fue como lo expuso; débase, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permitan las fuerzas.

Cuanto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los obreros mismos.

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

1.5 Nociones de derecho laboral

En términos generales, el derecho laboral se comprende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector.

Para este autor el derecho laboral es: “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca



el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”²

A pesar de, el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición: “El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos”.

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

1.6 Principios del derecho laboral

Como cualquier rama del derecho, el derecho laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que, de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se

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

denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan:



1.6.1 Tutelaridad

Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar, para ello, se cita la doctrina la cual refiere lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados.”³

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

Aunado a lo anteriormente expuesto como bien señala la doctrina el principio de tutelariadad; “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos.”⁴

En otros léxicos este principio, trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la Constitución Política

³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.318

⁴ López Larrave Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 22



de la República de Guatemala, el cual establece; “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

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

1.6.2 Garantías mínimas

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



colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral, a favor del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.6.3 Realismo

Al aplicar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador.

Su fundamento legal se encuentra en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual dice “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes.”

1.6.4 Gratuidad

En el derecho laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por



los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 del Código de Trabajo el cual dice “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo judicial administrativas.”

1.6.5 Necesidad e imperatividad

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

1.6.6 Sencillez

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



1.7 Naturaleza jurídica del derecho laboral

Se refiere a que, al ocurrir la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.

1.8 Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son todas aquellas normativas y resoluciones que contribuyeron a crear el conjunto de normas que forman el derecho laboral. Entre las más significativas están:

1. Constitución. Formada por derechos civiles entre los que está el derecho al trabajo.
2. Tratados Internacionales. Convenios entre países y organizaciones para regular de manera conjunta la normativa laboral.
3. Leyes. Disposiciones legales que regulan las condiciones y relaciones de trabajo.
4. Decretos. Contenidos normativos que deben ser cumplidos por todos los ciudadanos.

En una forma más concreta, se puede decir que fuente es: "se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para

regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad.”⁵



1.8.1 Fuentes formales

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

1.8.2 Fuentes reales

De conformidad con la doctrina; “En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”⁶

1.8.3 Fuentes históricas

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

⁵ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 35

⁶ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 80

En conclusión, el significado de derecho laboral abarca una serie de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. En resumen, se trata de un sistema de normas que regula y define los diferentes tipos de trabajo y las relaciones laborales que surgen a raíz de ellos.



CAPÍTULO II



2. Contrato de trabajo

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

El contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre un trabajador y su empleador y se detalla en un documento legal. En el contrato el trabajador se compromete a realizar un trabajo a cambio de una remuneración.

Un contrato puede ser individual, cuando se establece entre un trabajador y un patrón; o colectivo cuando las condiciones del contrato se negocian entre una agrupación de trabajadores o sindicato y un empleador.

Los contratos de trabajo suelen incluir ciertos elementos:

1. Remuneración. Se refiere al pago que recibe el trabajador periódicamente. Son muchos los países en los que existe el salario mínimo, que hace que esta negociación no esté sujeta únicamente a las leyes del mercado.

2. Jornada laboral. Se refiere a la cantidad de horas que se trabajará. En la mayoría de los países se estableció una jornada máxima de ocho horas diarias.
3. Vacaciones. Se refiere a una cantidad de días al año en los que el empleado no irá a trabajar, pero no dejará de recibir su paga.
4. Condiciones de trabajo. Se refiere a algunos requerimientos básicos que debe tener todo entorno laboral: ambiente saludable, herramientas de trabajo disponibles, control de los factores de riesgo.

Todo contrato de trabajo contempla una serie de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas, que tienen la doble misión de garantizar que el trabajo se lleve a cabo de la manera preconcebida y mutuamente aceptada, cumpliendo además con los derechos laborales y las protecciones garantizadas por la ley para el trabajador.

2.1 Teoría contractualista

Esta teoría está cimentada en el derecho civil, por considerar que el contrato es propiamente un acuerdo de voluntades en el que las partes se comprometen a realizar algo sin presión alguna. Al respecto la doctrina indica; “concibe que, al margen del contrato, no pueden generarse derechos y obligaciones para las partes y por ende sería ilógico que de una relación de hecho pudieran derivarse consecuencias, reiterando que en la contratación laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada, extremos estos que le dan el carácter público.” ⁷

⁷ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. **Op. Cit.** Pág. 39

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

2.2 Teoría racionalista

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

2.3 Institución del contrato de trabajo

La institución del contrato, tiene relación con varias ramas del derecho no solamente con el derecho laboral, se debe tomar en cuenta lo que refiere el Código de Trabajo, respecto a su definición; la que está regulada en el Artículo 18 el que indica que; “El contrato sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Ahora bien, el Código Civil, por contrato define: “Un contrato es cuando dos o más personas conviene en crear modificar o extinguir una obligación”, aquí es el compromiso



a realizar o no, determinada acción.

Lo que refiere el Código de Trabajo, es que es una parte la que se compromete por medio de un contrato de trabajo, a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, puede ser monetario o en especie.

Por ejemplo, los frutos de alguna propiedad donde se cosecha, el contrato es aquel en el que se plasman las pretensiones de las partes; en este sentido, el derecho laboral tiene relación con otras ramas del derecho, y una de ellas es con el Código Civil, el cual menciona la voluntad en el contrato, la cual se requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento, que no adolezca de vicio y objeto lícito.

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

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

- a. Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren éste será Contrato de Trabajo, si de todas maneras se producen por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra la de pagar un salario.



- b. Que el contrato es simplemente un acuerdo de voluntades siendo trascendente para que surtan todas las consecuencias legales que surjan con la prestación del servicio, siendo que las consecuencias de la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación.”⁸

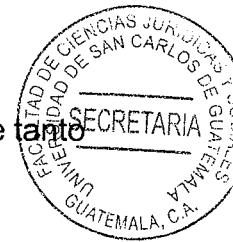
Los contratos de trabajo poseen sus elementos como en cualquiera otra rama del derecho, que forman parte elemental de su creación las cuales deben de regirse por las normas generales aplicables a los contratos, estos elementos serán descritos a continuación:

1. Capacidad. Es la persona capaz de realizar determinados actos; capacidad de goce, que es el derecho que posee por el simple hecho de ser persona, el cual puede ejercer su derecho en cualquier momento.

La capacidad de ejercicio que es aquella capacidad que se adquiere al cumplir la mayoría de edad, y que, en el caso del derecho laboral, se adquiere a partir de los 14 años, pues, es a partir de esa edad que la ley permite a una persona contratar su propio trabajo.

2. Consentimiento. Es la capacidad de poder aceptar determinadas decisiones, el derecho civil, indica que para el negocio jurídico se debe poseer consentimiento, que no adolezca de vicio, pudiendo ser éste el dolo, cuando se realizan actos con previo conocimiento, sin embargo, no son ciertos y los realizan, el consentimiento

⁸ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 43



puede ser de manera tácita o expresa, siendo ésta de manera escrita, donde tanto el trabajador como el patrono se comprometen a cumplir lo pactado.

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

3. Objeto. Es el bien jurídico tutelado que debe de ser objeto lícito, al respecto, el autor anteriormente cita indica que, “En el trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, éste será el objeto directo, y a su vez el objeto indirecto lo constituirá el servicio específico a prestar y el importe del salario.”⁹

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

⁹ De Buen, Néstor. **Op. Cit** Pág. 45



igualmente el trabajador está cumpliendo con su obligación y el objeto de la prestación.

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

a. "Bilateral

Ya que cuenta con obligaciones recíprocas o sinalagmáticas, porque se da salario pero se espera trabajo igualmente por parte del empleado que busca un salario que le permita vivir decorosamente.

b. Consensual

Porque las dos partes aceptan su responsabilidad de mutuo consentimiento sin presión alguna.

c. Oneroso

El fin primordial del trabajador es la de interés económico.

d. Principal

Porque el contrato no necesita de otro para nacer a la vida jurídica, es autónomo en su creación.

e. De tracto sucesivo

Se da por etapas y no en un solo momento."¹⁰

2.4 Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Es aquel contrato que se conoce como trabajo fijo, desde el momento que inició la

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.112

relación laboral puede ser que haya sido por medio de contrato escrito o verbal, no tiene plazo específico de conclusión, y se encuentra ligado a las prestaciones de ley en el que se comprometieron las partes a realizar con previo conocimiento, al respecto el Código Civil en el Artículo 106 señala: "Cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación".

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

Lo que le da forma a este contrato es que no se tiene fecha específica para terminar la relación laboral a la que se sujetaron. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

2.5 El contrato laboral por tiempo definido

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

La ley no especifica qué prestaciones se deben de pagar, en cuanto a este tipo de contrato, se puede dar en el caso de los cortes de café que se dan para la época de

cosecha, se contratan para determinado tiempo, al momento de iniciar una relación laboral y a falta de estipulaciones expresas se considerará que se ha contratado por tiempo indefinido.

2.6 El contrato laboral por obra determinada

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

Un contrato de trabajo por obra determinada es un documento que se expide cuando se contrata a una persona que realizará un trabajo por un tiempo definido. Por ejemplo, se expide cuando un decorador de interiores realizará el proyecto de decoración de una casa o durante la construcción de un edificio para contratar los servicios de un pintor o un albañil.

El contrato sirve para comprobar la relación laboral que existe entre el patrón y el trabajador y establecer las condiciones del trabajo, el lugar, el salario y las obligaciones de ambas partes. Una vez que finaliza su trabajo, la relación laboral se da por terminada.

En ocasiones, en estos tipos de contrato, los trabajadores se encuentran laborando para determinado patrono pero la variante aquí es el producto entregado y la calidad del producto, en algunos casos, se utilizan para la venta, ejemplo de esto son los artesanos que venden los productos que realizan a otro patrono, para que los vendan y dependiendo

de la demanda se encargan más productos, o la venta de productos hechos de madera que se trabajan por medio de encargo, el concepto de obra determinada en ocasiones provoca confusión con el de tiempo determinado.



2.7 Contratos laborales de forma verbal

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

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

Mientras que el contrato individual de trabajo escrito: “se debe de extender por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono está obligado hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración”, tal como señala el Artículo 28 del Código de Trabajo, para que quede constancia de la contratación que se realizó y las condiciones de trabajo a las que se



comprometieron las partes.

Un contrato verbal es un acuerdo en el que se establecen de palabra términos y condiciones entre dos partes y que, si cumple con ciertos requisitos, tiene la misma validez legal que un contrato escrito.

Así lo establece el Artículo 1278 del Código Civil. En él se deja claro que los contratos serán obligatorios, sea cual sea la forma en la que estos se hayan celebrado, si están presentes los elementos exigibles para que este sea válido.

Los elementos que debe cumplir un contrato verbal para tener validez legal son:

1. Que haya acuerdo, o consentimiento de las partes.
2. Que haya un objeto cierto que sea materia de contrato.
3. Aceptación de los términos, debe quedar claro que se aceptan de ambas partes.
4. Consideración, se refiere a la obligación que se causa. Una parte recibirá un bien o servicio determinado y la otra parte recibirá una remuneración acordada

Puede ocurrir que una de las partes niegue la existencia del contrato, o que sin llegar a negarlo no acepte los términos y condiciones que fueron acordados verbalmente.

En esos casos se hará necesario demostrar a través de hechos o actos concluyentes que se estableció un contrato verbal y que este es válido. Esto a veces es complicado.

Algunas de las maneras de demostrar la validez de un contrato verbal son:

1. Presentar testigos. La legislación española acepta los testimonios que puedan aportar testigos que estuvieron presentes en el momento en que se estableció el contrato verbal, como prueba de que el contrato existe y es válido.
2. Presentar actos. Se pueden presentar pruebas de actos o acciones que se hayan llevado a cabo y que prueben que el contrato se ha estado ejecutando, es decir, que prueben la actividad o servicio que una de las partes ha estado prestando a la otra y la remuneración que la otra parte ha dado a quien da el servicio.
3. Presentar documentación. Documentos tales como facturas, correos electrónicos, recibos, notas de entrega, entre otros, que prueben la actividad y la interrelación entre las partes, también pueden servir para demostrar la existencia y validez de un contrato verbal.

La realización de contratos verbales crea un área de incertidumbre para las partes que lo suscriben, ya que puede ocurrir que cada una de las partes interprete los términos condiciones de manera distinta.

También puede ocurrir que las mismas dejen de estar claras con el transcurrir del tiempo. Para evitar posibles desencuentros entre las partes, es siempre recomendable establecer un contrato escrito.

2.8 Formas de terminar un contrato laboral

Los contratos de trabajo, se caracterizan por ser poco formalistas, esto es así, porque la ley brinda una serie de casusas que pueden dar por terminados los contratos sin



responsabilidad alguna, pudiendo ser decisión tanto del patrono o del trabajador.

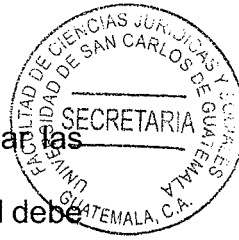
La terminación de un contrato laboral entre el patrono y el trabajador puede darse en varias circunstancias tanto favorables para el trabajador como para el patrono, aunque regularmente es el patrono el afectado a la hora de existir la terminación laboral, ya que las leyes guatemaltecas protegen al trabajador.

El Código de Trabajo en su Artículo 76, hace referencia a la terminación de los contratos de trabajo de forma literal dice: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola de forma efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Como todo contrato, el contrato de trabajo puede ser terminado, ya sea por pacto expreso entre las partes, o por una disposición legal, por una justa causa por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

La terminación del contrato de trabajo implica liquidar todos los valores que se le adeudan al trabajador a la fecha en que se termina dicho contrato.

1. Despido con causa justificada. Al momento de dar por iniciada una relación laboral entre el patrono y el trabajador se comprometen a llevar una relación cordial entre



ambos, respetándose uno con otro y el trabajador se compromete a acatar las reglas del establecimiento al igual que el pudor en su centro de trabajo el cual debe de respetar pero cuando el trabajador ya no cumple con dichas disposiciones el Código de Trabajo en su Artículo 77 menciona las causas por las que el patrono puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte:

- i. “Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- ii. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- iii. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- iv. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las



máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

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

en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

- x. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.
- xi. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

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

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

2. Despido indirecto. El despido Indirecto es aquel que se utiliza por parte del patrono como forma de presión hacia el trabajador, utilizando como medio el hostigamiento en el trabajo, de modo que para éste se haga insoportable su permanencia en el trabajo para que el trabajador pueda dar por concluido el contrato laboral.



En el despido indirecto muchas veces se abusa del empleado ya que se obliga a realizar al empleado trabajos que no se establecieron en el momento de su contratación y poseer todos los derechos ya que fue un despido directo como lo menciona la doctrina; “en estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, si no ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado.” ¹¹

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

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

¹¹ **Ibíd.** Pág. 144



- v. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.
- vi. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- vii. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre.
- viii. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66.”

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

En conclusión, el contrato de trabajo mucho lo han descrito como el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

CAPÍTULO III



3. Prestaciones laborales de los trabajadores

Prestaciones es el plural de la palabra prestación. Suele referirse al conjunto de servicios y beneficios que las instituciones, públicas o privadas, tienen la obligación legal de brindarle a sus trabajadores.

En su acepción más genérica, se entiende por prestación la acción o efecto de conceder o prestar algo, sea una cosa o servicio, en el marco de un convenio o pacto que exige compromiso entre las partes.

Son los montos económicos a que tienen derecho los ex servidores públicos cuando se da por terminada su relación laboral, por cualquier causa jubilación, invalidez, renuncia, destitución, remoción, rescisión de contrato e inclusive si no ha concluido el periodo de prueba y son las siguientes:

1. Vacaciones
2. Aguinaldo
3. Bono vacacional
4. Bonificación anual (bono 14)
5. Beneficio económico (cuando proceda pacto colectivo)
6. Indemnización (cuando proceda pacto colectivo y guía de prestaciones laborales)

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

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

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

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

Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades.



Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes.

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

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

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante, de ser obligatorio.

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

Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos

constitucionales en el Artículo 88 en la cual explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también explica el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal.

Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patrones y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

3.1 Salarios de los trabajadores

“El salario es el pago que el patrono realiza al trabajador, por el hecho de prestar sus servicios, puede ser por obra realizada o por el tiempo que estipule el contrato el cual debe ser en moneda de curso legal, la palabra salario proviene de latín salarius, que deriva de sal en referencia al pago que se hacía con un puñado de sal en la antigüedad.”¹²

El salario, paga o remuneración también llamado sueldo, soldada o estipendio es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

¹² **Ibíd.** Pág. 147



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

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

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

Según el convenio 95 se puede definir el salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

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



a. El Salario Indivisible

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

b. Salario en Especie

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

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

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

Estas son las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que la ley reconocer como



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

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

De forma de protección del salario el Código de Trabajo lo protege de manera que no se pueda embargar más del cincuenta por ciento de la totalidad del salario en el Artículo 96 se menciona también que no pueden ser embargados los siguientes:

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

- e. El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.”

3.2 Clasificación de los salarios

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios.

Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional. El salario es la remuneración que se recibe por un trabajo realizado, pero es bueno que conozcamos las diferentes clasificaciones tanto legales como doctrinarias que dan origen a la naturaleza del salario.

El salario es el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Estos pagos incluyen no solo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los empleados manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarle las



primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

3.2.1. Unidad de tiempo

Es la más común de las contrataciones ya que se maneja en contrato determinando las jornadas y los salarios que se devengarán en el proceso, además, siendo la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo bajo las órdenes del patrono en este se deben de proporcionar las prestaciones establecidas por la ley, las unidades de tiempo en los que se debe proporcionar el pago siendo: por mes, por quincena, día y por hora.

3.2.2 Unidad de Obra

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

3.2.3 Por tarea

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

3.2.4 Por comisión

Cuando el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice a favor de su empleador, pueden ser ventas o cobros, sobre el valor o cobro u operaciones mencionadas en la legislación.”¹³

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

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

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

3.3 Tipos de salario

Aunque no existe una clasificación específica se puede mencionar éstas que dan una

¹³ De Buen, Néstor. **Op. Cit.** Pág. 45

idea de lo que serían los salarios:

a. Salario Nominal

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

b. Salario efectivo

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

c. Salario Promedio

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

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

a. Salario Profesional

Para aquellos trabajadores que pueden dedicarse a una misma actividad

b. Salario progresivo

Es aquél en el que se busca reconocer al trabajador por la eficacia de sus servicios



y la productividad que realiza, siendo de beneficio para el patrono.

c. Salario Sindical

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

También existe otra clasificación, la que se enlista a continuación:

1. Sueldo fijo: el sueldo fijo es el que la empresa y el empleado acuerdan antes de comenzar la relación laboral. En el contrato de trabajo se establece cada cuanto tiempo se va a percibir la retribución. Normalmente, el sueldo fijo puede cobrarse de manera mensual, quincenal, semanal o diario. En España lo más frecuente es establecer un sueldo fijo mensual.
2. Sueldo variable: este sueldo varía en función de los objetivos logrados. El pago tiene en cuenta esto y no el tiempo invertido en el trabajo. Por ejemplo, si al trabajador se le paga por la venta de 20 unidades de un producto, la empresa abonará el importe acordado cuando esto suceda, independientemente del tiempo que le haya llevado lograr el objetivo.
3. Sueldo mixto: esta fórmula es muy común, ya que combina ambas opciones de sueldos. Por un lado, el trabajador tiene un importe fijo y, por otro, se le abonan los objetivos una vez que los consigue.



3.4 Vacaciones de los trabajadores

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.

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computan como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

“Es obligación del patrono informar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones.

A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.”¹⁴

Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo

¹⁴ **Ibid.** Pág. 47



con su tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.

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

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

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.

La doctrina da un concepto de vacaciones; “Es un periodo de descanso que se remunera

como si estuviera trabajando. Es una liberación temporaria del trabajo respecto a la obligación de estar a disposición del empresario, quien debe de pagar ese tiempo como si lo hubiese laborado.”

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

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

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

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

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

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

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

El patrono tiene la obligación de dar vacaciones pero en la ley específicamente no se menciona la sanción en el que este incurriría por no dar vacaciones y el trabajador se encuentra en un impase ya que no se encuentra en posibilidades de fijarse un periodo de vacaciones lo que le acarrea problemas ante su patrono ya que se consideraría causa justificada de despido ya que este estaría faltando a sus labores y debido a la situación

económica actual muchos prefieren no ejercer ese derecho, firmando papeles donde se les acredita unas vacaciones de las cuales nunca han gozado.

3.5 Calculo de vacaciones

El código de trabajo como un cuerpo normativo garante de los derechos del trabajador regula en el Artículo 134 lo referente al derecho de vacaciones y la forma en que se ha de reconocer al trabajador, por lo que hace mención que para “calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones.”

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

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

Así mismo el Artículo 136 se hace mención que “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos



partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.”

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

En conclusión, las prestaciones laborales de las que gozan d ellos trabajadores son el conjunto de servicios y beneficios que las instituciones, públicas o privadas, tienen la obligación legal de brindarle a sus trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajea a compañeros con divulgar vídeos íntimos, provocando el suicidio del afectado, y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales

“El termino chantaje fue acuñado por primera vez por este autor en su libro Chantaje Emocional publicado 1997 y es ella la principal autora, la cual ha desarrollado junto con los autores Frazier y Du el tema desde entonces.”¹⁵

A lo largo de los años se ha buscado la forma de describir las luchas y el perturbador ciclo de comportamiento que conducen a actos que hacen sentir culpa, remordimiento y rechazo a sí mismo.

“El autor también señala que ceder ante las manipulaciones es hacer feliz a la persona haciendo sentir también feliz y con sentido todo aquello que estaba en el juego. En las relaciones así, la persona se centra en la necesidad del otro a costa de las propias relajándose en la transitoria ilusión de seguridad que se ha creado, evitando así el conflicto, la confrontación y la posibilidad de mantener una relación sana.”¹⁶

La fuente de fricción para que esto suceda no corresponde únicamente a la

¹⁵ Susan Foward. **Chantaje emocional**. Pág 12

¹⁶ Susan Foward. **Op. Cit.** Pág 12

comunicación, sino que la persona haga de las suyas a costa de otra. El chantaje emocional es una forma poderosa que utilizan las personas en forma directa o indirecta hacia los seres próximos utilizando amenazas para castigar y lograr que se haga lo que se quiere.

Los chantajistas emocionales saben hasta qué punto sus víctimas valoran la relación que se sostiene, conociendo los puntos débiles, vulnerables y con frecuencia hasta los secretos más recónditos. Aunque al parecer se preocupan por ellos, cuando tienen la oportunidad no temen salirse con la suya utilizando esos conocimientos.

La búsqueda constante de afecto y aprobación hacen que los chantajistas tengan una oportunidad de amenazar con retener o quitar o hacer sentir que se debe de ganar algo que sin duda la víctima no puede oponerse o negarse.

Como todo ser humano, es fácil echarle la culpa a otro centrándose en el comportamiento de los demás y pensar que todos saldrán bien si ellos cambian. Lo que en verdad se necesita para develar esa niebla o evitar ser víctima del chantaje emocional es conocer y entender los propios sentimientos hacia él y modificar la conducta hacia el chantajista.

Todo aquello que se acate y se vea sumiso de la víctima en cualquier acto es una recompensa para el chantajista ya que es ella que le enseña al chantajista a manipular más fácilmente con una acción determinada y así darle vía libre para que vuelva a repetirse.

En resumen, el chantaje es una manipulación en la que, directa o indirectamente, los individuos próximos son amenazados con castigos si no hacen lo que el principal autor quiere.

“También el autor señala que si alguna vez las personas han sentido que la intimidación o la amenaza son la única forma de conseguir lo que se quiere, es decir, aquella presión utilizada para que se realice a petición del chantajista y a continuación aparece el sentimiento de algo que no conviene entonces es un chantaje emocional.”¹⁷

Para determinar si es un verdadero chantajista puede describirse con una frase siendo esta la más característica: si no hace lo que quiere que haga, sufrirás. Esto señala es la debilidad más grande, que el chantajista conoce las vulnerabilidades de la víctima para obtener la conformidad o el sí de cualquier acto que le pida este hacer.

Miedo, obligación y culpa son las características principales que hacen que el chantaje pueda llevarse a cabo. Para que exista deben de pasar una serie de seis pasos:

1. El chantajista pide algo
2. La persona constituye el blanco del chantaje
3. Este resiste
4. El chantajista ejerce presión
5. Si el blanco aún se resiste, el chantajista amenaza
6. Al ser agotado emocionalmente, la persona blanco se vuelve conformista y accede

¹⁷ **Ibid.** Pág 17

para no poner en peligro la relación

7. El chantajista repite sus actitudes y acciones al ver que funciona preparando así el terreno para futuras manipulaciones.

Todo empieza por el manipulador, al querer o desear algo que conlleva un desgaste y este, entonces, utiliza otros medios; en este caso una persona, para que lo haga por él. El círculo vicioso es su punto cumbre, es aquel en que el chantajista ya conoce el o los métodos que son viables para hacer sus deseos realidad.

Para una persona que ha experimentado este tipo de manipulación se le es fácil poner en evidencia al chantajista ya que siembra problemas a su alrededor y enfrenta a las personas de su entorno.

Es un experto en el acoso moral interviniendo casi nada directamente ya que prefiere dar el empujón a los demás en vez de actuar él. Es un cobarde haciendo que sus víctimas se sientan responsables y culpables de lo que están padeciendo ya que esto le permite continuar destruyendo con su máscara de inocencia.

“Pretende ser honrado y justo pretendiendo actuar por el bien o una buena causa para su víctima. Nunca reconoce sus errores y si se descubren no se arrepiente, no utiliza excusas y no tiene ningún sentimiento de compasión por sus víctimas. Es totalmente paranoico ya que cree que está en constante peligro y como esta creencia le parece tan real la utiliza para justificar y legitimar sus actos malévolos.”¹⁸

¹⁸ Ibid. Pág 21

Tiene una cara anónima pero conocida, que en el diario vivir no destaca de ninguna forma. Es obstinado, utilizando un vasto arsenal de armas que debilitan y minan la moral de quienes fija su objetivo; es cruel ya que disfruta criticar, burlarse o rebajar a sus víctimas. Le encanta controlar, pero que nadie lo controle a él. Lo que le pasa a los demás pasa a un nivel inferior, pero si le sucede algo a él es considerado como grave y hay que actuar de inmediato.

4.1 Proceso del chantaje laboral

La forma de conseguir la cosa depende de la persona misma o de los demás, es decir, el individuo es un ser singular que solo percibe, piensa, ama u odia, se siente responsable y toma decisiones a un nivel superior que cualquier otra criatura, pero por otro lado es un ser social que se halla inserto en una gran red de relaciones, en multitud de grupo como en la familia, trabajo, amigos, entre otros. Esta relación intensa y constante entre la vida personal y la vida social crea un nivel de interdependencia que hace que, de alguna manera unos necesiten de otros.

El hombre nace con sentimiento de inferioridad y por tanto necesita compensarlo lo cual lo mueve para superarse diariamente. Por tanto, el yo es evaluado de acuerdo a dos parámetros: el primero de la experiencia física que proviene de los comienzos de la vida el cual se ve examinado con respecto al otro si es o no más fuerte que si mismo.

Y de acuerdo con el segundo parámetro, el psicológico, que es comparado en términos de valor con la otra persona. Si el resultado de esta valoración produce términos de

superioridad ahí iniciaría la construcción del poder que la persona utilizaría en el resto de su vida.

Si la necesidad de superioridad pasa hacia la construcción del poder, esta se vuelve la necesidad de dominio la cual es valorada más que otras necesidades convirtiéndose en motivación de logro y poder.

La base de la competitividad esta la tendencia a resistirse a la coacción y el impulso a evitar el miedo y la depresión que se ve vinculado a los fenómenos de indefensión. Por lo tanto, las características principales de la motivación del poder por parte de los individuos hacen referencia a la tendencia de la búsqueda de influenciar, persuadir y controlar a los demás para conseguir reconocimiento.

Entonces, cuando el poder es parte de la motivación dominante en la vida del individuo se pasa a querer mandar, poniendo el servicio de su voluntad de poder ante todo en la vida de él. En resumen, el ejercicio del poder adopta muchas formas que afectan la manipulación, la agresión, el chantaje emocional, la persuasión, el miedo, la amenaza, entre otras.

“Para definir el papel de agresor, se debe de entender antes que para que exista una manipulación debe de haber primero una relación de desigualdad entre dos o más personas; esta desigualdad se ve manifestada en una de ellas la cual una da y cede en forma permanente mientras que su contraparte recibe constantemente.

El manipulador pretende, siempre que puede, salir ganando en un continuo deterioro de la voluntad o de la necesidad de quien se quiere aprovechar o abusar, este vínculo puede darse en menos casos en ambos sentidos, alternando la manipulación del o los integrantes dándose, así, en cualquier ámbito de las relaciones humanas.”¹⁹

“El plan del manipulador, señala el autor es tan elaborado que le urge entrar en acción lo antes posible sabiendo cual es el momento más adecuado utilizando tácticas la cual, sin duda, la principal es amenazar y en segundo lugar quiere generar en la otra persona sentimiento de minusvalía y la destrucción de la autoestima.

Como el plan funciona logra que su receptora tenga sentimientos de miedo, vergüenza, o lo que es grave, un sentimiento de culpa por no atender prontamente las demandas a la que está siendo sometida. Esta situación se repite día tras día, convirtiéndose en un habito que, al ser atormentado no pueda tomar consciencia de lo que está sufriendo, ya que ese tipo de presión que está sintiendo, a su juicio lo considera como normal.”²⁰

“El autor simplifica las características que deben de existir para ser un verdadero chantaje:

1. La víctima
2. El chantajista
3. La exigencia

¹⁹ Ibid. Pág 23

²⁰ Ibid. Pág 24



4. La amenaza
5. La resistencia
6. La sumisión
7. La continuidad

Buena parte del chantaje forma parte de la búsqueda de satisfacción de necesidades o simplemente por posesividad de la víctima.

4.2 El arte del chantaje laboral

“El autor establece que las personas son conflictivas por naturaleza ya que muchas veces los intereses de una persona y los demás pueden ser o parecer que son muy diferentes. El conflicto lo define como algo natural y habitual que empieza por una parte de modo intencional o involuntario el cual invade o afecta negativamente algún aspecto psicológico o físico de la otra parte; por tanto, es un proceso de interacción, que nace, crece, se desarrolla, y algunas veces puede transformarse, desaparecer y/o disolverse y otras permanece estacionario.

El conflicto se construye entre dos o más partes, sean individuos o grupos interviniendo con sus actitudes, ideas, conducta, emociones y afectos de los cuales se puede sustraer los dos principales factores básicos que inician el conflicto.”²¹

Las personas altamente conflictivas tienen una actitud agresiva que esconde a una

²¹ Acosta. **El chantaje y la manipulación**. Pág. 2



persona cobarde, insegura, con sentimientos de inferioridad, ya que, en el fondo, tiene la necesidad de demostrar a los demás lo fuerte, importante o inteligente para convencerse a sí mismo que él es así.

Normalmente es un ser solitario, el cual se aleja de todas las personas porque deja claro que otros tienen la culpa. Aun cuando hace acusaciones y comentarios fuera de lugar e injustos hace que los demás se sientan afectados logrando llegar al temor o miedo de que se inicie su cólera estallando en cualquier momento contra cualquiera.

Y, por último, esta clase de personas les encanta que los demás estén pendientes de él y de su explosiva cólera porque así adquiere más poder, pareciendo que está muy cerca de la agresión física pero únicamente es verbal.

La presión emocional puede iniciar con el uso de tácticas en las cuales puede tener siempre el resultado de acercarle a la víctima utilizando en la práctica el uso de influencias. El uso de influencia, es una clase de presión personal utilizadas en otras personas para manipular de forma directa, implicada o ilusoria.

1. La directa: es la que claramente se ejerce en el grupo que está al alcance del manipulador. Dependiendo totalmente de una estructura de poder. Es amenazando con decirle al superior y manda una copia a su contrincante.
2. La implicada: proviene de conocer gente influyente y esta no depende tanto de la estructura de poder ya que hace alusión a ciertos conocidos de la persona que elevan el estatus de él sobre los demás para darse importancia logrando así entrar

o formar parte del grupo.

3. La ilusoria: es la que la persona hace creer a sus oponentes combinando las dos anteriores para crear una cortina de humo a la que el incauto sujeto no tratara de develar. Su manipulado no tiene forma de conocer o verificar las influencias que esta cita.

4.3 Prevención del chantaje laboral

“Antes de mencionar cómo evitar ser víctima, debe señalarse que la persona debe decidir que está totalmente preparado para afrontarlo y buscar una solución. Ya que, está la mayoría de veces piensa que la gente siempre la tratará como está la permita ser tratada. Es decir, que la víctima ha sido así porque ella misma se lo ha permitido al chantajista.”²²

De lo primero que se debe de percatar, es que el chantajista necesita que la persona esté de acuerdo con algo, no del todo, ya que si fuera lo contrario no estaría pidiendo permiso para hacer lo que se quiere hacer.

El poder que él tiene puede ser dominado, evitando mostrarse débil ante él. La víctima nunca debe de echarse la culpa de la situación y además no debe de intentar comprender los sentimientos del chantajista, ya que si lo intenta puede tener resultados contradictorios.

Cuando la víctima vea que empiezan a surgir las amenazas y las acusaciones, es

²² Acosta. **Op. Cit.** Pág. 11

entonces cuando debe de armarse de una serie de respuestas preparadas previamente ya que se es consciente del chantaje es casi imposible que estas le salgan con naturalidad sin jugarle en contra.

Al ver el chantajista, se comporta de forma negativa e incluso de indiferencia que la víctima dio ante su intento puede ocasionar un silencio engorroso o mal humor de este, ya que ahora es consciente que aquí es donde la persona blanco de su ataque debe de ceder y no ha cedido a sus amenazas.

El chantaje proporcionado por el chantajista no acabara hasta que este esté dispuesto a negociar como persona madura y racional pero la víctima puede dejar en claro que está dispuesta a hablar si él está dispuesto también. Con esto el estará desesperado pero obligado a dar la cara.

4.4 Chantaje en el ámbito laboral

Los negocios están dominados por un par de seres desquiciados que arruinan todo lo que tocan y por tanto las organizaciones están en total estado de locura, el problema de cada empresa es donde encontrar individuos sanos que escuchen y acaten todas las órdenes de los locos.

Para esto realizan un ritual que incorpora algún tipo de dolor antes de ser aceptado por el grupo dándole al candidato una visión clara de lo que se espera dentro de la organización lo cual lo considera como aceptable.



Lo que muchas veces no se percata el candidato para ingresar a la empresa, es que no comprende en su totalidad que detrás del escritorio de la entrevista hay una persona que depende del candidato. En términos corrientes, la entrevista y el candidato se puede comparar con el proceso de enamoramiento, al lograrlo el candidato forma parte de la empresa.

Al principio el candidato es considerado un ser pequeño y gris que carece de rasgos que con el paso de los primeros días empieza a jugar un papel protagónico dándose cuenta que lo que importa no es las habilidades y conocimientos por lo que se le fue contratado, sino por el título del cargo o función que ejerza dentro de ella, dejando los más jugosos a aquellos que celosamente cuidan de él, entonces se resume que da la impresión que los integrantes de la corporación no tienen ni la menor idea de donde se encuentran en la escala corporativa por tanto es una organización loca, pero si fuera una con cordura los jefes y empleados serían aquello que hacen justicia a su título, cumpliendo con sus obligaciones y entrega de manera puntual y sostenible lo que se espera de él.

“Para el autor los jefes son aquellos individuos que se vuelven desquiciados en la búsqueda de poder porque entienden que el ambicioso debe transformarse y aquellos que no lo hacen son dejados atrás o son acorralados.”²³

La relación con los jefes y empleados ha sido la que más problemas se le han adjudicado en toda la historia laboral del ser humano. Algunos de ellos se deben a que el empleado debe de acatar a regañadientes las órdenes del jefe por aquello que él tiene el poder de

²³ Ibid. Pág. 11



decidir a quién contratar y también a quien despedir, o que a menudo el jefe se cansa de tener que tomar decisiones en solitario y debido a la carga de responsabilidad termina por sacarlo de sus casillas.

Pero esto se debe a que los intereses de los empleados son totalmente opuestos a los de los jefes, aunque parezca fuera de la realidad, hay un objetivo en común que buscan ambos y es que crezca la empresa y se aseguren sus puestos de trabajo.

Aquellos trabajadores que son aduladores venden sin duda su alma al poder cediendo su fuerza, espíritu y corazón a los deseos del manipulador, pero bajo la suela de cuero de la bota del jefe son pocos los que consiguen seguir en pie.

El jefe es un experto escultor, es alguien capaz de hacer un lavado de cerebro haciendo imposible la tarea del subalterno de ver de dónde vendrá el golpe que tal vez esta vez sea causa de despido. El sequito de aduladores son odiados por los demás trabajadores y aún más los favoritos del jefe, ya que el mismo se encarga de resaltar sobre los demás.

Sienten un miedo terrible a aquellos trabajadores que cargan la voz con un poco de autoridad a sabiendas que esto les da una gran oportunidad donde pueden presionar, incomodar, hacer que los demás se sientan como escoria y sobre todo reafirmar su poder.

Algunos trabajadores tienen la inherente necesidad de codearse con las personas que poseen el poder y el control, , ya que suele sentirse motivado la cercanía y el aprecio, con las que el poder los abraza situándose en una posición de vasallos, algunos

conocidos por sus compañeros de trabajo como informadores, esperando ser favorecidos de cierta forma por la actitud que tienen hacia el jefe.



Por tanto, hay una visión arquetípica de que el jefe muestra ser un aprovechado y manipulador, ya que exige todo para luego llevarse la victoria solo él, ya que aseguran los trabajadores que él cree que les hace un favor al darle trabajo.

En conclusión, todos los seres humanos, en más de una vez en su vida han sufrido o fueron parte de chantajes emocionales para obtener lo que se desea o ceder ante lo que otro desea; el problema no es ser chantajeados ni ser el actor, sino que el problema radica en la víctima. Muchas veces no se da cuenta que la están utilizando ya que la consciencia le indica que es la elección más inteligente el ceder. Entonces, el chantajista no sabe lo que en verdad quiere o no sabe cómo pedirlo directamente y por tanto usa el chantaje para expresarse, o simple capricho de obtención de poder, olvidándose así, que pone en jaque las emociones y sentimientos del otro a tal punto que le causa sentirse mal con sí mismo y culpable por la resistencia a los deseos que llega a enfermarle fisiológicamente.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Ante la premisa que en Guatemala existe responsabilidad del patrono, por no denunciar a trabajadores que, chantajean a compañeros con divulgar videos íntimos, provocando el suicidio del afectado; y justifican la omisión indicando que las grabaciones tuvieron lugar fuera de las instalaciones laborales, se puede decir que esto ocurre debido a la falta de seguimiento y control sobre el tema de que se respeten los derechos laborales y a su vez los derechos humanos por parte del Estado.

El problema se presenta en el momento en que una de las obligaciones del Estado es la de proporcionar el bien común de sus habitantes en todos los aspectos, seguridad, trabajo, educación, etc y que en realidad no se cumple. Por lo tanto, se vulnera el derecho de la población guatemalteca a tener acceso a una legislación que realmente le proteja y le brinde seguridad frente a los cambios que enfrenta la sociedad y el mundo laboral por esta razón se hace urgente que se tome en consideración crear nuevos cuerpos legales y controles para que las empresas implementen reglamentos claros y estrictos respecto a la relación que debe existir entre compañeros y también entre jefe y subordinado, y prever en caso se dé una relación fuera de lo laboral, establecer los límites de lo permitido para evitar abusos de poder o bien chantajes como se ve de conformidad con el tema de estudio y evitar que por situaciones de este tipo se vulneren los derechos de los trabajadores y se evite que una persona llegue a la desesperación de recurrir al suicidio por no encontrar ninguna opción para resolver su problema.





BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

Legislación:

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

Código de Trabajo de Guatemala. Congreso de la Republica. Decreto 1441 año 1961.

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