

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

**LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR  
CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE  
LE LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P)  
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**CATARINO GONZÁLEZ PATAL**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2011**

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

**LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR  
CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE  
LE LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P)  
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CATARINO GONZÁLEZ PATAL**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Gloria Melgar de Aguilar  
Vocal: Lic. Ernesto Corzantes Cruz  
Secretaria: Licda. Mayra Véliz López

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Obdulio Rosales Dávila  
Vocal: Licda. Blanca Alfaro  
Secretaria: Licda. Wendy Karina Tobar

**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).

*Lic. José Alfredo Solano Chuy*  
*Abogado y Notario*  
*8ª. avenida 12-29, zona 1, 2º. Nivel, oficina 2*  
*Edificio Espinoza - Castañeda*  
*Teléfonos: 22209779 - 5784844*



Guatemala, 5 de agosto de 2008

Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento del nombramiento de fecha veintiuno de febrero de dos mil seis, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del bachiller **CATARINO GONZÁLEZ PATAL**, intitulada: **"DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO ANTE EL TRABAJADOR CASADO, POR EL PAGO DE SUS PRESTACIONES LABORALES CUANDO FALLECE"**, y manifiesto lo siguiente:  
a) que hubo necesidad de cambiar el tema trabajado, sin que esto variara el objetivo central, por lo que la intitulación queda así: **"LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE LA LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**.

1. Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada y moderna de los textos legales relacionados con la disciplina; b) que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que el autor en el análisis realizado demuestra que efectivamente la Constitución Política de la República de Guatemala, discrimina al trabajador soltero con relación al trabajador casado, en lo que respecta al pago de las prestaciones laborales, cuando el primero fallece, en virtud que el Artículo 102 inciso p), sólo se refiere al trabajador casado, no así al soltero, haciendo énfasis en la importancia que se deje de discriminar al trabajador soltero. Consecuentemente, el Congreso de la República de Guatemala como órgano facultado revise la legislación laboral vigente y proceda a actualizarla, en el sentido que sea posible enmendar la discriminación legal existente hasta el momento, de tal forma que los dependientes económicos no tengan limitaciones, para hacer efectivo el cobro de la

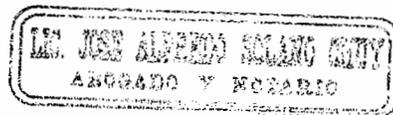
indemnización post mortem, radicando en ello su contribución científica a la investigación de mérito, los anexos indican la necesidad de dar solución a la problemática.



2. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones atinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por el sustentante del presente trabajo.

En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) el contenido científico y técnico contribuye enormemente a la modernización de la legislación laboral; b) en cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos jurídico e inductivo; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó las técnicas de investigación documental, la ficha bibliográfica y la entrevista; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) el sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar una reforma a la legislación laboral, de lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que el sustentante realiza en la tesis de mérito; f) las conclusiones y recomendaciones son atinentes, oportunas, claras, sencillas y concretas, con el fin que sus propuestas sean tomadas en cuenta; y g) por último, la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en el contenido. Por lo antes expuesto, en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de asesoría, por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE.**

Atentamente,



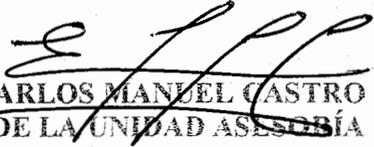
Lic. José Alfredo Solano Chuy  
Abogado y Notario  
Colegiado 6,264



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DIMAS ASENCIO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CATARINO GONZALEZ PATAL, Intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE LA LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

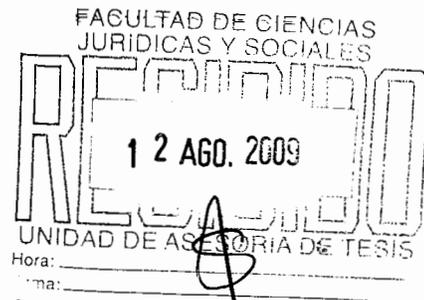
cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



*Lic. Dimas Asencio López*  
*Abogado y Notario*  
10<sup>a</sup> calle 7- 43, zona 1, oficina 43, Edificio El Torino  
Guatemala, Guatemala.  
Teléfonos: 22434364-22203471-53036735

Guatemala, 12 de agosto de 2009

Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Respetable señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante CATARINO GONZÁLEZ PATAL, que me fuera asignado según providencia de fecha veintinueve de agosto de dos mil ocho, intitulado: **“LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE LA LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta Facultad, para el efecto procedo a emitir el Dictamen siguiente:

I. Considero que el tema investigado por el bachiller Catarino González Patal, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino además presenta una temática de especial importancia, en el sentido que el ponente logró establecer que efectivamente, es necesario actualizar la legislación laboral vigente en el caso en el cual se discrimina al trabajador soltero fallecido. En consecuencia, como contribución científica el ponente considera relevante que los diputados del Congreso de la República propicien una iniciativa de ley que determine que los trabajadores solteros tienen los mismos derechos que los trabajadores casados, al fallecer, respecto a las prestaciones laborales, y de esta forma los beneficiarios del primero, no tengan limitaciones para solicitar su pago, debiendo para el efecto efectuar una reforma a la legislación laboral vigente.

II. La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente a los métodos jurídico e inductivo; en lo concerniente a las técnicas de investigación el



*Lic. Dimas Asencio López*  
*Abogado y Notario*  
10ª calle 7- 43, zona 1, oficina 43, Edificio El Torino  
Guatemala, Guatemala.  
Teléfonos: 22434364-22203471-53036735

sustentante aplicó la entrevista; además utilizó las técnicas de investigación documental, comprobándose con ello, que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada.

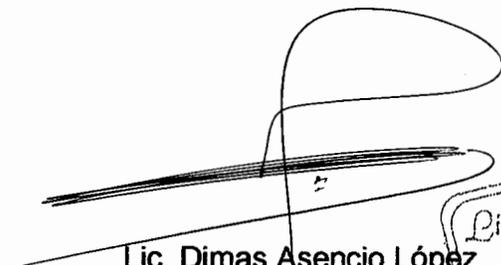
III. De tal manera que la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión; el sustentante brinda un valioso aporte jurídico enfocándolo desde el punto de vista doctrinario y legal, determinando que el órgano facultado para legislar debe revisar la legislación laboral existente con el fin de actualizarla.

IV. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.

V. La bibliografía empleada por el sustentante, fue la adecuada al tema investigado.

VI. En tal sentido, el contenido de trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación esta apegada a las pretensiones del postulante, cumpliendo en definitiva con los requisitos de forma y fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, derivado de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la investigación realizada por el bachiller Catarino González Patal, en virtud de haber cumplido fehacientemente con el requerimiento científico y técnico, aplicación de la metodología y técnicas de investigación, redacción, pertinencia de su contribución científica, puntualización exacta de las conclusiones y recomendaciones arribadas, además de la utilización de la bibliografía atinente al tema investigado y los anexos indican la necesidad de legislar para evitar la discriminación.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al recomendarme tan honroso trabajo de revisora, aprovecho la oportunidad para suscribirme como su atento servidor.

  
Lic. Dimas Asencio López  
Abogado y Notario  
Colegiada No. 5,673





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CATARINO GONZÁLEZ PATAL, Titulado LA DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR SOLTERO, FRENTE AL TRABAJADOR CASADO, CON RELACIÓN AL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE LA LEY LE OTORGA, CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO CIENTO DOS, INCISO P) DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



## DEDICATORIA



- A DIOS:** Ser supremo a quien debo la vida y por haberme permitido llegar a este momento, como su palabra lo establece: “El principio de la sabiduría es el temor a Jehová” Proverbios 1:7.
- A MI ESPOSA:** Licda. Myrna Lucy Xajpot Sanain; por su apoyo y comprensión.
- A MIS PADRES:** Braulio González Ajbál y Cristobalina Patal Calcá; por su apoyo incondicional y su amor de padre y madre; y por enseñarme sabios principios y valores morales.
- A MIS HIJOS:** Erick Weneguer, Jessica Jamilet y Mirna González Xajpot (+); con ternura y amor.
- A MIS HERMANOS:** Julio, Armando, Elías y Alberta González Patal; por su apoyo moral.
- A MIS ABUELOS:** Felipe Patal y Lucrecia Calcá (+), Faustina Ajbál Ajú (+); por sus ejemplos y sabios consejos que me brindaron.
- A MIS CENTROS DE ENSEÑANZA:** Colegio San Bernardino Patzún y Escuela Nacional Central de Ciencias Comerciales No.1 de la ciudad capital.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A MI PATRIA:** Guatemala, con respeto.
- A USTED:** Especialmente

## ÍNDICE



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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Generalidades de trabajo.....	1
1.2 Origen del derecho de trabajo.....	1
1.3 Definición de trabajo.....	5
1.4 Definición del derecho de trabajo.....	6
1.5 Características del derecho de trabajo.....	11
1.6 Principios del derecho de trabajo.....	15
1.6.1 El derecho de trabajo como un derecho tutelar de los trabajadores.....	17
1.6.2 El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	19
1.6.3 El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo	22
1.6.4 El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo.....	25
1.6.5 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público....	27
1.6.6 El derecho de trabajo constituye un derecho hondamente democrático.....	28
1.6.7 El derecho de trabajo es un derecho evolutivo.....	29
1.6.8 El derecho de trabajo es sencillo y poco formalista.....	30
1.6.9 El derecho de trabajo es un derecho conciliatorio.....	31
1.6.10 El derecho de trabajo es equitativo.....	32
1.6.11 El derecho de trabajo busca la estabilidad.....	33

### CAPÍTULO II

2. Discriminación.....	35
2.1 Antecedentes históricos de la discriminación en Guatemala.....	35
2.2 Que se entiende por discriminación.....	37



### CAPÍTULO III

3. La relación de trabajo, su inicio y su cesación.....	49
3.1 Breves consideraciones.....	49
3.2 El inicio de la relación de trabajo.....	50
3.3 El contrato de trabajo y los diversos elementos que lo componen.....	50
3.4 Circunstancias que se suscitan cuando se produce la modificación, suspensión o el cese de la relación de trabajo.....	58
3.4.1 La modificación de la relación de trabajo.....	59
3.4.2 La suspensión de la relación de trabajo.....	60
3.4.3 La extinción o cese de la relación de trabajo.....	62
3.4.4 La extinción o cese de la relación de trabajo, desde el punto de vista del Código de Trabajo.....	62
3.4.5 El despido.....	64
3.5 Cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral.....	70
3.5.1 Definición de indemnización.....	70
3.6 Cuándo procede la reinstalación o readmisión del trabajador conforme el Código de Trabajo.....	77

### CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo el derecho de los beneficiarios del trabajador soltero a las prestaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el patrono, en igualdad que al trabajador casado.....	81
4.1 Derecho de dar y pedir alimentos entre parientes consanguíneos.....	81
4.2 Necesidad de reformar el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala.....	84
4.3 Procedimiento de pago de prestaciones post mortem.....	88
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
ANEXOS.....	97



BIBLIOGRAFÍA..... 111



## INTRODUCCIÓN

El tema de investigación se eligió porque es preciso conocer la problemática que afecta a los dependientes económicos del trabajador fallecido, en cuanto que a éste se le discrimina por ser soltero, por lo tanto a sus beneficiarios no se les da el mismo tratamiento de los beneficiarios del trabajador casado. La discriminación referida se deriva del análisis efectuado al Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que dicho artículo hace alusión al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador, pero no establece nada respecto a los trabajadores solteros, sin hijos, que tuviere como dependientes económicos a sus padres o sus hermanos o que contribuya con sus hermanos a la economía familiar.

El objetivo de la tesis es: establecer, a través del análisis jurídico y doctrinario, por qué el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, discrimina al trabajador soltero, cuando fallece al servicio del patrono, para efecto de pago de las prestaciones post mortem, como si lo regula para el trabajador casado.

La investigación ameritó formular la siguiente hipótesis: La discriminación existente en el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, del trabajador soltero cuando fallece, ocasiona perjuicios económicos a sus dependientes.

Este trabajo lo integran cuatro capítulos. En el primero, se desarrolla el derecho de trabajo, sus generalidades, el origen y sus principios, entre otros; en el segundo, se determina lo concerniente a la discriminación, antecedentes históricos de la discriminación en Guatemala y qué se entiende por discriminación; en el tercero, se describe la relación de trabajo, su inicio y su cesación, breves consideraciones, el inicio de la relación de trabajo, entre otros; y por último, en el cuarto, se analiza la necesidad de regular en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, el derecho de los beneficiarios del trabajador soltero a las

prestaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el patrón, en igualdad de condiciones que al trabajador casado, y otros.



Las teorías relativas a la discriminación del trabajador soltero con relación al pago de las prestaciones laborales, que sirven para fundamentar la tesis están contenidas en el derecho del trabajo, así lo expresan los tratadistas citados. En la investigación se utilizó el método jurídico, por medio del cual se analizó la legislación existente, y el método inductivo, que permitió analizar las propiedades particulares y obtener el conocimiento total del tema. Además, se utilizaron las técnicas de investigación documental, fichas bibliográficas y la entrevista, que permitió efectuar una investigación profunda del tema.

Por último, se enfatiza que la legislación existente debe ser revisada, en el sentido de eliminar la discriminación del trabajador soltero frente al trabajador casado al fallecer y así facilitar el pago de la indemnización post mortem a los dependientes económicos.

# CAPÍTULO I



## 1. El derecho de trabajo

Su inicio se encuentra inmerso dentro de la evolución del hombre mismo, se ha perfeccionado a través del tiempo hasta situarlo en la rama del derecho público, regula las relaciones entre trabajador y patrono, además de normar las instituciones inherentes al derecho individual y colectivo, plasmándolas en el Código de Trabajo.

### 1.1 Generalidades del derecho del trabajo

Al referirse al derecho del trabajo se debe tomar en consideración que en primer lugar el derecho es tan antiguo como la sociedad misma, ya que existió no en normas regladas o escritas sino como una costumbre entre las tribus o clanes, es por ello que se hará un breve análisis de cómo se define el concepto trabajo y el origen del mismo, ya que este es el punto de partida de esta disciplina jurídica que actualmente se considera como Derecho del Trabajo.

### 1.2 Origen del trabajo

Para algunos autores como José Dávalos la palabra trabajo proviene del "latín *trabs* o *trabis*, que significa traba, dificultad o impedimento, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto



esfuerzo”.<sup>1</sup> De acuerdo a este autor, el trabajo se traduce en una dificultad para las personas, ya que el mismo lleva inmerso cierto esfuerzo humano al materializarse la actividad humana.

El trabajo comúnmente constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental; ha existido desde los inicios de la humanidad, aunque no siempre se ha considerado como tal, de manera que es de tiempos recientes, toda vez que el hombre desde sus albores propició el esfuerzo por el trabajo para conseguir sus alimentos, se dedicó a la caza y a la pesca, con el fin de sobrevivir y satisfacer sus necesidades básicas, las de su familia y de su entorno, pero es hasta en esta etapa en que se reconoce el trabajo como un esfuerzo humano que debiera ser remunerado, donde el mismo adquiere la categoría de trabajo.

El trabajo, con en transcurrir del tiempo se ha ido perfeccionando, en sus inicios se consideró de forma natural y por el mismo, no existía el estado, tampoco patronos, ni dueños de los medios de producción, cada cual lo realizaba para su propio provecho y beneficio.

Posteriormente, con el desarrollo del comercio y el mercantilismo, se desarrolló y perfeccionó lo que a la postre se conoció como el trueque, que no era otra cosa que el intercambio de productos, donde mediante el apareamiento de los mercados, especialmente en los puertos y en las zonas fronterizas, se comercializaban a través

---

<sup>1</sup> Dávalos, José, **Derecho del trabajo**, pág. 3.



de este método gran variedad de mercancías, lo que obligaba a que se generaran y produjeran en mayores cantidades, ello por la demanda creciente de las mismas.

Con el apareamiento del dinero como medio para adquirir los productos o mercancías y servicios, así como el poder que tenían unas personas respecto a otras por la misma acumulación del dinero, se da el surgimiento de lo que se conoce como patronos y trabajadores, es decir, quienes eran los propietarios de los medios de producción, refiriéndose en este caso a los patronos, frente a los que no lo eran y que necesariamente tenían que realizar el trabajo fuese este de cualquier índole, en este caso se encuentran los trabajadores. Unos ponían el dinero, el intelecto, la influencia, otros en cambio su fuerza de trabajo física y mental. Esta actividad, se realizaba a través del intercambio de dinero por trabajo, es decir, a cambio de la realización de un trabajo, el trabajador o quien ejercía este trabajo, recibía una remuneración.

A raíz de la Revolución Industrial, la cual se llevó a cabo a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados, no sólo laboral sino también económicamente y padecían gran cantidad de enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costos sociales del capitalismo extremo, debido a la filosofía del Laissez-Faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el incremento de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos por los propietarios del capital, como por ejemplo en el caso del trabajo infantil.



En esta época los trabajadores empezaron a asociarse en agrupaciones, que posteriormente llamaron sindicatos y cooperativas, que les permitieron participar en distintas actividades sociopolíticas y protegerse de la explotación con mejores medios económicos y políticos. Las leyes que regulan actualmente el trabajo muestran el éxito y la fuerza que tuvo la que en su momento se denominó la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

El derecho al trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, ocasionado por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y con el, surge el proletariado, que es la masa de personas que contratan sus servicios a favor de una persona que posee los medios de producción y el capital para ponerlos a funcionar.

El derecho de trabajo, tal y como se le conoce en la actualidad, es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio puede encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar también la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo; la guerra de los campesinos fue un levantamiento popular en contra de la estructura social que venía

de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática.



De igual forma la revolución obrera en Francia en 1848 originó la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, la reducción de la jornada de trabajo, los derechos de reunión y coalición, el antecedente más importante para Latinoamérica lo constituye la Constitución Mexicana de 1917, ya que es la primera que incluye disposiciones laborales que desembocan en los primeros códigos laborales de América; dando nacimiento a lo que hoy se conoce como derecho de trabajo.

### **1.3 Definición de trabajo**

Existen muchos tratadistas que definen este concepto, para efecto de estudio el tratadista José Dávalos lo define de la siguiente forma: "El trabajo es considerado como un esfuerzo que sólo puede realizar el hombre, en forma física, material o intelectual y que tiene como fin primordial satisfacer las necesidades de su familia con el resultado de su trabajo y el de la comunidad".<sup>2</sup>

En términos generales, el trabajo constituye una forma de vida de las personas, porque viven con el, les permite obtener satisfacciones sociales a través de su realización, de manera inmediata y de manera mediata, ello hace posible progresar a

---

<sup>2</sup> Dávalos, Ob. Cit: pág. 4.

este trabajador como parte de una familia y por ende hace progresar a una sociedad y a un país.



Para Guillermo Cabanellas de Torres el trabajo es: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza ó toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.<sup>3</sup> Precisa esta definición que el trabajo se traduce en un esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicándolo a la producción de riqueza.

#### **1.4 Definición de derecho de trabajo**

Al igual que se hizo muy difícil realizar de manera breve un estudio histórico del trabajo propiamente dicho, de igual forma se ha establecido que existen distintas denominaciones del derecho de trabajo; el autor Cabanellas de Torres establece que: “Algunos tratadistas como por ejemplo George Scelle lo denominó Derecho Obrero, Guillermo Desouche lo llamó Derecho Social, Eugenio Pérez Botija lo llamó Derecho del Trabajo, Guillermo Cabanellas recomienda llamarlo Derecho Laboral, en fin estas denominaciones se enmarcan dentro de un concepto o marco jurídico, alrededor del mundo; y de igual forma existen distintas denominaciones, también existen distintas definiciones del derecho de trabajo”.<sup>4</sup> A través de la historia el derecho de trabajo ha recibido diversas denominaciones, se circunscribe más que todo a la época y al lugar, para el efecto se encuentra que se le llamó Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*, pág. 387.

<sup>4</sup> *Ibid*, pág. 426.



del Trabajo y modernamente se le conoce como Derecho Laboral, esta última denominación se considera que es la más acertada por abarcar diversas instituciones y ámbitos.

El licenciado Felipe Oliverio López Chen precisa que: “El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo”.<sup>5</sup> Este autor refiere que el derecho del trabajo tiene sus raíces en nuevas ideas o ideologías que se obtuvieron del derecho social, que sensibilizaron en cierta forma a las leyes laborales, dentro de otras los derechos humanos, la libertad, la democracia, derechos naturales y económicos. Dichas concepciones fueron tomadas por los Estados y las plasmaron en sus constituciones, garantizando en dicha forma su aplicación.

El abogado López Chen enfatiza que: “Desde un punto de vista estrictamente jurídico, podemos establecer que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que rigen las relaciones de trabajo, antes, durante y después de la formación del vínculo obligatorio, teniendo en vista la protección de la actividad

---

<sup>5</sup> López Chen, Felipe Oliverio, **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo**, pág. 1.

humana dependiente y remunerada”.<sup>6</sup> Conforme esta definición jurídicamente se afirma que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que rigen a las relaciones de trabajo, desde que se inicia un vínculo obligatorio, misma que goza de cierta protección y remuneración.



Asimismo, el jurista Guillermo Cabanellas de Torres logra establecer con claridad un concepto de derecho laboral, como él le llama, bajo una perspectiva jurídica, definiéndolo como: “Aquella rama del derecho que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>7</sup> Este tratadista lo define como una rama del derecho que regula las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, y de éstos con el Estado, cuando se refiere al trabajo subordinado, incluye a las profesiones y los servicios, y las consecuencias jurídicas de dicha subordinación.

El tratadista Alberto Trueba Urbina, por su parte indica que: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>8</sup> Esta definición es más

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pág. 4.

<sup>7</sup> Cabanellas de Torres, *Ob. Cit*; pág. 426.

<sup>8</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, pág. 156.



amplia, ya que determina que es un conjunto de principios, normas e instituciones que tienen como finalidad proteger, dignificar y reivindicar a aquellas personas que hacen de su esfuerzo material o intelectual, su modo de vida, con el objeto histórico de socializar la vida humana.

El laboralista Mario De la Cueva, citado por De Buen L. Néstor lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>9</sup> Esta definición es enfática al establecer que el nuevo derecho de trabajo constituye la norma encaminada a la justicia social, con el fin de encontrar equilibrio a las relaciones existentes entre el trabajo y el capital.

El autor Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.<sup>10</sup> Este autor determina que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regula la relación de trabajo desde diversos puntos de vista, en cuanto se refiere a la preparación, desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.

Néstor de Buen, concluye dando su definición propia, de la manera siguiente:

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario. citado por De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 12.

<sup>10</sup> Márquez, Hernia, citado por De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 14.



indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>11</sup> El tratadista referido establece que el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, que tienen como objeto principal buscar el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Por su parte la licenciada Rosario Gil Pérez expone: “El trabajo es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades, sea mediante el desarrollo de alguna actividad física o mental, entendido como tal el proceso entre el hombre y la naturaleza, mediante el cual éstos, usando los instrumentos adecuados, y creados por ellos, modifican los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, condición primaria y fundamental de la existencia humana que tiene una doble función, social e histórico”.<sup>12</sup> La definición sociológica del derecho de trabajo proporcionada por la autora, refiere a que mediante el trabajo el hombre satisface sus necesidades, es decir que por medio del desarrollo de una actividad física o mental encaminada a modificar los objetos de la naturaleza, satisface sus necesidades.

Por otra parte, el derecho de trabajo, de la manera que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico, es una rama de derecho que se caracteriza por una relación subordinada entre patrono y trabajador.

---

<sup>11</sup> *Ibid*, pág. 128.

<sup>12</sup> Gil Pérez, Rosario y Orantes Lemus, Estuardo, **Introducción a la sociología**, pág. 3.



Asimismo, de acuerdo al derecho positivo, dicha relación se caracteriza por el elemento de dependencia, el cuál define la esencia de la relación y es el elemento mediante el que las relaciones contenidas en el derecho de trabajo se diferencian de otro tipo de relaciones, tales como los contratos de prestación de servicios profesionales contenidos en el Código Civil.

A este respecto, la definición proporcionada por el tratadista Cabanellas de Torres incluye las relaciones profesionales dentro de la definición del derecho laboral, situación que no es aplicable a la legislación guatemalteca, debido a que ésta le da diferente tratamiento y naturaleza al trabajo profesional.

Por último, se considera que el derecho de trabajo, independientemente que se desarrolla mediante principios positivos, es una rama del derecho que se encuentra directamente influenciada por principios económicos, políticos y sociales, tema que es evidenciado en los considerandos que han inspirado la creación del Código de Trabajo en la legislación guatemalteca.

### **1.5 Características del derecho de trabajo**

Toda rama del derecho está conformada con características especiales que la diferencian de otras de ahí que el derecho del trabajo esté compuesto con características que esencialmente tienden a proteger al trabajador y que es la parte más vulnerable dentro de la relación laboral. Además a fin de considerar al trabajo



como un derecho que realiza el hombre, éste debe ser reconocido por el Estado, porque como es sabido, en el régimen de esclavitud al estar reconocida, el trabajo del hombre se equiparaba al de los animales sin ninguna repercusión en el orden jurídico, y al estar reconocido el derecho al trabajo, como condición fundamental de la existencia del hombre, surge la necesidad de ser protegido por el Estado, de allí que el tratadista Héctor Santos Azuela determine que "el trabajo se integra por las siguientes características:

- a) El derecho de trabajo surge debido al avance de las relaciones que se establecieron entre patrono y trabajador; de igual forma y como una natural consecuencia de las citadas relaciones, surgen los conflictos de trabajo que también se daban entre patrono y trabajador, es por ello que el derecho de trabajo emerge como un conjunto de normas, principios, doctrinas y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b) Que el trabajo puede ser considerado tanto físico como mental, así también, desde el punto de vista individual o del colectivo. Dentro de su contenido, también se encuentra la forma de hacer ejecutar las resoluciones y sentencias en materia de trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo.
- c) El derecho de trabajo es un derecho autónomo y para determinar la autonomía se debe partir de la premisa que el derecho existe primeramente como una unidad



teológica que tiene como objeto principal satisfacer las necesidades de una organización estatal y regular las relaciones de la vida humana con el fin de lograr la convivencia social, de esa cuenta que el derecho de trabajo surge de las necesidad de normar las relaciones existentes entre patronos y trabajadores, pues no existía una rama del derecho que se encargara de su estudio, hasta adquirir independencia de otras ramas del derecho y se convierte en una disciplina distinta de las demás; al separarse de otras ramas del derecho, el derecho de trabajo crea un conjunto de instituciones y principios propios, métodos de interpretación y a pesar de que forma parte del derecho positivo de un país, tiene sus propias normas sustantivas y adjetivas que lo regulan, porque tiene normas especiales para la materia laboral, convirtiéndose en un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena”.<sup>13</sup>

- d) “El trabajo tiene por objetivo crear satisfactores para atender necesidades, es por ello que el hombre requiere del trabajo como único medio para sostener la economía y generar los recursos necesarios para su subsistencia.
  
- e) El derecho de trabajo se encuentra comprendido por normas de tipo sustantivo y de tipo adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la

---

<sup>13</sup> Santos Azuela, Héctor, **Derecho del trabajo**, pág. 110.  
13



parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

- f) El trabajo es objeto de protección jurídica, otorgada de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador; igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.
- g) Es dinámico, porque regula las relaciones jurídico-laborales establecidas entre los dos polos opuestos de la sociedad humana, de igual forma el derecho de trabajo se desarrolla de manera constante, es por ello que surge la necesidad de regular las relaciones laborales existentes y por establecer”.<sup>14</sup>
- h) Es imperativo ya que como norma de derecho público no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares, pues sus normas resultan de inexcusable cumplimiento, ya que se tiene el temor de que el patrono abuse como lo hizo en el pasado de la condición de desigualdad en la que se encuentra el trabajador, igualmente instaura el equilibrio en las relaciones patrono-trabajador ya que por su sentido social, establece el tratadista Santos Azuela: “El derecho de trabajo no puede reducirse a negociaciones particulares o individuales, obligando a los patronos a no someter a los trabajadores a trabajos en condiciones extremas de

---

<sup>14</sup> Santos Azuela, **Ob. Cit**; pág. 111.



miseria, sino más bien a reconocer los derechos que como mínimos establece la ley".<sup>15</sup> Esta definición establece que el derecho de trabajo es amplio, de tal manera que se circunscribe a regular las relaciones de patronos y trabajadores, y reconocer los derechos mínimos contenidos en la ley, es decir su campo de actuación es neutral.

## 1.6 Principios del derecho de trabajo

Al surgir el derecho laboral los legisladores crearon los principios que debieran regir su desenvolvimiento jurídico, es por eso que en el presente trabajo se pretende inicialmente entender lo que el término principio significa, y para ello se puede adoptar la explicación que proporciona Américo Plá Rodríguez diciendo que principios: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>16</sup> De acuerdo a este autor, los principios constituyen las líneas directrices que inspiran las soluciones que sirven para promover el derecho, su interpretación y resolución de casos.

El tratadista Federico De Castro precisa que: "Las funciones que cumplen los principios en la normativa laboral, entre ellos se encuentran los siguientes:

a) Informadora, porque inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del

---

<sup>15</sup> Santos Azuela, **Ob. Cit**; pág. 112.

<sup>16</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, pág. 13.



ordenamiento jurídico.

- b) Normativa porque actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, son los llamados medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora porque opera como criterio orientador del juez o del intérprete<sup>17</sup>.

Este autor afirma que las funciones que cumplen los principios laborales son la que cumplen la función informadora y normativa, es decir que la primera es la que inspira al legislador y la segunda, aquella que sirve para integrar las normas laborales.

Esta diversidad de funciones explica que algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir que para el jurista Plá Rodríguez: "Cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete".<sup>18</sup> Esta definición precisa que los principios efectivamente cumplen una misión de inspiración de la norma, en otros términos informan al derecho laboral.

En este sentido, es de considerar que existen diversas clasificaciones de principios, emitidos por diferentes tratadistas, quienes en su mayoría si han coincidido que existe una diferenciación entre principios fundamentales, principios sustantivos y principios adjetivos. En general, a juicio de quien escribe, es necesario hacer una integración de los principios, especialmente los que se regulan en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de

<sup>17</sup> De Castro, Federico, **Derecho civil de España**, pág. 473.

<sup>18</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit**; pág. 22.

Guatemala), a los cuales se les llama características ideológicas y dentro de las mismas se pueden mencionar como principales las siguientes:



### **1.6.1 El derecho de trabajo como un derecho tutelar de los trabajadores**

Este principio establece y reconoce la relación de trabajo, determinando que en la misma persiste cierta desigualdad económica entre el patrono y el trabajador; de acuerdo con el cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente, tutelándolo en distintos momentos, en virtud que la desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. Según la doctrina, el derecho tutelar referido se encuentra inmerso dentro del principio protector, estableciendo al respecto que: "Este principio se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador".<sup>19</sup> Como determina este principio protector, el derecho de trabajo además de ser protector también es tutelar de los trabajadores, pues a las partes no las pone en una posición de igualdad, si no por el contrario le otorga cierta tutela al trabajador tomando en cuenta la desigualdad económica existente entre ellos.

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que le otorgan cierta tutela al trabajador, dentro de las cuales se encuentra el Artículo 30 que estipula: "La

---

<sup>19</sup> *Ibid*, pág. 22.



prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por otros medios de prueba y al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono". Efectivamente el principio de derecho tutelar de los trabajadores se encuentra inmerso dentro de este artículo, ya que todos los derechos y obligaciones de los trabajadores se encuentran normados en el contrato de trabajo, imputándole al patrono la inexistencia del contrato escrito, pues si no lo suscribió oportunamente con el trabajador se presume que éste lo hizo a propósito, por tal razón las afirmaciones efectuadas por el trabajador se tienen por ciertas, no obstante el contrato de trabajo también puede ser verbal, susceptible de comprobarse por los medios probatorios generales.

Como se observa, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia, radicando en ello la tutela del derecho del trabajo hacia el trabajador.

Así también puede analizarse este principio tutelar del trabajador con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que estipula: "La terminación del contrato conforme



a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales". De acuerdo al artículo relacionado, el empleador puede dar por finalizada la relación de trabajo con el trabajador, una vez se lo notifique por escrito, y exista causa justa para ello, de acuerdo a las causales legalmente establecidas en la normativa laboral, sin embargo el trabajador tiene el derecho de emplazarlo ante el juez correspondiente para que se compruebe la justa causa del despido, de lo contrario el patrono debe pagar a título de daños una indemnización, contados a partir del momento del despido hasta que se le pague la indemnización, para compensar el tiempo durante el cual permanezca cesante.

### **1.6.2 El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos



colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos, pero jamás el trabajador podrá gozar menos derechos que los contenidos en estas normas. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación con el patrono, se refiere a que por el principio de imperatividad del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo al indicar que: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes....." y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual, o colectiva, y en la forma que fija la ley.....Al indicar que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho". Tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala, tutelan que los derechos mínimos son irrenunciables para el

trabajador, por lo tanto si constara en una normativa que son renunciables, esta disposición es nula de pleno derecho, sin embargo tales derechos sí pueden ser superados dentro de los reglamentos internos de trabajo o en los pactos colectivos de trabajo, inclusive en los propios contratos de trabajo.



A este respecto, el tratadista Plá Rodríguez, indica que la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, no puede producirse la renuncia de los beneficios que concede la ley al trabajador, primero porque las normas pertenecen al orden público, el trabajo humano debe ser debidamente protegido y remunerado; evitar que la codicia explote a la necesidad; en segundo lugar porque sería casi siempre en daño a tercero, de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".<sup>20</sup> Este autor afirma que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, ya que no se puede privar a una persona de las ventajas concedidas a través de las leyes laborales, el Estado tutela que sus beneficios no sean menoscabados, pues no sólo se le daña a él si no también a su núcleo familiar y a los demás trabajadores.

De acuerdo a Plá Rodríguez, dentro de las formas de superar estas garantías

---

<sup>20</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit**; pág. 118.

mínimas en favor del trabajador se encuentran:



- La contratación individual: Se trata de la relación laboral que existe o se forma entre el patrono y las personas contratadas por cualquier servicio profesional que preste a una institución y superar las mejoras laborales.
- La contratación colectiva: Son acuerdos de voluntades entre los patronos y sindicatos de trabajadores y sindicato de patronos y sindicatos trabajadores o la relación laboral que existe entre el patrono y varias personas contratadas para prestar su servicio profesional a una institución.
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo: Son celebrados entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto reglamentar las condiciones de trabajo que debe prestarse”.<sup>21</sup>

### **1.6.3 El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal c) indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que ésta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del

---

<sup>21</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit.**; pág. 119.



derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social". De acuerdo a este considerando, el derecho de trabajo es necesario e imperativo, además de tener aplicación forzosa, pero tiene que actuar bajo la normativa laboral en cuanto a las prestaciones se refiere, misma que se encuentra contenida en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal razón no existe una autonomía de voluntad plena de las partes, como si sucede en los contratos que no son de materia laboral.

El tratadista De la Cueva, se refiere a ello, e indica: "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida digno. Así se inició la transformación



del derecho de trabajo o *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho de trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>22</sup> Este tratadista asevera que toda norma jurídica es imperativa, por ende las normas laborales son imperativas, con el objeto de compensar la desigualdad económica y los abusos cometidos por los patronos, por tal razón el Estado intervino para garantizar de cierta forma un nivel de vida digno al trabajador, consecuentemente los trabajadores, patronos y el Estado deben respetar sus normas imperativas.

Por otra parte se puede establecer que este principio tiene relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. “El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*); el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, se debe

---

<sup>22</sup> De la Cueva, *Ob. Cit*; pág. 468.



cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".<sup>23</sup> Afirma este autor que antiguamente existía

la división de la imperatividad de las normas jurídicas, denominándoles relativas y absolutas, las que correspondían al derecho dispositivo y al imperativo, las primeras eran aplicables al derecho privado y las segundas al derecho público.

#### **1.6.4 El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo**

En consonancia con el principio antes citado, el derecho de trabajo trata de tomar en cuenta la situación real y objetiva de los miembros que conforman la relación de trabajo. Como realismo se entiende a la adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial.

Indudablemente y acorde con disposiciones tanto constitucionales como de trabajo, las leyes de laborales deberán atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes; es por ello que cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Con relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica así porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.

---

<sup>23</sup> Plá Rodríguez, **Ob. Cit**; pág. 124.



Plá Rodríguez, al respecto y tomando citas de Mario de la Cueva, distingue lo siguiente: "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera. Además, en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".<sup>24</sup> Afirma este tratadista que cuando un trabajador desea hacer valer una pretensión laboral no basta con la existencia de un contrato de trabajo, primero debe comprobarse el hecho de haberse prestado los servicios, es decir que el derecho de trabajo debe ser hondamente realista y objetivo de acuerdo a las circunstancias específicas que rodean una relación de trabajo.

Como es sabido el derecho objetivo regula la conducta social y externa de cada individuo y proporciona los medios necesarios para su realización, para el efecto Plá Rodríguez establece que: "La falta de cumplimiento de una de las partes, sea trabajador o patrono, faculta a los individuos como miembros de la sociedad, a solicitar al órgano competente la satisfacción de los derechos garantizados por las normas jurídicas, por el incumplimiento del sujeto pasivo titular de la obligación y solucionar el conflicto jurídico emergente".<sup>25</sup> Esta definición precisa que ante el incumplimiento de una de las partes, tanto trabajador como patrono, los faculta para solicitar al órgano

<sup>24</sup> *Ibid*, pág. 315.

<sup>25</sup> M. Dieguez, Manuel. *III curso sobre derecho laboral*, pág. 69.



competente para demandar los derechos garantizados por las normas jurídicas, y así se les proporcione una solución al conflicto laboral.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...". Este artículo es claro al determinar que un contrato de trabajo se perfecciona cuando se inicia la relación laboral, es decir la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, en las condiciones pactadas y reguladas en el Código de Trabajo.

#### **1.6.5 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público**

Al inicio, se estableció que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas son de la opinión que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello proporciona una armonía social sobre la base del interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en



ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”. Este artículo precisa que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce los derechos y garantías que son inherentes a la persona humana, de tal forma que prevalece el interés social sobre el particular, es decir que se reconoce el derecho de los trabajadores como un interés social, por tal razón determina que cualquier normativa que contravenga los derechos que garantiza la constitución son nulas de pleno derecho.

#### **1.6.6 El derecho de trabajo constituye un derecho hondamente democrático**

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal “f” se encuentra la alusión a este principio o característica ideológica, citándolo como: “Un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos



de los patronos". Este considerando establece que el legislador bajo el principio referido, busca un equilibrio justo, entre patrono y trabajador, ya que el derecho de trabajo persigue la dignificación del trabajador, pero a la vez busca favorecer el interés patronal, para que ambos trabajen bajo una armonía social.

### **1.6.7 El derecho de trabajo es un derecho evolutivo**

Este principio establece que el derecho de trabajo se encuentra en constante movimiento para lograr adaptarse a las circunstancias cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores. Un ejemplo claro de la aplicación del principio evolutivo en el derecho de trabajo lo constituyen las llamadas negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, ya que a través de ellas, el derecho de trabajo, invistiéndolas de mandato legal, lo que se conoce como ley profesional, permite que éstas logren los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación tanto para patronos como para trabajadores.

De acuerdo con los considerandos del Código de Trabajo, en su literal b), las normas del derecho de trabajo son 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. Por ende, el derecho de trabajo es una rama del derecho evolutivo, que se encuentra integrada, de una forma dinámica, tanto de normas que lo han regido de manera permanente y continua, como de



normas que deberían adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y a la realidad del país en cuanto a patronos y trabajadores.

#### **1.6.8 El derecho de trabajo es sencillo y poco formalista**

El laboralista Mario López Larrave determina que debido al dinamismo de la legislación laboral, esta debe ser cada vez más flexible y resolver prontamente las controversias surgidas con motivo de su aplicación, pretendiendo una justicia pronta, razón por la cual el legislador consideró necesario plasmar en el quinto considerando del Código de Trabajo el principio de sencillez y poco formalismo al establecer: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".<sup>26</sup> La finalidad de este considerando constituye investir al Código de Trabajo, de determinada sencillez y poco formalismo, ya que la normativa adjetiva fue redactada para que el trabajador la interprete fácilmente, además el proceso se simplifica para darle la celeridad del caso, por otra parte, para que su solicitud sea

---

<sup>26</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco*, págs. 31.

admitida no se le requiere todas las formalidades de un escrito de otra materia.



El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, al respecto el laboralista López Larrave determina que: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son lo estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto. Por el contrario sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, teniendo como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía".<sup>27</sup> El autor referido establece que el proceso laboral tiene formas mínimas para llegar a la realización de sus fines, las cuales no violentan la garantía de la defensa en juicio, se lleva a cabo en una forma sencilla, de esta cuenta las normas que lo rigen son simples.

#### **1.6.9 El derecho de trabajo es un derecho conciliatorio**

Se dice que el derecho de trabajo es un derecho conciliatorio porque a pesar de que la normativa está en constante evolución, siempre existirá conflicto de intereses entre patronos y trabajadores, uno con el afán de aumentar su capital, de conseguir la mano de obra lo más barata posible y el otro con el deseo de superarse económicamente; es por ello que para que exista la conciliación es indispensable que con antelación, exista

---

<sup>27</sup> López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 32.

acuerdo de intereses entre patronos y trabajadores o grupos colectivos de trabajadores, como establece el Código de Trabajo.



Es así como la conciliación se hace indispensable, para llegar a un entendimiento entre partes que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones de los desacuerdos entre los miembros de la relación. El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. La conciliación es parte integral del derecho de trabajo, pues ésta no pretende darle mayor importancia a las diferencias entre los grupos que conforman la relación, sino más bien pretende destacar las coincidencias entre los miembros de la relación de trabajo. Un ejemplo claro de la aplicación del principio conciliatorio son las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la vía directa o con amigables componedores y la fase de conciliación en los procesos ordinarios de trabajo.

#### **1.6.10 El derecho de trabajo es equitativo**

El Código de Trabajo reguló en el Artículo 15 lo relativo a la equidad, al establecer: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los



principios y leyes de derecho común”. El artículo referido, fue previsor al regular que existen casos que no pueden resolverse de acuerdo a lo estipulado en dichas normativas, para resolver dicha limitante, debe atenderse en primer término a los principios del derecho de trabajo y en un segundo término a la equidad, para que exista un adecuado equilibrio entre los intereses patronales y laborales.

Al integrar la equidad al ordenamiento legal, el legislador pretende que se interprete y aplique con justicia la ley, que muchas veces se redacta en términos generales, abstractos o ambiguos.

#### **1.6.11 El derecho de trabajo busca la estabilidad**

El tratadista Dávalos precisa que este principio tiene por finalidad: “Proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera”.<sup>28</sup> Este autor asevera que el principio de estabilidad persigue proteger a los trabajadores en el empleo, que tengan una permanencia duradera, es decir que un trabajador permanezca en una posición laboral por bastante tiempo en beneficio propio y de su núcleo familiar.

Dávalos, define a la estabilidad como: “El derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo mientras no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato

---

<sup>28</sup> Dávalos, **Ob. Cit**; pág. 25.



de trabajo, por lo que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados”.<sup>29</sup> El jurista referido que la estabilidad se circunscribe al derecho de permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, mientras no se suscite una ruptura del contrato de trabajo, y de ser así el patrono debe pagar la indemnización correspondiente a título de daños y perjuicios.

Luis Alberto López Sánchez precisa que este principio se obtuvo: “A través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, con el fin primordial de obtener la continuidad en la relación de trabajo, que sea establecida y segura, garantizar el bienestar en tanto que un trabajo temporal e inseguro genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia”.<sup>30</sup> Este tratadista afirma que la estabilidad laboral se debe a las conquistas de los trabajadores, cuyo fin constituye asegurar la continuidad de la relación de trabajo y el bienestar económico de cada trabajador, porque de lo contrario existe inseguridad y fomenta problemas económicos para él y su núcleo familiar.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, pág. 26.

<sup>30</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho del trabajo para el trabajador**, pág. 88.

## CAPÍTULO II



### 2. La discriminación

Cabanellas de Torres la define de la siguiente forma: “Es dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, entre otros”.<sup>31</sup>

#### 2.1 Antecedentes históricos de la discriminación en Guatemala

Antes de entrar a considerar el tema principal se hará una breve relación sobre lo que ha sido el tema de la discriminación en Guatemala, ya que éste tiene raíces históricas muy profundas dentro de la sociedad guatemalteca. De esta cuenta se afirma que la discriminación es el resultado de un pensamiento construido históricamente en donde algunas personas valen más que otros, con dos vertientes subjetivas esenciales, una en donde el color de la piel cuenta muchísimo y dos, lo cultural, donde todo lo que se deriva de pueblos indígenas difícilmente se aprecia.

La discriminación o racismo en Guatemala es como una pirámide en donde el punto más alto está el mundo blanco, compuesto por los descendientes europeos con posibilidades de ser de primera clase. En segundo lugar el mundo ladino, que se mueve en dos formas negativas, el no ser indígena y el no ser blanco. En tercer lugar, en la base de la pirámide está todo el mundo indígena, que por sus expresiones y manifestaciones culturales son vistos como marginados.

---

<sup>31</sup> Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 225.



Gilberto Jiménez del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación a las diferentes formas de discriminación desde la perspectiva de la lucha por el reconocimiento social establece que: “La discriminación social, sustentada en la desigualdad de poder, recursos y status entre grupos humanos, es tan vieja como la humanidad y ha revestido diversas formas en la historia. En nuestra época, algunas de ellas han cobrado peculiar visibilidad, incluso en las naciones industriales más desarrolladas, debido a los conflictos y a los movimientos de resistencia que han desencadenado, a pesar de las reformas legales que han sufrido con el propósito de combatirlos”.<sup>32</sup> Este investigador enfatiza que la discriminación social tiene sus bases en la desigualdad de poder y económica que prevalece desde la antigüedad, de tal forma que modernamente algunas formas de dicha desigualdad se han cimentado al grado de provocar serios conflictos, no obstante que se han creado normativas para combatirlas.

La discriminación étnica ha sido endémica desde la época colonial y sigue siendo hasta nuestros días bajo formas de segregación especial de exclusión de la ciudadanía y de marginación económica y social.

Guatemala, es un país pluricultural, pluriétnico, plurilingüe y diversos, esta constituido por cuatro pueblos: el maya, garífuna, xinka y mestizo o ladino; dentro de su territorio la población habla el idioma español, el garífuna, el xinka, así como veintiún idiomas mayas.

---

<sup>32</sup> Comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala. **Rutas del accionar contra la discriminación y el racismo**, pág. 17.



Guatemala esta compuesta por un sin número de riquezas culturales, que las identifica y distingue de otras naciones. Sin embargo, pese a la diversidad cultural a lo largo de la historia guatemalteca se ha ido segregando en relaciones cotidianas y estructurales de desigualdad e inequidad, construyendo una sociedad mono-cultural basada en el miedo, la ignorancia, la apatía y los prejuicios. Este modelo ha traído como consecuencia la construcción de una sociedad excluyente e intolerantes hacia la diversidad étnica, lingüística, ideológica, religiosa, sexual, cultural, atarea, entre otras, así como la generación de condiciones de injusticia sobre todo en los pueblos indígenas y población rural.

La estructura de los guatemaltecos sobre discriminación es profunda, por lo que no es extraño considerar que en el ámbito de las leyes los legisladores también discriminen a determinado grupo de personas, les otorguen beneficios a unas con exclusión de otras. Se puede considerar que en la época de la colonia existieron los esclavos primeramente indígenas y luego las personas de origen africano que sustituyeron en gran medida la servidumbre indígenas en la región, pero nunca dejó de considerarse a estos últimos como personas que necesitaban una protección especial, ya que se les consideraba como niños que debían ser protegidos por el rey de España.

## **2.2 Que se entiende por discriminación**

En lo concerniente al tema de la discriminación que sufre el trabajador soltero cuando fallece, en relación a la forma de pago de los beneficios económicos que otorga la



Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, ya que al fallecer el trabajador casado, el cónyuge o sus dependientes, le asiste el derecho de recibir una indemnización, lo contrario resulta para el trabajador soltero, de esta cuenta debe definirse primero que es la discriminación o racismo y conociendo el significado del concepto se procederá a analizar el tema central.

“Algunos autores al tratar de definir el racismo coinciden en definir primeramente que se entiende por prejuicios raciales, xenofobia, etnocidio, clasismo y sexismo, ya que estos vocablos son considerados como sinónimos, que causan desigualdades entre las personas y sus derechos, y que es conveniente definirlos.

a) Prejuicios raciales:

Son prejuicios previos o elaboraciones internacionales no comprobadas sobre individuos o grupos a quienes, en la mayoría de los casos, ni siquiera se conocen o se han tratado.

b) Xenofobia:

Es una de las manifestaciones más comunes del racismo o discriminación, ya que a través de la misma, un grupo originario de determinado lugar discrimina a las personas

extranjeras”.<sup>33</sup>



“c) Etnocidio:

Consiste en la eliminación física de un pueblo por odios raciales. Esta eliminación puede darse también por medios indirectos como lo es la eliminación de los recursos claves para su sobre vivencia.

d) Clasismo:

Discriminación que se ejerce contra personas que pertenecen a una clase social diferente o subordinada, por ejemplo porque si es pobre, entre otros.

e) Sexismo:

Métodos para mantener en una situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo femenino. Se manifiesta en la concepción de la sexualidad, división del trabajo, lenguaje, los cuerpos y la cultura.

La comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala (CODISRA) precisa que la discriminación es un comportamiento hostil, de desprecio y rechazo a otras personas debido a diferencias

---

<sup>33</sup> Comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala, **Ob. Cit;** pág. 18.



étnicas, (grupo humano diferenciado por lengua, religión, costumbres y territorios propios) de género o condición particular como la discapacidad, la edad, posición económica, la orientación sexual, la religión, entre otros. Sus manifestaciones van desde las expresiones verbales y físicas, hasta situaciones de marginación y subordinación en las leyes, la participación política, el sistema educativo y los beneficios del desarrollo.

f) Racismo:

Son actitudes y acciones de desprecio hacia personas de diferente origen y color de piel, aspectos puramente genéticos dados por la misma naturaleza. Este actuar provoca relaciones de poder basados en la idea de que existen razas puras o superiores con derecho a prevalecer sobre las demás, e incluso se otorgan el derecho de perseguir y extinguir a las razas inferiores. Este fenómeno incluye aspectos ideológicos, políticos, legales y prácticas cotidianas".<sup>34</sup>

La discriminación consiste en aquella actitud que asumen determinadas personas que al considerar su situación con otras, cree ser superior a las demás, sea por su posición económica, cultural, educativa y política, existiendo en este marco personas en este contexto inferiores que pueden ser objeto de abusos, explotación y crítica. En Guatemala es común ver que se emitan leyes que en muchos casos excluyen a determinados grupos por su posición económica, geográfica y cultural, beneficiando a

---

<sup>34</sup> Comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala, **Ob.Cit**; pág. 18.



personas en particular, situación que se considera como discriminación del sector excluido.

Considerando el contexto histórico del país sobre discriminación algunos legisladores han intentado menguar la discriminación o racismo en el contexto social legislando leyes con normas específicas que tienden a proteger a las personas contra todas las formas de discriminación racial, cultural, política y social. Algunas leyes procuran proteger a las personas contra la discriminación, entre ellas se encuentra la Constitución Política de la República, en la cual se plasmaron principios y derechos fundamentales de las personas, sin embargo olvidaron legislar sobre la situación del trabajador soltero cuando fallece. El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad". Es indudable que la Constitución Política de la República de Guatemala, regula la igualdad como un principio constitucional, es decir que no debe existir ningún tipo de preferencia, respecto a las personas, que impida ejercer sus derechos que las leyes laborales les otorgan. Por otra parte, al olvidar al trabajador soltero cuando fallece, existe incongruencia con lo que establece el Artículo 4, así como la propia ley en el Artículo 102 inciso "p", en cuanto se refiere a los derechos del trabajador soltero para que sus beneficiarios reclamen una indemnización post mortem, como si se regula para el trabajador casado.



Se reitera que la Constitución Política de la República reconoce el principio de igualdad estableciendo que todas las personas son iguales en oportunidades y responsabilidades, garantizando así la igualdad ante la justicia, la ley y también ante las cargas tributarias según la capacidad de pago de la persona.

Cabe resaltar que para el diccionario enciclopédico la igualdad ante la ley: “Es el principio jurídico que reconoce a todos los ciudadanos los mismos derechos y obligaciones, en la misma forma, calidad y cantidad que otras, derechos que son considerados no variables”.<sup>35</sup> Esta definición precisa que la igualdad ante la ley significa, que se reconocen a todos los ciudadanos los mismos derechos y obligaciones, en la misma forma, calidad y cantidad que otras, situación que si reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala.

Pese a que la Constitución Política de la República de Guatemala ha establecido varios principios fundamentales, no cabe duda que en innumerables ocasiones son violentados por otras personas naturales o jurídicas, o instituciones del Estado, y para restablecer en el goce de los mismos, se creó la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que en su Artículo 1 regula: “La presente ley tiene por objeto desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por Guatemala”. Este cuerpo de ley estableció la procedencia de la acción de amparo en su Artículo 10, ante cualquier

---

<sup>35</sup> Diccionario enciclopédico Encarta, pág. 505.



situación susceptible de riesgo, amenaza, restricción o violación de los derechos que la constitución y otras leyes guatemaltecas reconocen. Además reconoció en el Artículo 115 la nulidad de las leyes y disposiciones inconstitucionales, estableciendo que serán nulas de pleno derecho las leyes y las disposiciones gubernamentales o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la constitución garantiza, si los violan, disminuyen, restringen o tergiversan. De acuerdo a lo descrito, es por medio de la acción de amparo, que los beneficiarios del trabajador soltero pueden hacer prevalecer el derecho de igualdad que les asiste constitucionalmente, y así poder reclamar en determinado momento la cancelación de las prestaciones post mortem reguladas tanto en la misma Constitución Política de Guatemala, como en el Código de Trabajo.

El Código Penal, en el Artículo 202 Bis estipula: "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos. Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte: a) cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica; b) para quien de cualquier



forma y por cualquier medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias; c) cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo; d) cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”. El Código penal al regular la discriminación como delito, contribuyó a que en Guatemala el tema se tomará un poca más en serió, debido a que sí una persona la sufre puede acudir a denunciar el hecho y perseguir que se sancione a la persona sindicada del mismo.

En cuanto al tema central de la presente tesis, el Código de Trabajo regula en el Artículo 14 Bis la discriminación, al regular: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educativa, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que Estado cree para los trabajadores... El Artículo 137 Bis establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo”. La normativa penal sanciona las acciones discriminatorias, por lo tanto si esta ley lo regula, es incongruente que la Constitución Política de la República de Guatemala, propicie la discriminación del derecho del trabajador soltero en cuanto que sólo se refiere al trabajador casado.

Por otra parte, el Código de Trabajo prohibió la discriminación en términos generales a



favor de patronos y trabajadores, pero cabe preguntarse que sucede con el trabajador soltero cuando fallece en el desempeño de sus atribuciones dentro de la empresa, ya que al respecto, la ley no establece que como resultado del arduo trabajo del trabajador soltero, una persona pueda resultar beneficiada con las prestaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como si lo establece para la esposa del trabajador casado o sus hijos, quien goza de este beneficio o de las prestaciones a que esta obligado a pagar el patrono al trabajador por cada año de servicio prestado a la esposa o hijos de éste; de lo descrito se denota que se discrimina al trabajador soltero a quien se le excluye de este beneficio en caso de muerte accidental dentro del establecimiento de trabajo; en el supuesto que el trabajador soltero contribuya o sostenga económicamente a sus padres, o que contribuya al sostenimiento del hogar, al respecto este trabajador al fallecer, la ley lo excluye del derecho que la familia pueda reclamar o gozar de ese beneficio, siendo evidente que no goza de los mismos derechos que la ley establece para el trabajador casado, y no se garantiza absolutamente ningún tipo de emolumento por el servicio que este prestó a la empresa, no obstante que falleció en la misma en el desempeño de sus atribuciones como trabajador y que sirva para el sostenimiento de su familia (padre, madre o hermanos), lo que no garantiza que estos familiares puedan gozar o hacerse acreedores a los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como si lo regula para los trabajadores casados, cuando el riesgo si se encuentra cubierto como tal o en su caso cubierto por el patrono que no goza de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo cierto es que este riesgo debe ser cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el patrono en

igual manera para los trabajadores casados y solteros.



Sobre el tema en cuestión, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 102 como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo... p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando en su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En el caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia". Modernamente el concepto de familia ha cambiado, por esa razón se cree que cuando el legislador reguló las prestaciones post mortem, lo hizo tomando en cuenta que todas las personas contraen matrimonio o conviven maridablemente, pero no tomó en cuenta que a la fecha muchas personas postergan el matrimonio, la unión de hecho o la unión maridable, inclusive sea un trabajador joven o mayor que no tenga planificado formar una familia, lo que ocasiona, que al momento de fallecer sea soltera y conviva con sus padres, pero dicha situación debió preverse, ya que en el artículo relacionado, existe una clara discriminación del trabajador soltero frente al trabajador casado, situación que la misma Constitución Política de la República trata de evitar al regular el principio constitucional de igualdad, pero no tomó en cuenta que si cometió discriminación al no incluir al trabajador soltero en la redacción de dicha norma legal.



El Artículo 85 del Código de Trabajo regula: "Son causas comunes que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código, o por disposiciones especiales, como las contenidas en los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones: a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueran empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resultare para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requiera las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de

este inciso. La cuestión debe tratarse en incidente.



Los artículos citados, violan los preceptos constituciones o principios que pretenden otorgar una igualdad a las personas, primeramente ante la ley, la justicia y sobre todo el orden social, ya que como es de notar la familia que depende de la ayuda del trabajador soltero que contribuye en todo o en parte en su sostenimiento, queda desprotegida, por lo tanto la ley debe regularlo, a fin de que el riesgo esté cubierto por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o su caso por el patrono, en cuya empresa el trabajador muere en el desempeño de sus atribuciones.

Ahora bien, cabe indicar que para ahondar sobre el tema a tratar conviene considerar cuáles son algunas de las causas por las que se termina la relación laboral, y lo que significa o se define como tal, tema que será tratado en el capítulo III.

## CAPÍTULO III



### 3. La relación de trabajo, su inicio y su cesación

Se encuentra inmersa en toda contratación laboral, inicia cuando el trabajador se encuentra a disposición del patrono y lleva a cabo las labores que le encomiendan y cesa cuando una de las partes, o ambas deciden poner fin a la misma, es decir puede ser con o sin causa justa, en el caso de ésta última se invierte la carga de la prueba cuando el trabajador emplaza al patrono ante los tribunales de trabajo correspondientes.

#### 3.1 Breves consideraciones

Al hablar de las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, en cuanto a la forma de prestación de los servicios por parte del trabajador y lo que significa el inicio de la relación de trabajo, se puede establecer que existen diversas formas de contratación e inicio de la relación laboral. En primera instancia, se debe saber que puede existir la relación de trabajo sin que exista físicamente un contrato de trabajo, lo cual se conoce como contratación verbal; ello no debe tomarse como que la prestación de trabajo es ilegal para el trabajador, en todo caso debe analizarse que tipo de trabajo se presta, ya que la ley lo contempla; de igual manera existe la contratación por medio del llamado contrato de trabajo en forma escrita, que es la institución por medio de la cual se da inicio a la relación de trabajo.



### **3.2 El inicio de la relación de trabajo**

La relación de trabajo inicia, cuando el contrato de trabajo se perfecciona, es decir cuando el trabajador empieza a desempeñar las labores asignadas por su patrono, y éste le ha dotado de la materia prima correspondiente, además le ha proporcionado las herramientas de trabajo indispensables, todo esto dentro de la jornada de trabajo para el cual fue contratado.

### **3.3 El contrato de trabajo y los diversos elementos que lo componen**

El contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría, y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible para el trabajador.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre toda persona que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona que lo recibe, a cambio de la retribución convenida y que constituye una



satisfacción de ciertas necesidades que se tienen; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Estas condiciones en que se presta el trabajo, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos, dentro de los que se distinguen:

a) Por su duración, los contratos de trabajo pueden ser:

- ◆ De duración indefinida, que son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico.
- ◆ De duración determinada, procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación (trabajo de aprendizaje), al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

b) Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de:

- ◆ Contrato de trabajo en el mar.



- ◆ Contrato de trabajo en el campo.
- ◆ Contrato de trabajo en la minería.

c) Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a:

- ◆ Contrato de trabajo de los sirvientes en el hogar familiar.
- ◆ Los reos en instituciones penitenciarias.
- ◆ Contrato de trabajo de los deportistas profesionales.
- ◆ Contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos.
- ◆ Contrato de trabajo de los operadores mercantiles dependientes.
- ◆ Cabe hacer mención también a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

En todo caso y no importando las diversas clases o modalidades de contratos de trabajo, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda; y de acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo; jornada mínima y



máxima, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos, entre otros.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere el trabajador tiene en primer lugar, el derecho a recibir el salario convenido por el trabajo desempeñado, asunto en torno al cual giran los que siguen: salario en dinero y salario en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene además, derechos que versan en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

El Artículo 18 del Código de Trabajo regula que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores,



superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido, expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código". Precisa este artículo que el contrato individual de trabajo, independientemente del nombre que se le dé o que se encuentre incluido dentro de otros contratos, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de la última.

Por otra parte, en cuanto a las características legales que encierra la contratación laboral, se mencionan las siguientes:

- a) Que el contrato de trabajo puede ser escrito, oral o verbal, siendo una condición que no afecta la relación de trabajo que se inicia, tomando en consideración lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo al estipular: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de



trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo". Este artículo regula en sí, que es un contrato de trabajo, y cuando se perfecciona, siendo que se perfecciona cuando inicia la relación de trabajo, pero en el caso que una de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso debe resolverse aplicando los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios ocasionados.

- b) El Código de Trabajo, establece una serie de principios y garantías que contienen argumentos tutelares a favor de los trabajadores, por lo que en su interpretación debe estarse a lo dispuesto en lo que para el efecto regulan los Artículos 12 y 15 del Código de Trabajo que establecen:



Artículo 12. “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los pactos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera”. Este artículo enfatiza que cualquier estipulación que lleve implícita la renuncia, disminución o tergiversación de los derechos contenidos en las normativas laborales que se otorguen a los trabajadores, son nulas de pleno derecho, independientemente que se incluyan dentro los reglamentos internos y los pactos o convenios colectivos de trabajo.

Artículo 15. “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. De acuerdo a este artículo, cualquier situación no prevista en el Código de Trabajo, o normativa laboral, debe resolverse atendiendo en primer lugar a los principios del derecho de trabajo, y en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o los usos locales, en armonía con los principios señalados, y por último, mediante la aplicación de los principios y leyes de derecho común.

c) Que en todo contrato de trabajo deben entenderse, incluidas por lo menos, las

garantías, y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo, los reglamentos y las demás leyes de trabajo, tanto nacionales como internacionales.



- d) Independientemente si en el contrato de trabajo se hubiere establecido un plazo o período de cumplimiento, debe estarse a lo que establece el Artículo 26 del Código de Trabajo que textualmente establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va ejecutar”. Preceptúa este artículo que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, inclusive si los contratos se hubieren celebrado a plazo fijo, pero continua vigente la relación de trabajo después de vencido el plazo fijo o la obra determinada, se tiene dicho contrato por indefinido.
- e) La obligación patronal de extender el contrato de trabajo por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el

patrono queda obligado a 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 la celebración, modificación o novación del mismo.



- f) Existen contratos colectivos de trabajo, como lo indica el Artículo 38 del Código de Trabajo; al respecto determina lo siguiente: "Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma". Precisa el artículo relacionado que los contratos colectivos de trabajo son aquellos que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, de tal forma que los mismos, se comprometen a que sus miembros ejecuten determinada labor, mediante una remuneración ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida bajo la misma forma.

### **3.4 Circunstancias que se suscitan cuando se produce la modificación, suspensión o el cese de la relación de trabajo**

La relación de trabajo entre patrono y trabajador tiene diversas formas por medio de las cuales puede modificarse, suspenderse o cesar; es común que se tergiverse el término extinción o cesación de la relación de trabajo, con los términos modificación de

la relación de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, es por ello que de manera breve se explicará lo que cada uno de estos términos significa, con el fin de proporcionar un mejor punto de comparación y entendimiento de cada uno de ellos.



### **3.4.1 La modificación de la relación de trabajo**

Es una forma de variación de las obligaciones contractuales pactadas desde un inicio entre el patrono y el trabajador; puede tener lugar por diversas circunstancias, dentro de las que se puede encontrar, el cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa; el cambio de las condiciones de trabajo, ocasionadas por desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador, entre otros.

La modificación puede ser pactada, consensual o convencional y no convencional. En este sentido resulta importante establecer que se estima que la modificación o variación de las condiciones de trabajo, que se dan en perjuicio del trabajador, son las llamadas no convencionales. Esta situación puede acaecer por diversidad de circunstancias, que pueden ser divididas en dos partes:

- a) Cuando cualquiera de las partes ha dado incumplimiento a los derechos y obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, y en todo caso, en las condiciones pactadas desde un inicio, cuando el contrato ha sido verbal, en similares circunstancias, cuando se contravienen normas contenidas en el Código de Trabajo, especialmente cuando se refieren a los derechos y obligaciones del

patrono y del trabajador.



- b) Cuando no se suscita ninguna de las causas enumeradas en el inciso anterior, y que obedece a razones subjetivas, propias del patrono o del trabajador, que de una u otra forma, tiene trascendencia legal para los efectos de las acciones que tomen uno o el otro y de la forma que debe resolverse por parte de los tribunales de justicia, en aplicación de las normas de trabajo.

### **3.4.2 La suspensión de la relación de trabajo**

Ésta es una forma de variación de las obligaciones contractuales pactadas entre el patrono y el trabajador, y de igual forma puede tener lugar por diversas circunstancias, dentro de las que se puede mencionar: la suspensión de la relación de trabajo por incapacidad temporal, la suspensión de la relación de trabajo por servicio militar, la suspensión de la relación de trabajo por el ejercicio de cargo público u otras causas, como la excedencia, que puede ser forzosa y voluntaria.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad



de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

En general se puede decir que las causas de modificación o suspensión de las relaciones de trabajo o de los contratos de trabajo se diferencian entre sí, básicamente por las circunstancias siguientes:

- a) La modificación implica el cambio de las condiciones en que se presta el servicio y que varían las circunstancias pactadas desde un inicio por parte de los contratantes, patrono y trabajador.
- b) La suspensión, a diferencia de la modificación, produce un cese temporal o definitivo de la relación de trabajo.

Al respecto, el Artículo 65 del Código de Trabajo estipula: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos". Este artículo hace referencia a la suspensión de los contratos de trabajo, determinado que se suscita cuando una o ambas partes que forman la relación de



trabajo deja de cumplir parcial o totalmente, durante un período de tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones, es decir la prestación de trabajo o el pago del salario, sin que ello ocasione la terminación de dichos contratos, ni se extingan los derechos y obligaciones que se originen de los mismos.

### **3.4.3 La extinción o cese de la relación de trabajo**

La relación de trabajo puede extinguirse o cesar por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo disenso, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, ello sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario.

Sobre esta cuestión deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuánto persona física, su extinción y también la extinción de la persona jurídica contratante.

### **3.4.4 La extinción o cese de la relación de trabajo, desde el punto de vista del Código de Trabajo**

Cuando se produce el rompimiento o cese de la relación de trabajo, surgen consecuencias jurídicas para los trabajadores y para los patronos; estas consecuencias se regulan en el ordenamiento jurídico, fundamentalmente en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo,



de ello se hará un análisis, tratando de abarcar todas las circunstancias que enumera el mismo.

El Artículo 76 del Código de Trabajo estipula: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos". El artículo relacionado determina que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una de las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola definitivamente, por voluntad de una de ellas o por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, extinguiéndose los derechos y obligaciones derivadas de los mismos.

La terminación de la relación de trabajo, como se ha explicado anteriormente, puede deberse a distintas causas, ya sean generadas por parte del patrono, o bien, por parte del trabajador.

Dentro de las causas que pueden producir el cese de la relación laboral se pueden distinguir las siguientes:



a) Por voluntad unilateral

El trabajador puede en forma unilateral dar por terminada la relación de trabajo, por medio de la renuncia que presenta ante el patrono sea verbal o escrita. Puede que sea el patrono quien despida al trabajador, siendo ésta una decisión de este. Existen otras causas, como la supresión de puestos, pero comúnmente ello se da en la administración pública, a lo que le han denominado recorte presupuestario.

b) Por disposición de la ley

El Código de Trabajo establece en los Artículos 77 y 78 causas por medio de las cuales el trabajador o el patrono pueden dar por terminada la relación de trabajo; Por ejemplo el caso de muerte del trabajador, en los casos de invalidez, jubilación, retiro y despido.

### **3.4.5 El despido**

Es una causa de extinción de la relación de trabajo, por medio de la cual el patrono desiste de emplear al trabajador. Obedece a distintas razones, aunque algunas legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad del patrono de despedir al trabajador a su antojo, regulando las causas justas o justificadas para dispensar de los servicios del trabajador. En la actualidad esta exigencia no se respeta por el patrono, ya que en el



peor de los casos el patrono se limita a pagar la indemnización al trabajador por los daños causados con ocasión del despido, y éste debe tomarla y conformarse con buscar otro lugar donde laborar.

#### ◆ Definición de despido

Para Lyon Caen citado por Najarro Ponce, el despido: “Es el acto por medio del cual una de las dos partes, asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo”.<sup>36</sup> Precisa este autor que el despido es el acto mismo a través del cual la parte patronal, hace cesar en forma unilateral o le pone fin al contrato de trabajo celebrado con el trabajador.

Fernández Gianetti, citado por Najarro Ponce por su parte establece: “Es el acto jurídico unilateral, que hace cesar para el futuro los efectos del contrato de trabajo de duración indeterminada”.<sup>37</sup> El tratadista referido, por su parte manifiesta que el despido es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el empleador hace cesar para el futuro todos los efectos del contrato de trabajo celebrado con el trabajador aunque el mismo se haya celebrado para un período indefinido.

---

<sup>36</sup> Najarro Ponce, Oscar, **Colección septem partitarum**, pág. 288.

<sup>37</sup> Najarro Ponce, **Ob.Cit**; pág. 288.



## ◆ Clases de despido

Existen dos clases de despido en la legislación laboral guatemalteca, denominados despido directo e indirecto. Sin embargo, en otras legislaciones, se determinan otras clases.

### a) Despido directo

Es el acto unilateral de voluntad del patrono de rescindir el contrato de trabajo, poniéndole término a la relación laboral invocando una causa de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador o bien invocando otra causa no atribuible a éste.

### c) Despido indirecto

Cabanellas establece respecto al despido indirecto que: "El trabajador puede dar por disuelto su vínculo laboral, cuando por hecho imputable al patrono, se origine una situación que imposibilite su continuidad, o que impida su normal prosecución".<sup>38</sup> Determina el tratadista Cabanellas, que el despido indirecto es aquel que se suscita con ocasión que el patrono incurre en causas que dan lugar a que el trabajador se de por despedido, sin necesidad que el patrono lo despidiera directamente.

---

<sup>38</sup> Cabanellas, **Ob.Cit**; pág. 404.



El tratadista guatemalteco López Larrave, define el despido indirecto como: "La decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestos, imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño del cargo".<sup>39</sup> El eminente laboralista referido, establece que el despido indirecto es aquel acto mismo, por el cual el trabajador decide en forma unilateral rescindir el contrato de trabajo cuando existen causas imputables al patrono para cesar la relación laboral y surte efecto a partir que el trabajador lo pone en conocimiento al patrono.

Existen innumerables causas que pueden dar origen a un despido indirecto, algunas se encuentran regulados en el Código de Trabajo y otras en la doctrina, sin embargo, en la práctica existen muchas causas para que el patrono pueda darse por despedido indirectamente, pero para objeto de estudio sólo se consideran algunas:

a) Despido justificado

Es aquél realizado o efectuado por el patrono, cesando la relación laboral, refiriéndose a causas que le son imputables al trabajador.

---

<sup>39</sup> López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I, págs. 890.



b) Despido injustificado

El despido injustificado, se refiere al despido que realiza el patrono al trabajador, sin haber probado el incumplimiento de las obligaciones imputadas a éste, o bien cuando ha sido probada la causal o causales invocadas por el empleado o trabajador para darse por despedido en forma indirecta.

d) Despido disciplinario

Se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía.

Para que el despido disciplinario sea válido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el patrono para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarado improcedente cuando no queden acreditados de forma apropiada los hechos que alega el



empleador, o en su caso nulo el cual tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley al efecto.

e) Despido por circunstancias objetivas

Este se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas.

f) Despido por fuerza mayor

Es aquél que viene determinado, como su nombre lo indica, por alguna circunstancia no imputable a alguna de las partes de la relación de trabajo; por ejemplo, incendio, terremoto o el cierre de la empresa por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

◆ **Naturaleza jurídica del despido**

El despido tanto directo como indirecto, y las otras formas que se derivan en la propia doctrina, tienen su naturaleza en la esencia misma del contrato de trabajo y de la relación contractual, que por diversidad de circunstancias, no puede tener forma estática perpetua, sino que al surgir eventualidades que puedan ser imputables al



patrono o al trabajador, o bien por el cese mismo de la actividad propia del trabajo, puede extinguirse; es por ello que la naturaleza jurídica del despido radica en que es una institución jurídico legal propia del derecho de trabajo.

#### ♦ **Análisis jurídico del despido**

En cuanto al despido directo, es una decisión unilateral del patrono que se le permite legalmente por las causales reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo; y, respecto al despido indirecto, es la facultad que tiene el trabajador de darse por despedido, y se encuentra regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

### **3.5 Cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral**

Para establecer cuándo procede el pago de la indemnización como prestación laboral adicional a las demás correspondientes, debe interpretarse qué es indemnización.

#### **3.5.1 Definición de indemnización**

La indemnización consiste en la retribución que debe hacer una persona, en este caso, el patrono al trabajador por no haber observado lo contenido en el Artículo 79 del Código de Trabajo, y consiste en la retribución económica como una prestación adicional, por los daños y perjuicios que le fueron generados al trabajador por esa acción u omisión regulada en el Código de Trabajo.



Lo anterior, se deriva de un despido, una forma unilateral empleada para hacer cesar la relación laboral en perjuicio de una de las partes, en este caso el trabajador.

Cuando existe un despido directo, el cual se interpreta como la facultad que tiene el patrono de dar por terminada la relación laboral sin que se le impute responsabilidad, éste ha generado las causales que establece previamente la legislación. En ese sentido, en la práctica no existe conflicto para la interpretación judicial y aplicación de las normas, porque únicamente se tendría que ubicar dentro de las causas legales reguladas, y en base a ello, proceder a hacerle efectivo el pago de las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador, a excepción de la indemnización, por tratarse de un despido directo y sobre todo causa justa, en virtud de que el trabajador incurrió en las causales que se regulan en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

En caso que el trabajador, sea objeto de un despido indirecto, que para ello, debe suscitarse las causales que se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo, si procede al probarse tal extremo a través de un juicio laboral, el pago de la indemnización como una prestación adicional al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados por la acción u omisión.

En los conflictos individuales de trabajo que se generan a diario, el problema con la práctica es el hecho de que subsisten los despidos indirectos más no los directos, porque las causales legales reguladas en el Código de Trabajo, conforman un cúmulo de argumentos legales o jurídicos para el trabajador, que encierran, como ha quedado



establecido anteriormente, en el principio o elemento de estabilidad.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, establece las causas por medio de las cuales el patrono está en la facultad legal de despedir al trabajador, las cuales se citan a continuación:

- c) 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.
- d) En el caso de la causal 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.
- e) 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 en contra de 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.
- f) 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, así mismo, cuando causa intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo.



- g) En el caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- h) En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar 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.
- i) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después 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 y de los bienes del patrono.
- j) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el 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 ejecutare trabajos en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- k) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada, y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le imponga el contrato.



Estos supuestos, cobran vigencia a partir de que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido, y éste cese efectivamente sus labores. El trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono para que éste le pruebe la causa justa del despido, si el patrono no prueba dicha causa, se interpretará conforme la ley, como un despido directo e injustificado y a ello, cabría establecer que le corresponde al trabajador el pago de la prestación de indemnización.

La legislación laboral guatemalteca establece claramente el despido indirecto, y en este caso el trabajador tiene la facultad de interpretarlo así a partir de que se susciten los siguientes supuestos:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. En este caso, cabría efectuar un análisis doctrinario y legal de lo que puede interpretar el trabajador, cuando el patrono no le cancele el salario completo, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley, siendo un supuesto, o bien no le cancele en la fecha indicada, que podría ser otro supuesto, o en su caso, que no le cancele en el lugar convenidos, siendo un tercer supuesto.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o



tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior ~~contra el~~ trabajador.

- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, 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.
- e) 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.
- f) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran, lo cual tiene relación con el análisis del inciso anterior.
- g) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo



anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste para el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hicieren en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

Las anteriores causales, como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo constituyen un despido indirecto, y surte efecto desde que el trabajador lo comuniqué al patrono, debiendo aquél, en este caso, cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo, y existe el derecho del patrono de emplazar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al trabajador para establecer que el trabajador abandonó el trabajo. Se supone que la ley prevé estas circunstancias, toda vez que al ocurrir, es común que el trabajador se dé por despedido indirectamente, éste no lo comunica al patrono, si no inmediatamente acude a la Inspección General de Trabajo, o bien a los Tribunales de Trabajo, a emplazar al patrono por el despido indirecto de que fue objeto, por ello, la ley establece que el patrono tiene la facultad de emplazar al trabajador, por el abandono de trabajo, cuando éste no dé el aviso correspondiente, sin embargo, puede darse el caso de que el trabajador lo haga de conocimiento al patrono, pero ese aspecto debe probarse en un proceso laboral. En estos casos, como sucede en las facultades del patrono, debe observarse las normas relacionadas a la prescripción.



### **3.6 Cuándo procede la reinstalación o readmisión del trabajador conforme el Código de Trabajo**

De lo descrito se infiere que cuando se produce la terminación de una relación laboral o de contrato de trabajo, unilateralmente, en perjuicio del trabajador, a éste le corresponde el derecho a reclamar ante los tribunales de justicia, en caso de que no se pueda proceder de manera convencional, el pago de sus prestaciones laborales, incluyendo la indemnización si se probare el despido injusto, ya sea directo o indirecto de que fuera objeto por parte del patrono.

En la legislación existen circunstancias, que hacen posible que los patronos acaten las normas relacionadas con la prohibición de dar por terminada la relación de trabajo y las normas que limitan el ejercicio o el derecho o facultad de despedir al trabajador, salvo que lo solicite a través de los tribunales.

Por otra parte, existen causas por las cuales el trabajador goza de inamovilidad y que en todo caso y, si se configura un despido indirecto o directo, tiene el derecho a solicitar su reinstalación ante los Tribunales de Justicia del ramo laboral, dentro de esas causas se encuentran las siguientes:

- a) Cuando se trata de la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo y durante el período de lactancia materna, de conformidad con lo que establece el Artículo 151 del Código de Trabajo, mismo que en su parte conducente regula: “se



prohíbe a los patronos: ... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quiénes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal competente. En caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar, por culpa del patrono.

- b) El trabajador tiene el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia su reinstalación, cuando por decisión unilateral del patrono, éste de por terminado el contrato de trabajo, estando en vigencia la suspensión individual parcial, total, colectiva parcial, colectiva total, de conformidad con lo que establece el Artículo 69 del Código de Trabajo que para el efecto preceptúa: "El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual parcial o total.
- c) Cuando los trabajadores se encuentren en la organización de un sindicato, no pueden ser despedidos por el patrono, y en todo caso, si así ocurriere, tienen el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia la reinstalación. De conformidad



con lo que establece el Artículo 209 del Código de Trabajo. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo de que se está formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial...”.

- d) Gozan del derecho de inamovilidad y por lo tanto, no pueden ser despedidos por una decisión unilateral del patrono, en todo caso, deberá solicitar autorización de despido ante el juez competente, los miembros del Comité Ejecutivo, por lo que al surgir el despido, tienen el derecho de solicitar ante los tribunales de justicia, su reinstalación, de conformidad con lo que regula el Artículo 223 del Código de Trabajo que en su parte conducente preceptúa: “...d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado.
- e) Por último, se establece que le asiste el derecho al trabajador o trabajadores a ser reinstalados, en caso se produjere el despido directo o indirecto injusto por parte del patrono, cuando la empresa o institución o centro de trabajo, se encuentre emplazado, porque en todo caso, el patrono tiene que solicitar la autorización para el despido por causas que así lo hagan aconsejable y que deberá ser sometido a la decisión del juez competente. De conformidad con lo anterior, el Artículo 379 del Código de Trabajo regula: “Desde el momento en que se entregue el pliego de

peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos". El Artículo 380 del mismo cuerpo legal preceptúa: "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido".



## CAPÍTULO IV



### **4. Necesidad de regular en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo el derecho de los beneficiarios del trabajador soltero a las prestaciones que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el patrono, en igualdad que al trabajador casado**

#### **4.1 Derecho de dar y pedir alimentos entre parientes consanguíneos**

Existe la necesidad de regular en la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de los padres o hermanos menores de edad del trabajador soltero, para que puedan optar a los beneficios que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o el patrono, a los trabajadores casados, en caso que el trabajador soltero muera en el ejercicio de las atribuciones o el desempeño del trabajo asignado por su patrono, cuando el trabajador contribuye con el sostenimiento de la economía familiar, toda vez que conforme nuestra legislación civil los parientes legitimados por consanguinidad del trabajador soltero tienen el derecho y la obligación constitucional de pedirse y proporcionar alimentos recíprocamente, ya que el mismo garantiza el derecho a la vida del resto de la familia que se ve imposibilitada a trabajar, por la incapacidad o minoría de edad.

El tratadista Rojina Villegas citado por Alfonso Brañas, define el derecho de alimentos como: "La facultad jurídica que tiene una persona denominada alimentista para exigir a



otra lo necesario para subsistir, en virtud del parentesco consanguíneo, del matrimonio o del divorcio en determinados casos”.<sup>40</sup> Precisa el autor referido, que en el derecho de alimentos, una persona denominada alimentista le asiste el derecho para exigir a otra lo necesario para subsistir, en razón del vínculo que existe entre ambos.

Manuel Ossorio define los alimentos como: “La prestación en dinero o en especie que una persona indigente puede reclamar de otra, entre las señales por la ley, para su mantenimiento y subsistencia. Es pues, todo aquello que por determinación de la ley o resolución judicial, una persona tiene derecho de exigir de otra para los fines indicados”.<sup>41</sup> Este tratadista refiere que los alimentos constituyen la prestación en dinero o en especie que una persona reclama de la otra, para su subsistencia, en forma judicial o legal.

El Código Civil en su Artículo 278 establece que: “La obligación de alimentos comprende todo lo indispensable para el sustento, habitación, vestido, asistencia médica, y también la educación e instrucción del alimentista. ....” y su cuantía ha de ser proporcionada a la condición económica del alimentador, y cuando hay desacuerdo, corresponde al juez su fijación. De acuerdo a este artículo toda persona que tenga cargas familiares tiene la obligación de proporcionar alimentos, dichas cargas pueden ser los hijos, los padres o cualquier otro dependiente económico que establece el Código Civil, y la fijación de la cuantía debe ser proporcional a la

---

<sup>40</sup> Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**, pág. 89.

<sup>41</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 78.



condición económica del alimentador y en caso de discrepancias correspondiente al juez civil determinarla.

El Artículo 283 del Código Civil preceptúa: “Están obligados recíprocamente a darse alimentos, los cónyuges, ascendientes, descendientes y hermanos. ...” Precisa este artículo que son alimentistas los cónyuges, los ascendientes, descendientes y hermanos, de tal forma que tienen el derecho a percibir una pensión alimenticia que al efecto fije un juez competente.

De lo descrito, se afirma que los alimentos es la base de la subsistencia de las personas, puesto que sin ellos, no pueden sobrevivir. Estos se han fijado tomando en cuenta eso, y el derecho a la vida que tienen las personas, asimismo de las obligaciones de unas y otras para con éstas.

El Código Civil expresa la necesidad de prestar alimentos en el seno de la familia, garantiza a las personas ascendientes o descendientes que contarán con lo indispensable para sobrevivir, por esa razón cuando el trabajador soltero coadyuva y colabora en todo o en parte en el sostenimiento de la familia. Por otra parte, cuando el trabajador que presta alimentos a sus ascendientes, fallece, sus alimentistas se encuentran en el pleno derecho de percibir una indemnización post mortem, misma que no puede ser denegada por el patrono por asistirles tal derecho, para que se encuentre en igualdad de condiciones con el trabajador casado, una vez acredite fehacientemente dicho hecho



### **3.4 Necesidad de reformar el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala**

Existe la necesidad de regular en el Código de Trabajo que, al fallecimiento del trabajador soltero al servicio del patrono, se otorgue a los parientes consanguíneos del mismo, con derecho a pedir alimentos conforme la ley, la indemnización post mortem equivalente a una prestación de un mes de salario por cada año de servicio prestado, tanto a los padres como a los hermanos del mismo, a quienes el trabajador soltero conforme la ley está obligado a proporcionar alimentos, y que en muchos casos contribuye al sostenimiento de la familia.

Se afirma que al fallecimiento del trabajador soltero se deja en estado de vulnerabilidad, a sus padres y hermanos, al dejar de percibir la ayuda económica del trabajador, por lo tanto es necesario, que al igual como sucede con el trabajador casado, a quien la ley reconoce el derecho a indemnizar a los dependientes económicos del mismo, es decir les otorga el derecho de reclamar del patrono la indemnización post mortem equivalente a un mes de salario por cada año de servicio prestado, garantizando así el derecho a la vida de la familia que dependía económicamente del trabajador, en este caso, casado.

La ley debe reconocer el derecho de aquellos dependientes consanguíneos que el trabajador soltero oportunamente haya declarado como beneficiarios suyos y que dependan económicamente de él, la cual debe pagarse en la misma manera que se

realiza con el trabajador casado.



Al analizar e interpretar los Artículos 102 inciso "P" de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo, se suscita la discriminación y desigualdad hacia el trabajador soltero, frente a los derechos que otorga la ley a los dependientes económicos del trabajador casado cuando fallece, siendo que la misma Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo prohíben la discriminación y la desigualdad, por tal razón debe regularse el derecho de los parientes consanguíneos del trabajador soltero, una vez demostrado el parentesco, para poder reclamar esta prestación (indemnización post mortem), a efecto de garantizarles el derecho a la vida, máxime cuando el trabajador soltero por fallecimiento deja de coadyuvar con la economía familiar y los declara beneficiarios del mismo.

Con lo descrito se considera, que el Artículo 85 inciso a) debe reformarse en este sentido: ... a) Muerte del trabajador, en cuyo caso los dependientes con derecho a alimentos conforme la ley del trabajador soltero o los dependientes económicos del casado tienen el derecho, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o por si alguna razón no gozaban de los beneficios que otorga dicho instituto, de obtener el pago por parte del patrono al importe de un mes de salario por cada año de servicio prestado, hasta el limite máximo de quince meses, si se trata de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueran empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades



equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el caso de los beneficiarios del trabajador soltero fueren mas de uno, dicho importe debe ser pagado en forma proporcional. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto Guatemalteco y Seguridad Social en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiario del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme el derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y ...”

De lo descrito se establece que la ley debe regular el derecho de los dependientes económicos consanguíneos del trabajador soltero, a fin de proteger a la familia que se ve imposibilitada de recibir una ayuda económica de parte del trabajador soltero que fallece estando al servicio de su patrono.

Es importante recordar que el Estado de Guatemala, se organiza para proteger entre tantos bienes tutelados la familia, como el núcleo fundamental de las generaciones futuras, y que por tanto en ejercicio de tal atribución debe proteger también a los dependientes económicos del trabajador soltero, al incluirlos y otorgarles como tales, el derecho a recibir la indemnización que regula la ley para los dependientes

económicos del trabajador casado cuando fallece.



El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...". Sin embargo, es palpable que si existe la discriminación hacia el trabajador soltero cuando fallece, pues el Artículo 102 inciso "p" se refiere únicamente al trabajador casado, no así al trabajador soltero, situación contradictoria dentro de la misma normativa en cuestión, pues los intereses de los beneficiarios del trabajador fallecido se ven menoscabados en determinado momento en el caso que el patrono se incline por fundamentarse el norma relacionada.

En lo que se refiere a la frase post mortem, en la cual se da posterior a la muerte, post "posterior" y mortem "muerte", se afirma que el derecho a la indemnización que nace en el momento del fallecimiento del obrero, tiene su fundamento en el hecho de que el trabajador a su fallecimiento se encontraba al servicio de uno o varios patronos, no importando que éste ultimo sea una persona individual o jurídica, de donde se desprende la indemnización por el deceso de un trabajador, como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo; en lo establecido de la palabra post mortem se da en el Decreto número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala.

### **4.3 Procedimiento del pago de prestaciones post mortem**



Los requisitos para tramitar la cancelación de prestaciones post mortem en la vía incidental, son los siguientes:

- a) Que el trabajador haya fallecido.
- b) Que el trabajador no goce de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- c) Dependientes económicos del trabajador que no goza beneficios Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Los beneficiarios tienen derecho a que se les pague un mes de salario por cada año de servicio prestado, así lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal "p".

Cabe recordar, que los dependientes económicos del trabajador fallecido deben comparecer ante el patrono acreditando el parentesco, en forma documental, por medio de las certificaciones de las partidas de nacimiento correspondientes, certificado de matrimonio en el caso del cónyuge sobreviviente, así como acompañar la certificación de la partida de defunción del trabajador, todas debidamente extendidas por el Registro Nacional de las Personas (RENAP), como un requisito sine quanom, pues en caso de controversias, se hace valer dicho medio de prueba.



Para que no exista ningún tipo de situaciones que se presten a controversia, es recomendable que el patrono solicite al cónyuge beneficiario, presente su solicitud de cancelación de prestaciones laborales post mortem, como es pertinente, ante un juez de primera instancia de trabajo y previsión social de la jurisdicción que le corresponda, con el sólo fin o para que el juez realice la declaración de beneficiario.

Existen casos en los cuales los beneficiarios acuden directamente ante el patrono a que se le cancele el pago de las prestaciones que por ley le correspondía pagar al trabajador fallecido, en este caso, el patrono realiza voluntariamente el pago de las prestaciones, pero existe el riesgo que el trabajador fallecido tenga más de un núcleo familiar, por lo que el patrono se ha visto sorprendido en su buena fe, ya que regularmente primero se presenta a solicitar el pago de las prestaciones, la persona que no le correspondía cobrar, ante dicho hecho, el patrono debe volver a pagar la indemnización, no obstante existir finiquito debidamente firmado por los beneficiarios que se presentaron primero a cobrar y si el patrono quisiera hacer valer dicho pago, el juez competente le ordena efectuar el pago que por ley le corresponde a la persona que se presentó en la segunda oportunidad, independientemente que el patrono haya ya hecho un gasto.

La situación señalada hace aconsejable que el patrono, solicite a la primera persona que se presente ante él en calidad de beneficiario, que inicie su trámite ante un juez competente, para evitar que tenga que pagar a la persona que no le corresponde, ya que si quisiera el empleador hacer valer el derecho de haber ya pagado las



prestaciones post mortem en un juicio ordinario, el juez declara sin lugar su pretensión, como se mencionó en el párrafo que antecede, ordenándole hacer efectivo el pago a los segundos beneficiarios a quien les asistía el derecho.

El trámite voluntario o personal que se realiza ante el empleador del trabajador fallecido se resume en los siguientes pasos:

- a) Se realiza una solicitud en forma verbal o escrita.
- b) Únicamente pueden hacer la solicitud de pago los dependientes económicos del trabajador, situación que debe acreditarse fehacientemente con las certificaciones de nacimiento, y defunción correspondientes debidamente extendidas por el Registro Nacional de las Personas (RENAP).
- c) Si existe discrepancia entre quienes son los beneficiarios; la solicitud se tramita en incidente (de hecho) ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social conforme el Artículo 138 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, con el sólo fin de establecer la calidad de beneficiarios.
- d) El patrono recibe la solicitud, la califica y accede al pago.
- e) El patrono efectúa el pago en la forma establecida en la ley correspondiente.
- f) Se archiva el expediente.

Existen casos en los cuales, el empleador se resiste a pagar las prestaciones laborales que por ley le corresponden a los beneficiarios del trabajador fallecido, ante dicha situación a éstos les asiste el derecho de demandar al patrono judicialmente ante los tribunales de trabajo y previsión social, en la vía ordinaria.



Los requisitos que debe llenar la solicitud efectuada ante juez competente son los siguientes:

- a) Previamente debe haber efectuado la solicitud ante el patrono en forma verbal o escrita.
- b) La solicitud debe ser realizada por los dependientes económicos debiendo acreditar fehacientemente la calidad de beneficiario por medio de las certificaciones de nacimiento y defunción extendidas por el Registro Nacional de las Personas (RENAP).
- c) Si existe discrepancia entre los beneficiarios la solicitud se tramita en incidentes (de hecho) ante un juzgado de trabajo y previsión social en la vía de los incidentes.
- e) Cuando el patrono recibe la solicitud y toma la decisión de no efectuar el pago, es procedente que los beneficiarios demanden el pago de las prestaciones mediante un juicio ordinario laboral ante un juez de primera instancia del ramo laboral.
- e) El juez emite sentencia o resolución final.
- f) Si el patrono no cancela al encontrarse firme la sentencia, se procede a la ejecución de la misma.
- g) Se solicita el embargo de bienes, con el sólo fin que se rematen de bienes del patrono.
- h) Remate de bienes, en el plazo de diez días.
- i) Entrega de bienes embargados.



Para evitar que los beneficiarios del trabajador soltero fallecido tengan que acudir a los tribunales de trabajo y previsión social a solicitar el pago de las prestaciones laborales, y efectuar trámites judiciales engorrosos, y esperar un lapso considerable de tiempo para que se les declare su derecho, además de tener que incurrir en costas judiciales, es conveniente conforme se estableció oportunamente dentro de la presente tesis, que se reforme el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir que se declare que los trabajadores solteros tienen los mismos derechos que los trabajadores casados, al momento de fallecer.



## CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo se regula a través de normas jurídicas, principios, categorías e instituciones, de manera armónica para establecer las relaciones que deben existir entre el patrono y trabajador, no obstante lo anterior existe desigualdad en el pago de las prestaciones post mortem para los beneficiarios de los trabajadores solteros, en relación a los trabajadores casados.
2. Existe fomento de la discriminación entre los mismos trabajadores, al emitir leyes que otorgan beneficios a determinadas personas, frente a otras, es decir se discrimina al trabajador soltero al no otorgarle el derecho a sus dependientes económicos de ser sus beneficiarios en cuanto al cobro de la indemnización que la ley reconoce al trabajador casado cuando fallece.
3. El Código de Trabajo otorga a los dependientes económicos del trabajador fallecido el derecho de percibir una prestación post mortem en caso de fallecimiento, al igual que el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, no obstante dichas normativas establecen como condición que el trabajador sea casado.
4. El Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, no regula que los dependientes económicos del trabajador soltero fallecido, puedan

ser beneficiarios de la indemnización post mortem, violando la garantía constitucional de igualdad.



## RECOMENDACIONES



1. Los legisladores del Congreso de la República, deben emitir leyes laborales respetando el principio constitucional de igualdad y los principios que rigen al derecho de trabajo para que su inobservancia no ocasione conflictos legales a los beneficiarios del trabajador soltero de las prestaciones post mortem al momento de solicitar su pago, porque si no se les discrimina por su soltería.
2. Los diputados del Congreso de la República deben emitir leyes laborales cuidando efectuar discriminación entre trabajadores solteros y casados, para que no se suscite el conflicto que ocasiona el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, al discriminar al trabajador soltero al fallecer, porque deviene en perjuicios económicos a sus beneficiarios.
3. El Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, debe otorgar a los dependientes económicos del trabajador soltero fallecido el derecho de percibir una prestación post mortem, mediante su regulación, para que no exista confusión en los beneficiarios, porque incentiva la omisión de cobrar dicha indemnización.
4. Los legisladores deben propicia una reforma al Código de Trabajo, que regule que los dependientes económicos del trabajador soltero fallecido son beneficiarios de la indemnización post mortem, para que no se viole la garantía

constitucional de igualdad, porque de lo contrario se les perjudica económicamente.





## **ANEXOS**



## ANEXO I



La comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala (CODISRA) establece que los orígenes históricos de una cultura de desigualdad en Guatemala, se observa en diferentes épocas y con rasgos bien marcados, que se describen a continuación:

ÉPOCA	RASGOS
Colonial	<p>Durante la invasión española la población indígena fue masacrada, despojada de sus tierras, esclavizada y sometida a vivir en un sistema feudal.</p> <p>La población indígena se consideró por los invasores como salvaje e inferior. La ley les consideraba como menores de edad y protegidos del Rey y estaban obligados a pagar tributos y realizar trabajos forzados. Con el tiempo surgieron castas conocidas como "ladinos", descendientes de españoles pobres e indígenas que abandonaban sus comunidades. Personas nacidas de la mezcla entre españoles, indígenas y negros traídos de África, como esclavos para la agricultura, minas y servicio doméstico.</p> <p>Las castas eran discriminadas por ser "mezclas". Tenían pocos derechos, vivían en condiciones de sobre vivencia y de forma sagrada.</p>



Independencia	<p>Después del año 1800 algunos grupos de ladinos fueron acumulando poder en el comercio, cultivo del café, educación, milicia, los gobiernos locales y regionales y en el gobierno nacional. Sin embargo, en su mayoría quedaron tan pobres como la población indígena. El Gobierno clasificó oficialmente a la población guatemalteca como ladina a las personas con orígenes europeos, asiáticos, africanos y de medio oriente, e indígenas a los integrantes de los pueblos originarios del hoy llamado territorio Guatemala. “Los criollos” descendientes directos de los españoles, también pasaron a formar parte del grupo ladino, al igual que los negros esclavos traídos durante la invasión. Hacia el año 1803 el país recibe el mayor número de inmigrantes de su historia procedentes de Asia, de otros países de Latinoamérica y de Jamaica descendientes de esclavos negros y caribes hoy reconocidos como garinagu o garífunas. Fueron reclutados en condiciones difíciles para trabajar en la agricultura y los ferrocarriles. Las personas oriundas de Europa, principalmente alemanas, fueron valoradas por su potencial de inversionistas o mano de obra calificada.</p>
Reforma liberal	<p>La revolución de 1871 constituyó el triunfo político del emergente sector cafetalero ladino del Occidente. La implantación de su hegemonía sobre la población indígena y ladina de todo el país.</p>



	<p>Aunque el criollo fue invisibilizado en el discurso del Estado, no perdió su identidad ni su peso específico en la sociedad. La segregación se convierte en política de Estado expresada en la imposición de autoridades ladinas en las municipalidades. En muchos lugares existían municipalidades indígenas, sin las mismas posibilidades de ejercer poder como las ladinas. Sin embargo, significaron para algunos sectores indígenas “tener derecho del voto, haberse alfabetizado, usar el derecho propio, lograr una identidad y un espacio de protesta o poseer una institución propia a partir de la cual mantener su organización política ancestral.</p>
Revolución de 1944	<p>Surgen corrientes de discusión alrededor de la cuestión étnica “entre el integracionismo, una forma definitiva de asimilación y destrucción de las culturas indígenas y el marxismo que ponía énfasis en la solución desde el Estado y el reconocimiento del problema de tierra, así como la enseñanza de los idiomas indígenas eran fundamentales para la solución del mal llamado problema indígena. El indigenismo tendía a la simulación de los indígenas teniendo como paradigma lo ladino, sin tomar en cuenta el derecho a la libre determinación de las personas y pueblos.</p>
Contrarrevolución	<p>Grandes sectores de población indígena fueron sometidos a trabajo forzado en la empresa del ferrocarril, energía eléctrica y las</p>



	bananeras al mando de Estados Unidos.
Conflicto armado interno	<p>La guerrilla fue conformada inicialmente por ladinos urbanos de clase media. Entre finales de los setenta e inicios de los ochenta, se incorporaron mujeres y hombres indígenas del altiplano occidental y del norte. En el ideario revolucionario se incluyó finalmente la cuestión étnica más, no la cuestión de las mujeres.</p> <p>A partir del año 1978, las regiones más afectadas por el genocidio contrainsurgente fueron municipios con alta presencia indígena.</p>
Transición democrática	<p>A mediados del año 1980 a la fecha 1992 Rigoberta Menchú, de origen K'iché, recibe el Premio Nóbel de la Paz, en el marco de la conmemoración de los 500 años de invasión española y fuertes luchas de los pueblos indígenas, a nivel internacional, por reivindicar sus derechos. Sectores indígenas participan en el proceso de negociación de los Acuerdos de Paz, particularmente el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.</p>

Fuente: CODISRA, febrero del año 2007.

Percepción sobre la ciudadanía	
Siglo XVII	La población indígena tenía que ladinizarse para ser considerada ciudadana.
1808-1944	El voto era exclusivo para hombres alfabetos que tuvieran propiedades.



1945-1965	Votan todos los hombres sin distinción y solo las mujeres alfabetas. Dejando excluidos a grandes sectores de mujeres y población indígena analfabeta y monolingüe en idioma indígena.
1965-1985	El voto era obligatorio para todos los hombres. Para las mujeres era voluntario
1985	Todas las personas mayores de 18 años pueden votar. Sin embargo, existen muchas limitantes para los sectores analfabetas, monolingües en idiomas mayas y residentes en lugares lejanos a los centros de votación.
1996	Los Acuerdos de Paz reconocen a Guatemala como una nación multicultural, pluriétnica y multilingüe en donde todas las personas tienen derecho a ser ciudadanas.

Fuente: CODISRA, febrero del año 2007.



## ANEXO II



### 1. Trabajo de campo realizado

Se formuló un cuestionario que contiene una serie de preguntas, las cuales están dirigidas a jueces de Trabajo y Previsión Social, abogados litigantes en el ramo de laboral, e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de ampliar los conocimientos acerca de si existe o no desigualdad en el trato que se da al trabajador soltero al otorgar el patrono o el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social la indemnización a los parientes consanguíneos que dependen del trabajador, presentando a continuación los resultados del trabajo desarrollado.

PREGUNTA No. 1. ¿Considera que son frecuentes las demandas que se presentan a los tribunales de trabajo y previsión social pretendiendo la indemnización correspondiente cuando el trabajador fallece al servicio del patrono?

CUADRO No. 1

Respuesta	Cantidad
Sí	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.



PREGUNTA No. 2. ¿Considera que regularmente las demandas son porque el patrono no quiere cancelar las indemnizaciones correspondientes a los dependientes del trabajador fallecido?

CUADRO No. 2

Respuesta	Cantidad
Sí	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.

PREGUNTA No. 3. ¿Cree usted, que si la ley otorga una indemnización por año de servicio al trabajador cuando fallece al servicio del patrono este debiera pagarse a los dependientes del trabajador soltero?

CUADRO No. 3

Respuesta	Cantidad
Sí	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.



PREGUNTA No. 4. ¿Cree usted, que existe desigualdad o discriminación en el trato que da la ley al trabajador soltero y al casado, quien al fallecer otorga una indemnización a los dependientes económicos de este?

CUADRO No. 4

Respuesta	Cantidad
Sí	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero del año 2007.

PREGUNTA No. 5. ¿Cree usted, que debiera reformarse el Código de Trabajo en su Artículo 85 inciso a) y hacer extensiva la indemnización post mortem a los familiares del trabajador soltero?

CUADRO No. 5

Respuesta	Cantidad
Sí	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.



PREGUNTA No. 6. ¿Cree usted que debe incluirse a los parientes consanguíneos padres y hermanos, como beneficiarios del trabajador soltero cuando fallece?

CUADRO No. 6

Respuesta	Cantidad
Sí	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.

PREGUNTA No. 7. ¿Cree usted que al no incluirse como beneficiarios a los parientes consanguíneos del trabajador soltero se les priva del derecho a la vida?

CUADRO No. 7

Respuesta	Cantidad
Sí	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007.

PREGUNTA No. 8. ¿Considera usted que se viola el principio de igualdad de los parientes consanguíneos del trabajador soltero fallecido al no darles un trato igual que los parientes del trabajador casado fallecido?

CUADRO No. 8



Respuesta	Cantidad
Sí	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2007

## 1.2 Resultados del trabajo de campo

### 1.2.1 Procedimientos estadísticos

La técnica estadística se aplicó con el análisis descriptivo, empleándose medidas que ayudaron a la comprensión global de las tendencias del grupo.

### 1.2.2 Resultados de las entrevistas estructuradas (cuestionarios)

- 1) El 75% de los entrevistados afirmó que si son frecuentes las demandas presentadas ante los tribunales de primera instancia de trabajo y previsión pretendiendo la indemnización correspondiente cuando el trabajador fallece al servicio del patrono.
- 2) El 100% de los encuestados son porque el patrono no quiere cancelar las indemnizaciones correspondientes a los dependientes del trabajador fallecido.
- 3) El 75% de los entrevistados que el patrono debe pagar una indemnización por año de servicio a los dependientes del trabajador soltero.



- 4) El 100% de los encuestados afirman que si que existe desigualdad o discriminación en el trato que da la ley al trabajador soltero respecto al casado, por cuanto al segundo al fallecer si se le otorga una indemnización a los dependientes económicos de este.
- 5) El 100% de los entrevistados que si debe reformarse el Código de Trabajo, y hacer extensiva la indemnización post mortem a los familiares del trabajador soltero.
- 6) El 100% de los entrevistados afirmaron que incluirse a los parientes consanguíneos padres y hermanos, como beneficiarios del trabajador soltero cuando fallece.
- 7) El 100% de los entrevistados manifestaron que al no incluirse como beneficiarios a los parientes consanguíneos del trabajador soltero si se les priva del derecho a la vida.
- 8) El 75% de los encuestados afirmó que si se viola el principio de igualdad de los parientes consanguíneos del trabajador soltero fallecido al no darles un trato igual que los parientes del trabajador casado y fallecido.

## BIBLIOGRAFÍA



- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1998.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14ª. ed.; corregida, actualizada y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., (s.f.), 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1t; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., (s.f.), 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1989, 1998.
- Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala. CODISRA. **Ruta del accionar contra la discriminación y el racismo**. Guatemala, 2006.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 2t; 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1988.
- DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, 11ª ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 2000
- Diccionario Enciclopédico Encarta. México: (s.e.), 2009.
- GIL PÉREZ, Rosario y Estuardo Orantes Lemus. **Introducción a la sociología**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1998.
- LÓPEZ CHEN, Felipe Oliverio. **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.



- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo. 1t;** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2000.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, Sociedad Anónima, 1985.
- M. DIEGUEZ, Manuel. **III Curso sobre derecho laboral.** México: Ed. Unidad Editorial (UNED), 1981.
- NAJARRO PONCE, Óscar. **Colección Septem partitarum.** México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1999.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1989.
- SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo. 2ª ed.;** México: Litografía Ingramex, 1999.

**Legislación:**

- Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.
- Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia. Jefe de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1964.