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

LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERÍODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO

BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

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

LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERÍODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Junio de 2012.

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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Vocal:	Lic. Edgardo Enrique Enríquez Cabrera
Secretario:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Antonio Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. Jorge Eduardo Avilés Salazar
Secretario:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

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. RANULFO RAFAEL ROJAS CETINA
COLEGIADO 4621
13 avenida 9-80 Zona 2 apartamento 142 Ciudad Capital
Guatemala, 2009

Guatemala, 20 de noviembre de 2009

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
23 NOV. 2009
ASESORIA DE TESIS

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

En atención a la providencia de fecha once de noviembre del año dos mil ocho a través de la cual fui designado por la unidad bajo su dirección como asesor de tesis de grado titulada "LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERÍODO DE LACTANCIA DEL CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO", elaborada por la estudiante BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ, es oportuno manifestar que se efectuaron observaciones al texto y contexto de la misma, recomendando a la ponente que se cambie la palabra DEL POR LA nombre del trabajo en la investigación intitulada "LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA DEL CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO".

El trabajo en referencia cumple con los requisitos del artículo artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público; por los siguientes motivos:

1. La tesis de grado referida propone la regulación de un derecho laboral fundamental para el padre trabajador como lo es la inamovilidad durante el embarazo y período de lactancia de su cónyuge o conviviente. Éste derecho no solamente sería un paso más a la estabilidad laboral absoluta, sino garantizando, durante un período especial de la existencia del hombre, que sus necesidades básicas serán cubiertas a través del salario derivado del trabajo del padre trabajador que incrementará su núcleo familiar. Por lo mismo, el contenido de la tesis es relevante para las ciencias jurídicas y sociales, y representan un aporte válido y necesario para ser tomado en cuenta por quienes tienen la facultad de efectuar modificaciones a la legislación guatemalteca.

2. La metodología y técnicas utilizadas fueron las adecuadas, puesto que se utilizó la investigación documental, histórica y legal, a través del método deductivo, inductivo, sintético, analítico y científico. Las conclusiones son perentorias, concisas y guardan congruencia con el contenido de la tesis y recomendaciones de la misma. Éstas últimas son objetivamente coincidentes con la hipótesis inicial de la investigación. Finalmente, la bibliografía empleada fue la adecuada y sirvió como fuente documental idónea para informar al contenido del trabajo final.

3. En virtud de lo anterior y después del análisis del contenido del trabajo de investigación realizado por la bachiller GUZMÁN ENRÍQUEZ, me congratulo en emitir DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que prosiga el trámite respectivo y pueda la postulante ser admitida para la evaluación correspondiente.

Aprovecho la ocasión para manifestarle las muestras de mi afecto y consideración más distinguida.

Atentamente

Ranulfo Rafael Rojas Cetina
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de enero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BYRON OSWALDO DE LA CRUZ LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ, Intitulado: "LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERÍODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO".

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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

cc.Unidad de Tesis
MTCL/crla.

LIC. BYRON OSWALDO DE LA CRUZ LÓPEZ
COLEGIADO 5548
ABOGADO Y NOTARIO
10ma. Calle 9-68 zona 1 Edificio Rosanca

Guatemala, 03 de mayo de 2010

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
3 MAYO 2010
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: _____

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

De mi Consideración:

Conforme a la designación que me hiciera, me es grato dirigirme a usted en mi calidad de Revisor del trabajo de investigación denominado: **LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO, de la estudiante Berbet Jannet Guzmán Enríquez.**

Para realizar mí labor, se consideró el dictamen aprobatorio del plan; y para expeditar mi tarea nos reunimos con el investigador para: a)Desplegar su plan de investigación, aprobado oportunamente, habiéndole realizado cambios en el título b) Evaluar la forma y el fondo. El resultado es el siguiente:

1. El plan de trabajo contiene: Introducción, desarrollo en partes capituladas, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, notas de pie de página, anexos; y los demás elementos inherentes a su plan.
2. Desarrollo de la investigación.

   2.1 Introducción: La misma sintetiza su plan y se refiere al problema, hipótesis, alcance y el límite sobre la disponibilidad de elementos para investigar el problema propuesto, la metodología y el resumen.

   2.2 Proceso: El desarrollo está contenido en partes capituladas así,

En la primera parte, incorpora lo relativo al marco metodológico. Se describen los siguientes temas; metodología, investigación documental e investigación de campo. Técnicas empleadas: Fichas bibliográficas y técnicas de observación. En la segunda parte, describe el marco teórico; con elementos sobresalientes pertinentes. En la tercera parte, aplica el marco operativo en donde trasciende el uso del método empírico, fortalecido con el descriptivo. Singular importancia reviste el planteamiento de reformar el sistema legal guatemalteco en materia laboral, específicamente el código de trabajo.

3. Conclusión: En ella se resume el trabajo de investigación y se enuncian otras pertinentes.

4. Recomendación: Congruente con el desciframiento hipotético, el investigador propone bases para reformar el sistema legal inherente a la materia, cuyo aporte dimensiona con trascendencia su cometido.

5. Bibliografía: Se clasifica con idoneidad y suficiencia.

6. Notas de pie de página: Se enuncian como su nombre lo indica al pie de página; y en congruencia con su bibliografía.

7. Forma y fondo de trabajo de investigación: Reúnen los requisitos formales adecuados y pertinentes inherentes a la materia en virtud de que a) el titulo del trabajo es congruente con su contenido; b) el plan aprobado lo desarrolla con lógica; c) la investigación se diseña con claridad; y d) su estructura es de fácil comprensión. La introducción, desarrollo, conclusión, bibliografía y notas de pie de página se llevan en forma satisfactoria para la investigación.

En vista de lo anterior; y tomando en cuenta que las sugerencias propuestas fueron incluidas por la ponente de la investigación, me permito, en mi calidad de revisor de tesis: APROBAR la investigación realizada. Se comparte el criterio del Abogado Asesor en relación al cambio de la palabra "del" por las palabras "de la": LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO; de la Bachiller: **BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ**; pues su investigación es idónea en cuanto a sus requisitos de forma y fondo para el programa de grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, doce de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BERBET JANNET GUZMÁN ENRÍQUEZ, titulado LA INAMOVILIDAD DEL PADRE TRABAJADOR DURANTE EL EMBARAZO Y PERÍODO DE LACTANCIA DE LA CÓNYUGE O CONVIVIENTE DE HECHO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANATO
Guatemala, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A Dios:	Por su infinito amor y sabiduría.
A mi madre:	Por ese regalo de amor y vida que dio a mi ser, gracias mamaíta por ser ese bastión en mi vida. La amo
A mis hijos:	Krista Paola y Orlando José, por ser mi fuente de inspiración, la alegría de mi vida y motivación hacia el futuro.
A mis hermanos:	Alex, Lucki, Lili y Marvin, y a mi cuñado Marvin Toledo con amor fraternal.
A mis tíos:	Orlando Chuy (Q.E.P.D.) y Edna Yolanda Enríquez Vda. De Chuy, por sus sabios consejos y el apoyo que siempre me brindaron.
A las familias:	Méndez Chuy, Villacinda Chuy, Chuy Palencia y Girón Chuy, por su apoyo incondicional.
Al Licenciado:	José Alfredo Gomar, gracias por llegar a mi vida y compartir este regalo de Dios.
A mis compañeros De Trabajo	Con profundo agradecimiento por ayudarme a alcanzar mis metas, en especial a la licenciada Carolina Granados por el apoyo que siempre me brindo.
A mis amigos:	Por todos los momentos compartimos a través de los años y que me hicieron crecer como persona.
A los distinguidos Abogados:	Rafael Rojas Cetina y Byron Oswaldo de la Cruz, gracias por el apoyo brindado y por su inapreciable amistad.
A la Universidad de:	San Carlos de Guatemala: especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi casa de estudios superiores y haberme brindado la oportunidad de formarme Profesionalmente.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo 1
1.1 Breve historia del derecho de trabajo 1
1.2 Definición 4
1.3 Principios que rigen el derecho de trabajo 5
1.3.1 Principio de tutelaridad 5
1.3.2 Principio de garantías mínimas 5
1.3.3 Principio de superación 5
1.3.4 Principio de irrenunciabilidad 6
1.3.5 Principio de necesariedad 6
1.3.6 Principio de imperatividad 6
1.3.7 Principio evolutivo 6
1.3.8 Principio de obligatoriedad 7
1.3.9 Principio de realismo 7
1.3.10 Principio de objetividad 8
1.3.11 Principio de naturaleza pública 8
1.3.12 Principio de democratividad 8
1.3.13 Principio de sencillez 8
1.3.14 Principio conciliatorio 9
1.3.15 Principio de in dubio pro-operario 9
1.4 El contrato de trabajo 9
1.5 La relación de trabajo 11
1.6 Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo 12
1.7 Carácter tutelar del derecho de trabajo 14

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

1.8 Importancia en la aplicación del principio de tutelaridad 15
1.9 Terminación de la relación laboral..... 16
1.10 Casos en los que se puede terminar un contrato de trabajo 17
1.10.1 Despido directo justificado 19
1.10.2 Despido directo injustificado 21
1.10.3 El despido indirecto..... 22
1.10.4 La renuncia 23
1.10.5 El abandono injustificado de labores 24
1.10.6 Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador..... 25
1.10.7 Por disposición legal sin responsabilidad de las partes 26
1.11 El despido 27
1.12 El derecho de despido del patrono..... 28

CAPÍTULO II

2. La estabilidad laboral 33
2.1 Antecedentes 33
2.2 Concepto..... 35
2.3 Clases de estabilidad 37
2.3.1 Estabilidad relativa..... 38
2.3.2 Estabilidad absoluta..... 38
2.4 Importancia de garantizar la estabilidad laboral 38
2.5 La estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico 42

CAPÍTULO III

3. La protección jurídica familiar……..... 45
3.1 La familia y su protección constitucional……..... 45
3.2 Derechos familiares de la persona y derechos sociales de la familia…… 48

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág

3.3 La familia en el derecho comparado 53
3.3.1 Con la legislación argentina 53
3.3.2 Con la legislación boliviana 54
3.3.3 Con la legislación brasileña 55
3.3.4 Con la legislación chilena 56
3.3.5 Con la legislación colombiana 56
3.3.6 Con la legislación costarricense 57
3.3.7 Con la legislación cubana 58
3.3.8 Con la legislación ecuatoriana 59
3.3.9 Con la legislación paraguaya 60
3.3.10 Con la legislación peruana 61
3.3.11 Con la legislación uruguaya 62
3.3.12 Con la legislación venezolana 63
3.4 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares 65

CAPÍTULO IV

4. **El derecho de inamovilidad del padre trabajador durante el embarazo y período de lactancia de la cónyuge o conviviente** 75
4.1 El trabajo es necesario 75
4.2 La función del Estado y de la sociedad civil en la promoción del derecho al trabajo 76
4.3 La familia y el derecho al trabajo 78
4.4 Las mujeres y el derecho al trabajo 79
4.5 Políticas favorecedoras de la familia: tendencias emergentes 80
4.6 Prestación compartida 81
4.7 El trabajo como un derecho a la vida 82
4.7.1 Argentina 84

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Pág.

4.7.2 Bolivia 85
4.7.3 Chile 85
4.7.4 Colombia 86
4.7.5 Costa Rica 86
4.7.6 Ecuador 86
4.7.7 El Salvador 87
4.7.8 Guatemala 87
4.7.9 Honduras 88
4.7.10 México 89
4.7.11 Nicaragua 89
4.7.12 Panamá 89
4.7.13 Paraguay 89
4.7.14 Perú 90
4.7.15 República Dominicana 90
4.7.16 Uruguay 91
4.7.17 Venezuela 91
4.8 Legislación internacional relacionada con el derecho de inamovilidad del padre trabajador 92
4.9 Sugerencias para reformar la legislación laboral actual con el fin de tutelar el derecho de inamovilidad del padre trabajador 95
4.9.1 Presupuestos para que el padre trabajador goce del derecho de inmovilidad 95
4.9.2 Causas legales para despedir al padre trabajador que goza de inmovilidad y derecho de reinstalación 96
CONCLUSIONES 97
RECOMENDACIONES 99
BIBLIOGRAFÍA 101

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico laboral ha establecido una protección especial para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia -salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, también se le otorgó el derecho a toda aquella mujer que es despedida en contra de lo regulado en ley, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba, con el pleno goce de todos sus derechos, limitando, así, el régimen de libre despido. En ese orden de ideas nace la inquietud del presente estudio y en aplicación del principio de igualdad para determinar la necesidad de que exista una normativa que proteja en igualdad de condiciones a aquellos trabajadores que la cónyuge o conviviente de hecho que no labore, para que este –el trabajador- goce de las mismas garantías labores que aquellas mujeres que si laboran y que se encuentran en estado de gravidez o en periodo de lactancia.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto verificar o determinar la violación al principio de igualdad que le asiste a todos aquellos trabajadores cuya cónyuge o conviviente de hecho está en estado de gravidez o no labora y la inamovilidad laboral que le asiste aquellas mujeres en estado de gravidez lo cual en ambos casos al momento de una terminación de una relación laboral tiene efectos jurídicos, sociales y económicos, así como en la tutela jurídica de la vida

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

e integridad de la persona. La postulante, destaca que la regulación especial del Código de Trabajo, busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre por ende de su núcleo familiar; estableciéndose, por ello, la prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada. De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia.

Ahora bien, se aprecia que la legislación no protege en su totalidad a la familia en aplicación de principio de igualdad, pues no previó el caso en que el hombre sea el único ingreso económico de su hogar y la cónyuge o conviviente se encuentre en estado de gravidez, proporcionándole inamovilidad laboral a este durante dichos periodos –embarazo, lactancia- como lo es en legislaciones comparadas; lo anterior sustenta el presente trabajo de investigación, ya que atraves del mismo se ha llegado determinar los efectos jurídicos y sociales que producen la estabilidad laboral, así como la tutelaridad laboral en condiciones de igualdad tanto entre la mujer trabajadora en estado de gravidez o periodo de lactancia como del hombre trabajador cuya cónyuge o conviviente se encuentra en aquellos estados, por lo que la postulante ha sometido dicho análisis a la legislación vigente en el ámbito jurídico así como con la legislación comparada.

Para la realización de la presente investigación se realizaron los métodos interpretativo, jurídico y deductivo así como las técnicas directa e indirecta.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El presente trabajo se encuentra desarrollado en cuatro capítulos: en el primero, se encuentra documentado lo que es el derecho de trabajo, su origen, los principios que lo rigen y lo relativo al contrato de trabajo; en el segundo capítulo, se encuentra desarrollado lo que es la estabilidad laboral, su clasificación y su importancia; en el tercer capítulo, se desarrolla lo que es la protección jurídica familiar desde el punto de vista de la legislación y lo relativo a la familia en el derecho comparado, y en el capítulo cuarto, se desarrolla la inamovilidad del padre trabajador durante el embarazo y periodo de lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho; con lo cual se pretende coadyuvar en algo a la aplicación estricta del principio de igualdad ya que esta ante la ley consiste en que no deben establecerse excepciones y privilegios que excluyan a unos de los que se conceden a otros en iguales circunstancias, sean estas positivas o negativas; es decir que conlleva un beneficio o un perjuicio a la persona sobre la que recae el supuesto contemplado en la ley.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPITULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Breve historia del derecho de trabajo

La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. Es desde la Revolución Industrial que existe el Derecho de Trabajo como una disciplina especial, la historia del mismo se remonta a los siglos XIX y XX.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos **los esclavos** no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Su origen se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general. En el Código de Hamurabí existieron disposiciones dispersas de los que iba a ser posteriormente el Derecho Laboral.

En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, ya que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de Locación de Servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la Colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona para que emitieran algunas Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Está situación continúo aun así en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

la época de la Independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior código civil. Las normas de derecho de trabajo creadas, nunca fueron altamente protectoras del trabajador.

Dentro de la historia del Derecho Laboral es importante mencionar que en Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de 10 horas.

En Alemania, se promulga la Ley Bismark, propuestas por Otto Van Bismark, que constituyen las primeras leyes sobre Seguridad Social. Es en Alemania, en 1888 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales.

En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Wimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México.

El 10 de mayo de 1944 se forma la Liga de las naciones y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Los Estados de Europa y Estados Unidos siguen el ejemplo de Alemania, que pretendían obtener mejoras en el ámbito laboral.

El Siglo XVIII tiene importancia histórica para el desarrollo del Derecho Laboral, pues durante él se promulgaron leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial.

Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del Derecho de Trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creo una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, **un miserable** era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y de movimiento. Los trabajadores tenían el derecho de negociar individualmente con el patrono y en algunos casos se firmaban contratos entre las partes, los cuales eran considerados como válidos y obligatorios ante la ley.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores Feudales como los patronos, y a los Siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para poder constituirse, si la oportunidad se les presenta algún día, en maestros.

Fue con la revolución de octubre de 1944 que nació el Derecho de Trabajo; homogéneo, preciso y con normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer código de trabajo el 1 de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la República su emisión, Decreto 330.

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441, originalmente fue emitido mediante el Decreto 330 del Congreso de la República, de 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947.

A lo largo de los años, el Código ha sufrido diversas modificaciones, las reformas mas amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogo 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 de Congreso de la Republica del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330, que contenían el Titulo Décimo Séptimo, que regulaban lo relativo a las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en materia laboral, que habían sido previamente modificados por el Decreto Presidencial 570 citado, dicho Decreto fue publicado en el Diario Oficial numero 14, tomo CLXII, de fecha 16 de junio de 1961 y que entro en vigor el 16 de agosto de ese mismo año.

1.2 Definición

Cabe resaltar, previo a citar la doctrina creada al respecto de este tema, que el Código de Trabajo guatemalteco, en el Articulo 1, contiene una definición de lo que es el derecho de trabajo; El citado Artículo establece lo siguiente: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos**.”**

Guillermo Cabanellas, al respecto del derecho de trabajo, dice: "El derecho de trabajo, es aquel que tiene por contenido 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, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."[1]

Manuel Ossorio, citando a Krotoschin lo define como: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".[2]

---

[1] Cabanellas, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 7ª edición, Editorial Heliasta; Argentina, 1990. Pág. 197.
[2] Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. (s.e.) Editorial Heliasta. Argentina, 1983. Pág. 304.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3 Principios que rigen el derecho de trabajo

Los principios que inspiran el derecho de trabajo, explican el modo en que debe interpretarse y la manera en que debe aplicarse, son los siguientes:

1.3.1 Principio de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

1.3.2 Principio de garantías mínimas

Los derechos contenidos en la legislación laboral van a constituir un mínimo de derechos para los trabajadores y estos en ningún momento van a gozar de menos derechos que los ya establecidos en la ley.

1.3.3 Principio de superación

Los derechos mínimos de los trabajadores son llamados a ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y en especial en los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Esto quiere decir que la legislación deja la puerta abierta e insta a las partes contractuales para que convengan mejores condiciones para los trabajadores.

1.3.4 Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 regula: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Este derecho se implementa con el objeto de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

asegurar los mismos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a ellos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

1.3.5 Principio de necesariedad

Este principio nos informa que el derecho de trabajo es necesario porque de no existir, por la misma necesidad de los trabajadores, estos se verían en la obligación de aceptar cualquier condición impuesta por los patronos.

1.3.6 Principio de imperatividad

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

1.3.7 Principio evolutivo

El Derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: el primero es que tiene una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores. Y el segundo es que tiene una tendencia a regular cada vez más relaciones. El Derecho Laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales, **Código de Trabajo, leyes laborales**, que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerándos del

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Código de Trabajo, haciendo referencia a un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

1.3.8 Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

1.3.9 Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomar en cuenta los factores económicos. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su parte conducente: "…las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes." Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados. En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.10 Principio de objetividad

De acuerdo a la aplicación del instrumento legal, su tendencia es de resolver los diversos problemas que con motivo a las relaciones de empleadores y trabajadores surgen, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, no siempre se resuelve a favor del trabajador.

1.3.11 Principio de naturaleza publica

Este principio enuncia al derecho laboral como una rama del derecho público por la que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.3.12 Principio de democratividad

Todo derecho laboral debe ser expresión del ejercicio real de la democracia orientada 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.

1.3.13 Principio de sencillez

El Derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el Derecho Procesal de Trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.14 Principio conciliatorio

En uno de los considerandos del Código de Trabajo invocan **una mayor armonía social:** y a lo largo del Código encontramos este principio; en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que: **…"**las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

1.3.15 Principio de in dubio pro-operario

Este principio, probablemente uno de los más importantes, nos informa que cuando existan dos normas que regulan el mismo caso en diferentes sentidos debe aplicarse aquella que es más beneficiosa al trabajador, o sea la función de la norma más favorable; así también informa que cuando una norma es oscura o ambigua debe de interpretarse de forma que favorezca más al trabajador, o sea la función de la condición más favorable. Este principio se encuentra regulado en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

1.4 El contrato de trabajo

Es importante para entender lo que es un contrato de trabajo, conocer sus elementos, y es precisamente la ley la fuente adecuada para informarnos sobre esos elementos, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: "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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

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".

Haciendo un análisis de dicho Artículo en su parte conducente encontramos que la legislación laboral guatemalteca, considera como elementos substanciales e integrantes de todo contrato de trabajo, los siguientes:

- Un vínculo económico-jurídico entre el trabajador y el patrono, o sea una transferencia recíproca de derechos y obligaciones entre las partes contractuales.

- La obligación del trabajador a prestar sus servicios personales o ejecutar una obra al patrono, personalmente, o sea el compromiso principal del trabajador y el beneficio del patrono, entendiéndose que esta es una obligación que el trabajador debe ejecutar por sí mismo y no delegarla a otra persona, y además que el patrono no puede pagar los servicios prestados por un trabajador en nombre de otro, ya que esta es una relación de trabajo completamente independiente.

- La dependencia continuada del trabajador, o sea proporcionar a este por parte del patrono todos los medios y condiciones necesarias para que desempeñe su trabajo.

- La dirección inmediata o delegada del patrono, o sea la facultad del patrono de dirigir por sí mismo o por medio de otras personas, también empleados de ese patrono, al trabajador, o a delegar tal dirección al mismo trabajador para que este desempeñe sus funciones, tal y como lo regula el segundo párrafo del Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece: "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".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Y por último, una retribución para el empleado de cualquier clase o forma, o sea la principal obligación del patrono y el principal beneficio del trabajador.

En realidad la mayoría de autores coinciden al momento de elaborar un concepto de contrato de trabajo: Leodegario Fernández Marcos, escribe: "El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo; es la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona, que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste."[3]

Lotmar considera que el contrato de trabajo es, "aquel por el cual una persona –el trabajador- se obliga a ejecutar alguna obra mediante un precio".[4]

De Tila estima que contrato de trabajo es, "… en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo en la obligación de pagar a merced".

El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación **del trabajador con respecto al patrono** de continuidad y de colaboración. Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa.

1.5 La relación de trabajo

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, **de empezar a trabajar,** orientado en un sentido laboral **de subordinación** implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

---

[3] Fernández Marcos, Leodegario, Derecho individual del trabajo. (s.e.) Editorial de la Universidad de Madrid. España. 1993. Pág. 14.
[4] Cabanellas De Torres, Guillermo, Compendio de derecho laboral tomo I. 3ª edición. Editorial Heliasta. Argentina, 2001. Pág. 318.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: “Para que el contrato 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,”

Guillermo Cabanellas, expone que: “En todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas en las que también interviene, al menos en la fase de dirección.”[5]

Pérez Botija, estima que: “La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico.”[6]

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, **sea el pago del salario**, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

1.6 Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se consideren separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes corrientes como son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

[5] Cabanellas De Torres, Guillermo. Op.citp. Pág. 336.
[6] Pérez, Botija, Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo. (s.e) Editorial Signa S.A. México, 1998. Pág. 6.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Los contractualitas dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo. Concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene raíces civiles contractuales.

Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El Contrato de trabajo por ser no formalista está reducido al mínimo, ejemplo: **puede ser verbal, redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.**

Desde hace varias décadas que los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Nuestra legislación considera el contrato de trabajo como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En conclusión, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

1.7 Carácter tutelar del derecho de trabajo

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

En algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: entre obreros y empleados, por ejemplo; el sistema jurídico laboral guatemalteco no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque toma como trabajador al que desarrolla la labor de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, y además que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Lo anterior nos hace concluir en que el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, o en caso contrario no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se debe destacar que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etcétera, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el aparecimiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores, en términos generales, han superado la situación en que se encontraban hace cien años.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

1.8 Importancia en la aplicación del principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio que sustentan todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. En el Derecho Colectivo el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y el de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las obtienen los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el derecho colectivo hasta se llega a cuestionar la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. Es en el Derecho Individual donde se pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina y ello se refleja al limitar la jornada a ocho

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se está protegiendo al trabajador; lo mismo que al regular un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal.

También las normas procesales contienen este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una, por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio; la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador; y la declaración de confeso.

1.9 Terminación de la relación laboral

Al respecto, el Artículo 76 del Código de Trabajo, en su parte conducente, regula: “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”…

Atendiendo al texto del artículo precitado, se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

Pero no es solamente cuando una o las dos partes de la relación laboral deciden poner fin a la misma, que se da por terminado un contrato de trabajo, la ley regula un presupuesto más, y este es el de cesar efectivamente la relación laboral, o sea que el trabajador deje de prestar sus servicios de forma personal o de ejecutar una obra personalmente, y que además deje de encontrarse bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del empleador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Si continuamos el texto del Artículo 76 del Código de Trabajo, se establece que el mismo regula lo siguiente: "…ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos".

Si separamos ese artículo en incisos, se encuentra que las clases de terminación del contrato de trabajo son las siguientes:

- Por voluntad de una de las partes: Es la terminación del contrato de trabajo por despido, renuncia o abandono injustificado de labores.

- Por consentimiento mutuo de las partes: También llamada por mutuo disentimiento. La cual surge en cualquier momento de relación laboral, auque no concurran los presupuestos establecidos para darla por terminada. Siempre y cuando exista una libre voluntad de los sujetos no supeditada a los vicios del derecho común **error, dolo o violencia**.

- Por causa imputable a la otra parte: Surge cuando alguna de las partes incumple con sus obligaciones contractuales **ejemplo: patrono no paga salario completo al que corresponde o trabajador se conduce en sus labores de forma abiertamente inmoral.**

- Y por disposición de la ley: Cuando la ley taxativamente establece una causa, plazo o condición para dar por terminada la relación de trabajo **ejemplo: el contrato a plazo fijo.**

1.10 Casos en los que se puede terminar un contrato de trabajo

Entendamos primero, que los cuatro incisos individualizados anteriormente, contienen una división de las clases de terminación del contrato de trabajo, pero que dicha división

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

se ramifica en otra subdivisión o casos en los que se puede dar por terminado un contrato de trabajo, y que cada caso va a derivarse de la situación concreta en que se ponga fin a una relación laboral, tomando en cuenta principalmente la fuente personal que extinga dicha relación, es por ello que se dice que son varios los casos en que se puede poner fin a un contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- Despido directo justificado: Se presenta cuando el patrono explícitamente manifiesta al empleado que da por terminada la relación de trabajo en virtud de una infracción atribuible al trabajador, **causal de despido**.

- Despido directo injustificado: Se presenta cuando el patrono explícitamente manifiesta al empleado que da por terminada la relación de trabajo a pesar de no existir una infracción atribuible al trabajador, **causal de despido**.

- Despido indirecto: Se presenta cuando el patrono, no es explicito o directo para dar por terminada la relación de trabajo. Pero sus actos hacen presumir que ya no desea continuar utilizando los servicios del empleado. Los indicativos pueden ser: trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

- La renuncia: Se presenta cuando el trabajador manifiesta expresamente al patrono, a través del pre aviso correspondiente, que ya no desea continuar con la relación laboral.

- Abandono injustificado de labores: Se presenta cuando el trabajador deja, de hecho, de realizar el trabajo para el cual fue contratado, de manera súbita sin haber presentado al patrono el pre aviso determinado por ley.

- Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador: Se presenta cuando el trabajador, por causas exclusivamente imputables al patrono, **incumplimiento de**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

obligaciones legales o contractuales, pueda dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte.

- Por disposición legal sin responsabilidad de las partes: Se presenta cuando concluye la relación laboral, sin que medie responsabilidad de una de ellas, por concurrir factores circunstanciales que necesariamente termine la relación, **ejemplo: término del contrato de trabajo a plazo fijo.**

Tomando en cuenta la forma de terminación de la relación de trabajo, se trata cada uno de ellos a continuación.

1.10.1 Despido directo justificado

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándoles la causa de despido y éste cese efectivamente sus labores…"

Se entiende este artículo, que para que un despido sea justificado, deben existir previamente causas legales y justificativas del despido, como presupuestos jurídicos que faculten a un patrono para dar por terminada una relación de trabajo.

Asimismo, la ley establece un procedimiento legal para dar por terminada una relación laboral en caso de un despido directo justificado, siendo el siguiente.

- El patrono debe preparar las pruebas para poder demostrar la causa o causas que justifiquen poner fin al vínculo laboral.

- El patrono debe comunicar por escrito el despido al trabajador invocándole la causa del despido.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- El trabajador tiene que cesar efectivamente la realización de sus labores.

Se debe recordar, además, que según el Artículo 259 del Código de Trabajo, el derecho del patrono para dar por terminado un contrato de trabajo es de veinte días, contados a partir del momento en que se dio la causa justificativa de despido.

Como parte fundamental de este caso de despido, es necesario hacer referencia a las causas legales que justifican poner fin a un contrato o relación de trabajo, siendo estas las siguientes:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.

- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpan labores.

- Cuando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia o a vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.

- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.

- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

- Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

- Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.

- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional.

- Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.

1.10.2 Despido directo injustificado

El Artículo 78 del Código de Trabajo regula el derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y si el patrono no lograra probar dicha causa, deberá pagar al trabajador lo correspondiente a:

- Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueda corresponder al trabajador; y

- A título de daños y perjuicios, los salarios caídos, o mejor dicho, 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 procesales.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El Artículo 260 del Código de trabajo, establece el plazo para accionar contra esa clase de despidos, de la siguiente forma: “Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.”

Todo esto quiere decir que, en caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el artículo 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: Las indemnizaciones reguladas en la ley, los daños y perjuicios y las costas judiciales.

1.10.3 El despido indirecto

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte. A dichas causas se les conoce como despido indirecto y son:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos al trabajador.

- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.

- Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos enumerados en el inciso anterior en contra del trabajador.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.

- Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.

- Cuando el patrono o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.

- Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
- Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.

- Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.

- Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.

- Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato.

1.10.4 La renuncia

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando sus labores, hasta que venzan los plazos que establece la ley. El aviso debe darse siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede hacerlo de igual forma.

El Artículo 83 del Código de trabajo, establece: "El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- Antes de cumplir seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;

- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos."

1.10.5 El abandono injustificado de labores

El Artículo 80 del Código de Trabajo, en su parte conducente, regula: "…el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

y antes de que transcurra el tiempo de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.”

Complementa a esta norma legal, el artículo 262 del Código de Trabajo, mismo que establece: “Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.”

El abandono injustificado de labores: es uno de los casos por los cuales se da por terminado un contrato de trabajo, por voluntad de una de las partes, sin que hallan presupuestos legales que supongan un despido indirecto, y sin que exista un preaviso del trabajador al patrono formalizando la renuncia del empleado, hecho que debe probarse ante un órgano jurisdiccional competente, y una vez probado tiene consecuencias jurídicas específicas en detrimento del patrimonio del trabajador.

Estas consecuencias legales específicas, como ya se dijo, son de carácter patrimonial, tal y como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo, ya que si el patrono prueba un abandono injustificado de labores, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle: el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que debe hacer el órgano jurisdiccional competente.

Y si se probara un abandono injustificado de labores, en caso de tratarse de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe pagar al patrono lo referente a daños y perjuicios

1.10.6 Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador

Los casos en que termina un contrato o relación de trabajo, 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

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

corresponderles, en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son las siguientes:

- Muerte del trabajador: En el supuesto que esto se dé, si el trabajador en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la 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 fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

- Fuerza mayor o el caso fortuito: La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

1.10.7 Por disposición legal sin responsabilidad de las partes

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes -expresa o tácita- de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato.

- Por mutuo consentimiento; y

- Cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

1.11 El despido

La causa más frecuente e importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen la regla general de las clases de los contratos de trabajo.

El contrato por tiempo indeterminado es el que más concuerda con la idea de permanencia y estabilidad del trabajador. El despido consiste en la facultad de poner término al contrato de trabajo, mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstas en la ley.

Consiste también en la facultad de uno de los sujetos de la relación de trabajo, para dar por terminada la misma, cuando la contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones. Es pues, un derecho potestativo que se concede a las partes y supone los siguientes elementos:

- Un acto u omisión imputable a una de las partes; y

- El acto u omisión que puede provenir de dos causas: La primera por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato. Y la segunda, por la falta de consideración que deben guardarse trabajador y patrono, en la relación personal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

La terminación de la relación laboral, se produce por un acto unilateral, del patrono o del trabajador, pero para que dicho acto no engendre responsabilidad, debe estar basado en una causa justa. Cuando el acto unilateral lo ejercita el patrono, se esta en presencia de un despido directo, y cuando el acto lo lleva a cabo el trabajador, se opera un despido indirecto.

Tiene importancia el problema cuando el trabajador es despedido injustificadamente o cuando por causa legítima se da por despedido injustificadamente pues en ambos casos existe un acto imputable al patrono, no obstante, que en el primer supuesto es el patrono y en el segundo el trabajador, quien pone fin a la relación laboral.

El despido por causa justa tiene dos características:

- Depende de una causa reconocida o como justificativa de la terminación del contrato.

- Produce la terminación del contrato de modo inmediato y no crea obligaciones.

Pérez Botija, opina: “Es el despido una declaración de voluntad unilateral que extingue el vinculo engendrado por el contrato de trabajo; un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo.”[7]

1.12 El derecho de despido del patrono

Se entiende este derecho como: La facultad que tiene un patrono de dar término, de forma unilateral, en cualquier momento, a una relación o contrato de trabajo generalmente pactado por tiempo indefinido, exista o no causal justificativa que extinga el vínculo laboral, sin más consecuencias que las sanciones económicas reguladas en la ley por haber incumplido con el convenio contractual.

[7] Pérez, Botija, Naturaleza jurídica del derecho de trabajo. (s.e.) Editorial Grijalbo. México, 1989. Pág. 101.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se reitera el hecho de que este derecho, es una facultad del patrono que la puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo o por disposición de normas especiales, **por ejemplo: pactos o prevenciones colectivas.**

Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

Partiendo de un sistema de plena libertad de contratación-despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial.

En Guatemala rige, en términos generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley, **trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato**, o producto de acuerdos colectivos, **no despedir a más de dos laborantes por departamento al año**, el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada.

Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización, previamente fijada por la ley, ese derecho se le puede quitar.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores: sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad, **que se traduce en el pago de indemnización**, si el despido es simple, sin invocación de motivo justo.

El ejercicio del derecho de despido no sólo puede excluirse temporalmente o diferirse sus efectos, sino que también existen límites materiales, de carácter permanente. Son aquellos que de modo general han contribuido a dar contenido concreto al concepto de estabilidad. Por eso se oponen en mayor grado al principio de libertad, con respecto a la disolución de las relaciones jurídicas de duración. Por otro lado, afianzan la protección y seguridad económica, **también psicológica**, del trabajador, amparándolo contra abusos y arbitrariedades.

Para fundamentar los límites materiales al despido se han hecho valer diferentes razones en el transcurso del tiempo, empezando, desde luego, con una conveniente extensión del principio protectorio. Ha prevalecido la idea de que al despido no debe importar el ejercicio abusivo de un derecho, y cuando lo es, deben establecérsele trabas. El influjo de doctrina del abuso puede percibirse ya en las medidas protectorias tendientes a la conservación o reserva del empleo, en caso de interrupciones pasajeras del contrato, **por enfermedad, maternidad, etc**., y se perfila más netamente en otros casos en que no sólo se trata de evitar que una ausencia temporaria, justificada, del trabajador sea aprovechada para disolver el contrato, sino en que se considera abusivo el motivo mismo del despido, cualquiera que fuera el momento en que éste se declare.

Reconociendo el ejercicio abusivo del derecho de despido en los casos que no exista causal justificada, la ley debería quitarle efecto extintivo. En cambio la ley se limita a solo dificultar el despido y a desalentar al empleador, al establecer que en caso de incumplimiento de la prohibición el empleador debe pagar una indemnización especial cuyo monto, es cierto, sobrepasa el de la indemnización común en caso de despido

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

injustificado. No se atribuye a la prohibición efecto impeditivo estricto, sino que sólo se sanciona la violación como incumplimiento de un deber contractual.

En realidad, el derecho de extinguir el contrato de trabajo mediante despido se mantiene dentro de los límites impuestos por la buena fe, sólo cuando cumple con un interés legítimo de la empresa, sea que éste se explica por circunstancias inherentes a ella ,**fuerza mayor, falta o disminución de trabajo**, o se refiere a la conducta u otras condiciones del trabajador, **injuria, incapacidad o inhabilidad, jubilación**, La restricción de que ello resulta, está acorde con el carácter comunitario del contrato de trabajo, en el sentido de crear lazos de colaboración y solidaridad entre las partes, los que no puede ser quebrado sin causa justificativa desde el punto de vista social o económico. Lo contrario implica incumplimiento de los deberes expresa o tácitamente contraídos.

Y si bien el incumplimiento no trae como consecuencia la nulidad del acto sino excepcionalmente, hace nacer deberes de resarcimiento. El hecho de que el resarcimiento también corresponde, aunque en forma disminuida, cuando asiste al empleador una causa justificativa que no se considera, sin embargo, de una gravedad tajante, tiene su explicación en que, prescindiendo de toda culpa, se compensa al trabajador por su antigüedad en el empleo.

Es preciso preguntar: ¿Qué grado de estabilidad se asegura al trabajador? La respuesta es: Que la garantía constitucional ha sido realizada imperfectamente. El despido debe considerarse como un último remedio al que puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido debe juzgarse como arbitrario.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPITULO II

2. La estabilidad laboral

2.1 Antecedentes

Es evidente que se reconoce, antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, un medio de lucha y adaptación a ella. **En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre** ,Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza,. Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo ,edad media, aprendices, compañeros, oficiales, maestros ,Francia,; hasta que en el siglo XVII la relación laboral, adquirió las características que hoy presenta.

A nivel internacional el derecho de estabilidad en el trabajo, en el transcurso de la historia, está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como se observa desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente septuplicación de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, el capital industrial, la revolución industrial inglesa, que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia, problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar; hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que se vive y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo no han logrado su objetivo. Esta convencida que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico, sino por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Considero que es indispensable el respeto de este derecho del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado se puede alcanzar la meta común, que es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

El Código de Comercio español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso. El preaviso lo legisló el Código de Comercio español en su artículo 302: "en los casos en que el imperio no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido a la otra con un mes de anticipación. El factor mancebo tendrá derecho en este caso al sueldo que corresponde a dicha mesada".

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los códigos civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880, hace más de un siglo, se promulga la ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. El Artículo 1º: establecia: “El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios”.

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado, tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT; las recomendaciones Nº 166, 168, 169 y el Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que **no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.**

2.2 Concepto

Dentro de los principios del derecho de trabajo, hace falta hacer referencia particular a la estabilidad laboral, ya que como elemento del contrato de trabajo, está dentro de las aspiraciones máximas del derecho de trabajo, es por lo mismo que dicho elemento debe estar prioritariamente tutelado por esta rama del derecho y tomado en cuenta en todo momento por los principios que la inspiran.

Se entiende por estabilidad: El derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

El tratadista Mario De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación.”[8]

El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

La estabilidad juega un papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudios. La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La causa razonable para rescindir unilateralmente el contrato, puede originarse en el incumplimiento de la otra parte con causa legal; por motivos técnicos o económicos, instalar nueva maquinaria, quiebra de la empresa, depresión económica que imposibilite la producción, etc.

La disolución unilateral del contrato sin justa causa, trae consecuencias negativas para las partes; el trabajador tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar a un nuevo trabajador. Para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser un ente productivo, deja de consumir y tienen que buscarle ocupación. En otros países el Estado se hace cargo de los desocupados por medio de las bolsas de empleo.

Las anteriores razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo.

[8] De la Cueva, Mario, Derecho de trabajo I. (s.e.) (s.E.). México, 2001. Pág. 22.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

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

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en espacialísimas circunstancias.

También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

En realidad, al decidir entre la seguridad de la estabilidad y el cambio del empleo, lógico es inclinarse por lo primero que proporciona mayor estabilidad económica. La estabilidad permite al trabajador el derecho de ascenso a un puesto de mayor jerarquía dentro de la empresa. Este derecho se hace efectivo:

- Tomando en cuenta la antigüedad del trabajador; y

- Considerando la capacidad, preparación y efectividad del trabajador para el nuevo rango.

2.3 Clases de estabilidad

Dentro de las clases de estabilidad laboral se encuentran las siguientes:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

2.3.1 Estabilidad relativa

También llamada impropia, existe cuando el empleador puede dar fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo de servicio. Da cabida a elementos subjetivos como la simpatía, si el trabajador no le agrada al patrono, lo despide e indemniza.

2.3.2 Estabilidad absoluta

También llamada real, total o propia, existe cuando el patrono sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo del cargo que ocupa en la empresa y dado el caso debe restituirlo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar determinados en la ley.

2.4 Importancia de garantizar la estabilidad laboral

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboralistas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

Puede leerse en el literal "d" del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a **"**la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

En la cita puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado, en su defecto, que se les reconozcan a los trabajadores las

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en el Código de Trabajo, en el caso de Guatemala.

Pero, ¿Eso es lo que ha de entenderse por estabilidad laboral? ¿Que el Estado garantice que los despidos han de ser justificados? ¿No aplica esto sólo a los que están empleados? ¿Qué pasa con la población desempleada? ¿No han de gozar ellos de dicha estabilidad?

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que los Estados tiene en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este artículo.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empleadores de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad. ¿Dónde esta la responsabilidad del empleado? ¿Es que acaso no posee también su cuota parte en la estabilidad laboral?

En algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. ¿Cómo puede una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma?

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación. No obstante, en el presente, tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.

Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral previamente citado pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su inconformidad con la misma está despidiendo a la organización.

También es prudente considerar que una vez el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción de la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene? Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre ¿cómo puede definirse ahí la estabilidad laboral?.

Todo lo anterior permite hacer varias reflexiones, e incluso una revisión al concepto de estabilidad laboral desde una óptica más contemporánea como una propuesta, lo cual se expone a continuación: vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas ,entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio, como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones ,nótese que se ha dicho en plural, que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

Con relación a las empresas, estas deberán garantizar al Estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.

En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En este concepto queda implícito que de haber un despido será por causas justificadas, pues ¿qué empresa se desharía de su talento humano por simple capricho? O mejor aún ¿qué talento humano se interesaría en trabajar en una empresa que no lo valore? Como elemento adicional, entra en el concepto la presencia del candidato, en este caso el talento empleado o empleable, por lo que la estabilidad laboral cubriría también a quienes no se encuentran laborando.

¿Qué garantía ofrece esa línea de pensamiento? En primer lugar se desvincula de la visión incompleta que supone que existe estabilidad mientras exista trabajo y no las condiciones para ello. Habrá estabilidad siempre y cuando exista una fuente que se encargue de generar empleo, de lo contrario ni los que se encuentren laborando podrán considerarse estables, pues si el entorno afecta a la empresa ellos no sólo perderían sus empleos sino que no tendrían garantía de recuperarlo, salvo que su condición de empleables les otorgue el atractivo correspondiente para ese mercado que esta en busca de talento sin las restricciones subjetivas presentes en el mercado de hoy.

Es simple, mientras se pueda agregar valor y las empresas estén comprometidas en reconocerlo y contratarlo habrá realmente estabilidad laboral en cualquier escenario, pues las condiciones estarán dadas para ello.

2.5 La estabilidad laboral en nuestro ordenamiento jurídico

Las normas jurídicas que rigen en nuestro país, no garantizan el derecho a la estabilidad laboral absoluta; asimismo la ley vigente no garantiza al trabajador el derecho de reinstalación por despido injustificado, limitando su derecho a la indemnización.

Considerando que el derecho a la estabilidad laboral constituye el fundamento esencial de una relación jurídica que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

mediante las condiciones y requisitos que la ley garantiza al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos.

El derecho de estabilidad laboral garantiza al trabajador permanencia en el empleo, por cuanto le da derecho a conversar su puesto indefinidamente mientras sea plenamente capaz de laborar, se incapacite o alcance el derecho a la jubilación, siempre que no medie faltas graves cometidas por el trabajador, hechos que, de acuerdo a la ley, otorgan al empleador el derecho de despedir al trabajador por causa justa o en casos que devengan circunstancias que traigan consigo la crisis de la empresa.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPITULO III

1. La protección jurídica familiar

1.1 La familia y su protección constitucional

La Constitución Política de la Republica de Guatemala, en su preámbulo, señala los distintos principios que inspiran la creación de las normas que integran el ordenamiento jurídico, siendo uno de los principales, considerar a la familia como génesis primaria y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad.

La familia es la institución social más importante, es anterior al orden jurídico, y este debe encaminarse a lograr su desarrollo pleno. Luego del individuo en particular, la familia es el fin primordial de la actividad del Estado.

A lo largo de la historia los Estados se han empeñado en proteger y desarrollar tan importante institución mediante su regulación en las leyes ordinarias, en los ordenamientos constitucionales e incluso en los tratados y declaraciones internacionales. Esto ha permitido que cada vez un número mayor de constituciones en el mundo contemplen esta institución en su texto, reconociéndole derechos e imponiendo obligaciones al Estado para beneficio de esta.

El concepto de familia es sin duda de carácter sociológico antes que jurídico, como se indica, la familia es anterior al mismo Estado, ya que existe antes que este, por tanto, el orden jurídico la contempla atendiendo a sus fines. La familia ha contado a lo largo de la historia con tres finalidades: una natural ,unión de hombre y mujer, procreación y conservación de la especie,; otra moral espiritual ,lazos de afecto, solidaridad, cuidado y educación de la prole, y una tercera de carácter económico ,alimento y techo,.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Con base en los fines descritos, Hernán Corral la define como "aquella comunidad que, iniciada o basada en la unión permanente de un hombre y una mujer destinada a la realización de los actos propios de la generación, está integrada por personas que conviven bajo la autoridad directiva o las atribuciones de poder concedidas a una o más de ellas, adjuntan sus esfuerzos para lograr el sustento propio y desarrollo económico del grupo, y se hallan unidas por un afecto natural derivado de la relación de pareja o del parentesco, el que las induce a ayudarse y auxiliarse mutuamente".[9]

Otra definición de familia, es la que nos da el autor Pedro Serna, a la luz de la antropología social es la que la considera como "una agrupación social, una comunidad cuyos miembros se hallan unidos por lazos de parentesco".[10]

Cada persona puede elegir entre formar o no una familia, pero no puede inventarla, no es sólo una institución jurídica a la que el hombre debe adaptarse, es una institución natural, el Estado interviene en su regulación, para el bien común.

Como señala Hernán Corral, el deseo por la preservación de la familia, considerada elemento fundamental para la vida del hombre en comunidad, se ha traducido en una multiplicidad de consagraciones normativas en textos jurídicos de la más alta jerarquía e importancia. En ellos el Estado o la comunidad internacional reconocen en la familia una realidad que es pre-jurídica, y no creada o diseñada por las normas legales emanadas de la autoridad política estatal o de organismos supra-estatales o paraestatales; dicho reconocimiento implica un respeto por la autonomía de los fines y la libertad de desarrollo de cada una de las familias para alcanzar estas finalidades; además del reconocimiento, el Estado o la comunidad internacional se obligan a proporcionar una protección especial a la familia, que la distingue de otras formaciones sociales o cuerpos intermedios a los cuales también se presta reconocimiento, es decir, implica un tratamiento preferencial o privilegiado a la familia: Esta protección especial

[9] Corral, Hernán. Derecho y familia. (s.e.) Editorial Babel. Santiago de Chile, 2005. Pág. 372.
[10] Serna, Pedro. La familia trabajadora. 1ª edición; Editorial Barraza Hnos. S.A. Uruguay, 2002. Pág. 35.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

se extiende también y particularmente al ámbito jurídico, la cual se debe desplegar respecto de una institución que mantiene una fisonomía distinguible y una realidad inequívoca: la familia, que se valora por ser un elemento natural, básico o fundamental del orden social.

Ejemplo de lo anterior, se tiene la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce en el Artículo 16 a la familia como “el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”, señalando asimismo, que los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre afirma en el Artículo 6 que “toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella”.

El Pacto *Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas*, considera en el Artículo 10 a la familia como “el elemento natural y fundamental de la sociedad”, a la cual debe concederse “la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo”.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas en el Artículo 23, afirma también que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado”, asimismo, reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia, si tienen edad para ello.

En semejantes términos la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como *Pacto de San José de Costa Rica, reconoce en su Artículo 17 a la*

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

familia como “el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado”.

Otros instrumentos internacionales también contienen disposiciones diversas que redundan en beneficios concretos a la familia, como la convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do pará”, Convención sobre los derechos del niño, entre otros.

Todo ello muestra la preocupación de los Estados por proteger a la familia, estableciendo como imperativo de la sociedad y del Estado. Además, como cita Bidart Campos: “el ingreso a la Constitución de normas sobre la familia tiene un claro efecto práctico: disipar toda duda acerca de la posibilidad de invocar dichas normas en la jurisdicción constitucional, así como descalificar cualquier otra norma inferior que sea desafín, incompatible o violatoria.”[11]

1.2 Derechos familiares de la persona y derechos sociales de la familia

Al respecto de estos temas, Manuel Chávez Asencio, en su obra, hace la siguiente referencia: “la familia cuenta con ciertos derechos específicos que ha denominado como “derechos familiares de la persona” y “derechos sociales de la familia”. Los primeros se refieren a aquellos derechos innatos y fundamentales de todo ser humano; mientras que los segundos, a las prerrogativas de la familia como grupo social.”[12]

Dichos derechos, en opinión del autor, al ser reconocidos, no otorgados ni concedidos, por la autoridad y contenerse en la legislación, son también “derechos públicos

[11] Bidart Campos, Germán. El derecho de familia desde el derecho de la Constitución. 1ª edición; Editorial Campos. Argentina; 2000. Pág. 17.
[12] Chávez Asencio, Manuel. Alternativas constitucionales para la familia del siglo XXI. (s.e.) Procuración de Justicia Mexicana. 2002. Pág. 113.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

subjetivos; son oponibles erga omnes; son derechos originarios e innatos, ya que su nacimiento no depende de la voluntad del miembro de la familia o de ésta; son vitalicios, imprescriptibles e inembargables, no están dentro del comercio y no pueden transmitirse."[13]

Entre los derechos familiares de las personas, la doctrina señala los siguientes:

- Derecho a contraer matrimonio, prerrogativa del hombre y la mujer a partir de la edad núbil;

- Derecho a la preparación para la vida conyugal y familiar, lo cual implica una educación integral que los prepare a la vida futura y para ser elementos útiles a la sociedad;

- Derecho a formar y ser parte de una familia, lo anterior debido a que la persona, independientemente de su edad, sexo o raza, necesita de la protección y ambiente familiar;

- Derecho de la madre a la protección legal y a la seguridad social, es decir, que toda mujer que ha concebido, por el hecho de ser madre, tiene derecho a la asistencia social y a la protección alimentaria para ella y sus hijos, independientemente de que sea madre soltera o madre del matrimonio;

- Derecho a decidir sobre el número de hijos, es un derecho fundamental de toda persona que debe ejercer de manera libre, responsable e informada.

- Derecho al ejercicio de la patria potestad, ya que esta se origina de la paternidad y de la maternidad, y debe realizarse en beneficio de los hijos menores, por lo que también implica el derecho prioritario de los menores a recibir la atención completa, educación, cuidado y desarrollo integral;

[13] Ibíd. Pág. 114.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Derecho de nacer y a la seguridad social del concebido, mediante el cual se debe entender que todo concebido, tiene el derecho desde el momento de la concepción, el derecho a la protección social y del Estado, para asegurar su nacimiento. Aquí se menciona el problema del aborto, del cual señala que aunque sea consentido libremente por los padres o por la madre, constituye un atentado directo contra el derecho humano primario a la vida del concebido y no nacido, derecho que los Estados deben garantizar,

- Igualdad de dignidad y de derechos conyugales, ya que hombre y mujer son iguales en dignidad y disfrutarán de iguales derechos conyugales;

- Derechos de los cónyuges e hijos a la protección legal de sus derechos en caso de cesación de efectos del matrimonio o en caso de abandono, esto ante el aumento notorio de los problemas originados por el divorcio y/o el abandono irresponsable por parte de los padres quienes dejan sin sustento a la madre y a los hijos;

- Igualdad de dignidad y de derechos de los hijos, independientemente de su origen, ya que no debe haber distinción respecto a los hijos según su nacimiento, no sólo respecto a los habidos dentro de matrimonio o fuera de él, sino también con relación al estado de los padres o forma de vida de ellos;

- Derecho de los hijos a la educación, alimentos, buen trato y testimonio de los padres, deber que corresponde a ambos padres para el bien de los hijos y de la sociedad;

- Derecho de los menores dados en adopción, para que se confieran a matrimonios estables, que garanticen el pleno desarrollo del menor; lo anterior, debido a los aumentos notables de parejas de hecho que piden el derecho de adoptar, cuando en realidad la misma forma de vida de estas parejas resulta un atentado contra el derecho fundamental de los niños a un desarrollo físico y emocional completo;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Derecho de los menores a la asistencia individual del Estado, prerrogativa inherente al individuo y que adquiere mayor importancia tratándose de los miembros más pequeños e indefensos del conjunto social, de los cuales el Estado y la sociedad son responsables. Este derecho implica la alimentación, vestido, vivienda, educación, protección de la salud, recreación del menor, independientemente de las prestaciones de carácter social que pudieran implementarse para grupos sociales específicos;

En cuanto a los derechos de familia, la doctrina los clasifica de la siguiente manera:

- Derecho al ser y al hacer, es decir, el derecho de la familia a existir, otorgándole las facilidades y los beneficios necesarios para su pleno desarrollo; absteniéndose el Estado de toda acción que pueda dañar o poner en peligro la institución familiar; emprendiendo toda acción que redunde en beneficio de las familias, buscando su integración humana y social;

- Derecho al trabajo, es un derecho de toda persona, pero tiene especial significado en la familia, ya que se busca el sostenimiento de la familia a través del trabajo de uno o varios de sus miembros. Por ello, se debe velar por la libertad de trabajo, por las condiciones de trabajo que tomen en cuenta a la familia del trabajador, así como promover la preferencia de empleo, en igualdad de condiciones, respecto a aquellas personas que soportan cargas familiares, entre otras acciones;

- Derecho a un salario familiar efectivo, esto es, que sea suficiente para atender a las necesidades de los miembros de la familia, y que se tenga derecho a igualdad de salario por trabajo igual, sin discriminación alguna;
- Derecho a la salud y a la seguridad social, toda familia tiene derecho a una seguridad social integral: asistencia médica, quirúrgica, atención hospitalaria, pago de pensiones, promoción de la sanidad familiar y prevención de enfermedades;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Derecho a la vivienda digna y suficiente a sus necesidades;

- Derecho a la educación, referido tanto a los padres como a los hijos, a los primeros para que se capaciten y completen su instrucción, teniendo el derecho y deber de formar a los hijos y educarlos, teniendo el derecho preferente de escoger el tipo de educación que habrá de darse a los hijos. Respecto a los hijos, que tengan el derecho de acceder a su instrucción primaria, secundaria, preparatoria y profesional. También abarca el derecho a la cultura, que implica no solo la que se obtiene de la educación formal, sino también de la no formal, cursos, talleres, diplomados para los padres y los hijos, entre otros;

- Derecho a creer y profesar su propia fe y a difundirla, siendo la libertad religiosa un derecho fundamental del individuo, es en la familia donde se promueve y se vive principalmente, siendo pues, derecho de toda persona el manifestarla individual y colectivamente, tanto en público como en privado y poder enseñarla o propagarla;

- Derecho a la intimidad, libertad y honor familiar, prerrogativa que la familia y sus miembros pueden ejercer frente a todos, incluyendo al Estado, para lograr un ambiente sano y de paz, en donde se pueda lograr la intimidad de la vida familiar; el Estado tiene la obligación de respetar y promover esa intimidad, libertad y seguridad familiar;

- Derecho a participar en el desarrollo integral de la comunidad, es necesario que existan condiciones sociales favorables para que la familia pueda cumplir sus fines, participar como núcleo familiar a través de sus miembros, en el desarrollo integral de la comunidad y del país;

- Derecho a la asesoría conyugal y familiar; ante los frecuentes casos de desintegración conyugal y familiar, es necesario una política familiar y conyugal que fomente la integración, corresponde a las instituciones públicas generarlos mediante la preparación de personas a nivel universitario, integrarlos dentro del

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

servicio público para que puedan ejercer la profesión de consultores conyugales y familiares;

- Derecho al descanso, debe procurarse un tiempo libre que favorezca la vivencia de los valores de la familia;

- Derecho de asociación, ya que las asociaciones de carácter familiar y sus federaciones o confederaciones internacionales tienen derecho a constituirse y ser reconocidas jurídicamente;

- Derechos especiales, aquí se pueden incluir apoyos de carácter social para los miembros de la familia en situaciones especiales: para el cónyuge viudo; para las familias cuyos padres o titulares se encuentren en prisión; familias de emigrados, entre otros;

"Asimismo, se habla de principios constitucionales del derecho de familia, entre los que pueden mencionarse: principio de igualdad, de respeto, de reserva legal, de protección, de intereses prevalentes, de favorabilidad, de unidad familiar."[14]

1.3 La familia en el derecho comparado

1.3.1 Con la legislación argentina

La Constitución argentina reformada en 1994 señala que la ley establecerá diversos beneficios, entre los que destacan: "la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna", esto según lo regulado en el Artículo 14 bis de la misma.

[14] Parra Benítez, Jorge. El carácter constitucional del derecho de familia. (s.e.) (s.E.) Bogotá, Colombia; 2001. Pág. 47.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En el Articulo 75, numeral 19, menciona como facultad del Congreso sancionar leyes relativas a la educación que aseguren la participación de la familia y de la sociedad.

Asimismo, reconoce con jerarquía constitucional a diversos tratados entre los cuales se encuentran: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño ,Artículo 79, numeral 22, por lo cual integra los diversos artículos protectores de la familia.

1.3.2 La Legislación boliviana

La Constitución boliviana de 1995, contempla entre los derechos fundamentales de toda persona “una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano” ,Artículo 7, literal j,.También establece como deber de toda persona la asistencia, alimentación y educación a los hijos menores de edad, así como la protección y socorro a los padres cuando estos se encuentren en enfermedad, miseria o desamparo ,Articulo 8, literal e,.

En el título quinto de la parte tercera ,Regímenes especiales, de dicho ordenamiento, al régimen familiar señalando que “el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección del Estado” ,Articulo 193,. De la misma forma, destaca la igualdad de derechos y obligaciones de los cónyuges en el matrimonio, ,Articulo 194, literal I, los efectos similares al matrimonio respecto a las relaciones personales patrimoniales que producen las uniones libres o de hecho ,Articulo 194, numeral II,; la igualdad de los hijos sin distinción de origen ,Articulo 195,; el criterio de: “el mejor cuidado e interés moral y material” de los hijos para determinar la situación de estos en casos de separación conyugal ,Articulo 196,; la autoridad de los padres o tutores sujeta siempre al interés de los hijos, de los menores y de los inhabilitados, en armonía con los intereses de la

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

familia y de la sociedad, Articulo 197,; el carácter inalienable e inembargable del patrimonio familiar (Articulo 198); la protección de la salud física, mental y moral de la infancia, y la defensa de los derechos del niño “al hogar y a la educación”, a cargo del Estado ,Articulo 199.

1.3.3 **Legislación brasileña**

La Constitución de 1988 de Brasil contempla un capítulo VII dentro del título VIII, sobre el orden social, acerca de la familia, la niñez, la adolescencia y la vejez. Así concibe a la familia como base de la sociedad, otorgándole el Estado una protección especial, Articulo 226.

En dicho ordenamiento se establece el matrimonio civil gratuito y al religioso se le otorga efectos civiles; reconoce como entidad familiar a la unión estable de hombre y mujer, así como la comunidad formada por cualquiera de los padres y sus descendientes; contiene disposiciones sobre la igualdad de los cónyuges, sobre la planificación familiar y la asistencia del Estado para cohibir la violencia intrafamiliar ,Articulo 226.

Dispone como deber de la familia, la sociedad y el Estado asegurar a los niños y adolescentes, el derecho a la vida, salud, alimentación, educación, respeto, convivencia familiar y comunitaria, entre otros, protegiéndolos de toda discriminación, explotación Y violencia, Articulo 227,; para tal efecto se mencionan programas diversos a cargo del Estado para la protección y desarrollo de los menores.

Contempla el deber de los padres de asistir a sus hijos menores, y el deber de los hijos mayores respecto a sus padres, Articulo 229; garantiza a las personas mayores el derecho a la vida, al respeto a su dignidad, la participación en la comunidad ,Articulo 230,

Como podemos observar es una constitución con alta protección a la sociedad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.4 Legislación chilena

La Constitución de 1980 con sus reformas de 2001 reconoce a la familia como “el núcleo fundamental de la sociedad”, es deber del Estado dar protección a la familia y orientarse al fortalecimiento de ésta, Artículo 1. Asimismo, la Constitución garantiza el respeto a la honra de la familia, Artículo 19, numeral 4.

De igual forma, en otros preceptos constitucionales se hace referencia indirectamente a la familia, por ejemplo: el derecho y deber de los padres de educar a sus hijos, Artículo 19, numeral 10,; el derecho de escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos ,Artículo 19, numeral 11,; la inviolabilidad del **hogar,** Artículo 19, numeral 5.

1.3.5 Legislación colombiana

La Constitución de 1991 con reformas de 2001 contempla que el Estado “ampara a la familia como institución básica de la sociedad”, Artículo 5,. Considera a la familia como “el núcleo fundamental de la sociedad”, señalando que esta “se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla”, Artículo 42.

Determina la protección integral de la familia garantizada por el Estado y la sociedad. Reglamenta el patrimonio familiar como inalienable e inembargable, y como inviolables la honra, dignidad e intimidad de la familia; fundamenta las relaciones familiares en la igualdad de derechos y deberes de la pareja, así como en el respeto recíproco entre todos sus integrantes; condena toda forma de violencia en la familia; determina la igualdad de los hijos sea cual fuere su origen y considera la reglamentación en la ley acerca de la primogenitura responsable; contempla el derecho a decidir el número de hijo y el deber de sostenerlos mientras sean menores o impedidos; menciona los efectos civiles del matrimonio religioso; entre otras cosas, Artículo 42.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Establece la igualdad de hombres y mujeres, prohíbe la discriminación y otorga una especial asistencia del Estado a la mujer embarazada y a la mujer cabeza de familia, Artículo 43; reconoce los derechos del niño entre los que está el de tener una familia y no ser separado de ella, así como evitar cualquier forma de abandono, violencia, daño, abuso, etc., garantizando su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos, otorgando a cualquier persona la facultad de exigir a la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores, Artículo 44).

El adolescente tiene de igual forma el derecho a la protección y a la formación integral, Artículo 45; y las personas de la tercera edad gozan también de la asistencia y protección del Estado, la sociedad y la familia, garantizándoles los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia, Artículo 46.

La Constitución colombiana de 1991 sí contempló a la familia como objeto de protección a diferencia de las anteriores, considerándose así que el derecho de familia tiene jerarquía constitucional y está integrado por dos clases de reglas: unas orientadoras o básicas que son las de carácter constitucional, y las reguladoras que son las de carácter civil.

1.3.6 Legislación costarricense

La Constitución de 1949 con sus reformas de 2001, contempla a la familia como **elemento natural y fundamento de la sociedad**, cuya base esencial es el matrimonio descansando en la igualdad de derechos de los cónyuges. La familia, al igual que la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido, tiene derecho a la protección del Estado, Artículos 51 y 52.

Contempla las obligaciones de los padres hacia los hijos en situación de igualdad independientemente si son habidos fuera o dentro del matrimonio, otorgando a estos el derecho de saber quiénes fueron sus padres, Artículo 53.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Para la protección especial de la madre y del menor existe el Patronato Nacional de la Infancia, una institución autónoma, Artículo 55.

Asimismo se contemplan diversas políticas de carácter social que deberá emprender el Estado, entre las que destaca la construcción de viviendas populares y creará el patrimonio familiar del trabajador, Artículo 56.

1.3.7 Legislación cubana

En Cuba, aunque la protección de la familia se estableció en la Constitución desde 1940, esta no resultó consecuente con la realidad, fue a partir de 1959 cuando la protección de la familia constituyó un verdadero y real interés del Estado, modificándose en 1976 y 1992 dedicando el capítulo IV a dicha institución.

En los artículos 35 al 51 regula diversos aspectos de la familia, determinando que el Estado protege a la familia, la maternidad y el matrimonio, reconociendo a la familia **la célula fundamental de la sociedad,** le asigna **responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación de las nuevas generaciones,** Articulo 35.

Define al matrimonio así “es unión voluntariamente concertada de un hombre y una mujer con aptitud legal para ello, a fin de hacer vida en común”, reconoce la igualdad de los cónyuges y remite a la ley para regular lo referente al matrimonio, Artículo 36.

Reconoce la igualdad de derechos de los hijos; los deberes de los padres hacia sus hijos, alimentación, asistencia, educación y formación integral, y de los hijos a los padres, respeto y ayuda; asimismo el deber de la familia, la escuela, los órganos estatales y las organizaciones de masas y sociales de prestar especial atención a la formación integral de la niñez y la juventud.

De igual forma considera una serie de acciones para la asistencia social de la familia: igualdad de oportunidades, apoyo a la mujer trabajadora, asistencia social, educación.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.8 Legislación ecuatoriana

La Constitución de Ecuador de 1998 también dedica un apartado especial para la familia: la sección tercera del capítulo 4 **De los derechos económicos, sociales y culturales** del Título III, Artículos 37 a 68.

Se establece que **El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines**, Artículo 37.

Igual protección recibirán el matrimonio, la maternidad y el haber familiar, así como también se apoyará a las mujeres jefas de hogar. Contempla al matrimonio fundado en el libre consentimiento de los contrayentes y en la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de los cónyuges; el concubinato generará los mismos derechos y obligaciones que las uniones surgidas de matrimonio; propugna la maternidad y paternidad responsables; reconoce el patrimonio familiar; se puntualizan políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado.

Respecto a la niñez y adolescencia, es obligación del Estado, la sociedad y la familia, promover con máxima prioridad su desarrollo integral y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos, aplicando el principio del interés superior de los niños; sus derechos prevalecerán sobre los de los demás.

El Estado asegurará y garantizará además de los derechos comunes al ser humano, los siguientes: derecho a la vida, desde su concepción; a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social, a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social, al respeto a su libertad y dignidad, a ser consultados en los asuntos que les afecten; libertad de expresión y asociación, Artículo 49. De igual forma, se considera la protección a las personas con

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

discapacidad, las personas de la tercera edad, los jubilados mediante diversas acciones sociales tales como el seguro general obligatorio y el seguro social campesino. Se determina la educación como un derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social.

También se reconoce el respeto a la intimidad familiar, Artículo 23, numeral 8, y la asistencia en casos de violencia intrafamiliar, Artículo 23, numeral 10.

1.3.9 Legislación paraguaya

La Constitución de 1992 contiene también un capítulo dedicado a los **derechos de la familia**, incluyendo los siguientes: a) la protección a la familia considerándola el fundamento de la sociedad, incluyendo en ella a la unión estable del hombre y de la mujer, a los hijos y a la comunidad que se constituya con cualquiera de sus progenitores y sus descendientes, Artículo 49; b) el derecho a constituir familia, Artículo 50; c) el reconocimiento del matrimonio del hombre y la mujer como uno de los componentes fundamentales en la formación de la familia, la equiparación de efectos similares en las uniones de hecho entre el hombre y la mujer, Artículo 51; d) el derecho y la obligación de los padres de asistir, alimentar, educar y amparar a sus hijos menores de edad, bajo pena en caso de incumplimiento de sus deberes de asistencia alimentaria. Asimismo el deber correlativo de los hijos mayores de edad para asistir a sus padres en caso de necesidad; y una ayuda especial para la familia de prole numerosa y a las mujeres cabeza de familia, Artículo 53; e) la obligación a cargo de la familia, sociedad y Estado de garantizar al niño su desarrollo armónico e integral, así como el ejercicio pleno de sus derechos, la protección contra el abandono, la desnutrición, violencia, abuso, tráfico y explotación. Pudiendo cualquier persona exigir a la autoridad competente el cumplimiento de tales garantías y la sanción de los infractores; el carácter prevaleciente de los derechos del niño en caso de conflicto, Artículo 54; f) la protección a la maternidad y la paternidad responsables, Artículos 55 y 61; g) protección de grupos vulnerables: juventud, tercera edad, personas

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

excepcionales, es decir, con alguna discapacidad, Artículos 56-58; h) la institución de interés social denominada **bien de familia**, cuyo régimen será determinado por ley, Artículo 59; i) la promoción de políticas para evitar la violencia en el ámbito familiar y otras causas destructoras de su solidaridad, Artículo 60; j) la educación como responsabilidad de la sociedad y que recae en particular en la familia, en el Municipio y en el Estado, Artículo 75; k) el sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia, así como el derecho a la vivienda, Artículos 95 y 100, entre otros.

1.3.10 Legislación peruana

La Constitución de Perú reconoce a la familia y al matrimonio como **institutos naturales y fundamentales de la sociedad**, por ello la comunidad y el Estado protegen, al igual que al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono, Artículo 4.

Se establece como objetivo de la política nacional de población el difundir y promover la paternidad y maternidad responsables, reconociendo el derecho de las familias y de las personas a decidir.

Indica como deber y derecho de los padres el alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos, estos su vez, tienen el deber de respetar y asistir a sus padres. Todos los hijos tienen iguales derechos y deberes prohibiéndose en cualquier documento de identidad la mención sobre el estado civil de sus padres o el origen de su filiación, Artículo 6.

Además subraya el derecho a la protección del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. También se dispone la protección, atención, readaptación y seguridad para la persona incapacitada, Artículo 7.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En materia educativa existe el deber de los padres de familia de educar a sus hijos, junto con el derecho de escoger los centros de educación y participar en el proceso educativo, Artículo 13.

En materia laboral se determina el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, Artículo 24.

1.3.11 Legislación uruguaya

La Constitución de Uruguay de 1967 con sus últimas reformas de 1996, dispone que: **La familia es la base de nuestra sociedad. El Estado velará por su estabilidad moral y material, para la mejor formación de los hijos dentro de la sociedad**, Artículo 40; se determina el cuidado y educación de los hijos para que **alcancen su plena capacidad corporal, intelectual y social** como un deber y derecho de los padres, para el cual podrán recibir ayuda si la necesitan, y se protege a través de la ley a la infancia y juventud contra el abandono, la explotación o el abuso, Artículo 41; existe igualdad de los hijos nacidos fuera o dentro del matrimonio, Artículo 42; asimismo, otorga a la maternidad el derecho a la protección de la sociedad y su asistencia en caso de desamparo, independientemente del estado o condición de la mujer, Artículo 42.

El Estado tiene el deber constitucional de velar por la estabilidad moral y material de la familia, lo que implica un compromiso a orientar sus decisiones legislativas, judiciales, administrativas y de política pública en general para garantizar el derecho a vivir en familia; el Estado no actúa en sustitución de la familia sino que lo hace conjuntamente con ella, la familia está llamada a cumplir los fines primarios de protección, educación y cuidado de los hijos, mientras que el Estado debe velar por su cumplimiento y exigirlo cuando sea necesario.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.12 Legislación venezolana

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 2000 contempla un capítulo intitulado **De los Derechos Sociales y de las Familias**.

En dicho apartado se establece la protección del Estado a las familias **como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas.**

Fundamenta las relaciones familiares en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes; y garantiza la protección del Estado a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia, Artículo 75.

Asimismo, reconoce el derecho de los niños, niñas y adolescentes, a vivir, ser criados y desarrollarse en el seno de su familia de origen, pero cuando esto sea imposible o contrario a su interés superior, tendrán derecho a una familia sustituta, Artículo 75.

Se protege la maternidad a partir del momento de la concepción, así como a la paternidad; el derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos; los servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos; se enuncia como deber compartido e irrenunciable de los padres para criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos cuando aquellos no puedan hacerlo por sí mismos; el mandato de que ley regule las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de la obligación alimentaría, Articulo 76. Se protege el matrimonio entre hombre y mujer, otorgando también efectos a las uniones estables de hecho entre un hombre y una mujer, Artículo 77.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Se determina con prioridad absoluta, la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, asegurada por el Estado, las familias y la sociedad, para lo cual se tomará en cuenta su interés superior en las decisiones y acciones que les conciernan, Artículo 77; asimismo, los jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de desarrollo; al igual los ancianos tienen derecho al pleno ejercicio de sus derechos y garantías, Artículo 78; el derecho de las personas con discapacidad o necesidades especiales, al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria, Artículo 81; el derecho a la vivienda otorgando prioridad a las familias, Artículo. 82; el derecho a la salud y a la seguridad social, Artículos 83 al 86.

Además, el derecho de todo trabajador a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales, Artículo 91; la participación de las familias y la sociedad en la promoción del proceso de educación ciudadana, Artículo 102.

Como se puede observar, los derechos que protegen a la familia, son derechos consagrados como fundamentales para la condición del ser humano. Los Estados son constitucionalmente los entes tutelares de su conservación y aseguramiento. Por lo tanto toda su estructura orgánica y normativa debe estar orientada por ese espíritu. Así como lo hacen otros ordenamientos jurídicos, Guatemala no es la excepción al caso, la Carta Magna condiciona al Estado para que se organice con el fin de proteger a la persona y la familia, punto de partida para obtener el fin fundamental para el cual fue creado: **el bien común**. En ese orden de ideas, la ley laboral no debe ser la excepción a la regla, ya que es através de esta, que la familia encuentra el sustento de su supervivencia y la oportunidad de trasladar los valores fundamentales de la sociedad, consiguiendo así una estabilidad, tanto dentro del hogar, como en forma individual de cada sujeto que la integra.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.4 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

A continuación se transcribe el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el cual regula en su seno, una protección destinada a la familia, observando al trabajo como una fuente necesaria que garantiza la vida y la integridad familiar. Haciéndolo de la siguiente forma:

Artículo 1:

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 2:

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3:

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

b) Tener en cuenta sus necesidades e lo que concierne a las condiciones de empleo y seguridad social.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 5:

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6:

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7:

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 8:

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9:

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10:

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 11:

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacional, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12:

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13:

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14:

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 17:

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18:

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19:

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

4. El derecho de inmovilidad del padre trabajador

4.1 El trabajo es necesario

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre: un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. El trabajo consigna un valor intrínseco no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común de la familia humana. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, hace concluir la desocupación como una **verdadera calamidad social**.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La **plena ocupación** es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, **no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social**. Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los **empresarios indirectos**, es decir, aquellos sujetos -personas o instituciones de diverso tipo- que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.

La capacidad propulsora de una sociedad orientada hacia el bien común y proyectada hacia el futuro se mide también, y sobre todo, a partir de las perspectivas de trabajo que puede ofrecer. El alto índice de desempleo, la presencia de sistemas de instrucción obsoletos y la persistencia de dificultades para acceder a la formación y al mercado de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

trabajo constituyen para muchos, sobre todo jóvenes, un grave obstáculo en el camino de la realización humana y profesional. Quien está desempleado o subempleado padece, en efecto, las consecuencias profundamente negativas que esta condición produce en la personalidad y corre el riesgo de quedar al margen de la sociedad y de convertirse en víctima de la exclusión social. Además de los jóvenes, este drama afecta, por lo general, a las mujeres, a los trabajadores menos especializados, a los minusválidos, a los inmigrantes, a los ex-reclusos, a los analfabetos, personas todas que encuentran mayores dificultades en la búsqueda de una colocación en el mundo del trabajo.

La conservación del empleo depende cada vez más de las capacidades profesionales. El sistema de instrucción y de educación no debe descuidar la formación humana y técnica, necesaria para desarrollar con provecho las tareas requeridas. La necesidad cada vez más difundida de cambiar varias veces de empleo a lo largo de la vida, impone al sistema educativo favorecer la disponibilidad de las personas a una actualización permanente y una reiterada calificación. Los jóvenes deben aprender a actuar autónomamente, a hacerse capaces de asumir responsablemente la tarea de afrontar con la competencia adecuada los riesgos vinculados a un contexto económico cambiante y frecuentemente imprevisible en sus escenarios de evolución. Es igualmente indispensable ofrecer ocasiones formativas oportunas a los adultos que buscan una nueva cualificación, así como a los desempleados. En general, la vida laboral de las personas debe encontrar nuevas y concretas formas de apoyo, comenzando precisamente por el sistema formativo, de manera que sea menos difícil atravesar etapas de cambio, de incertidumbre y de precariedad.

4.2 La función del Estado y de la sociedad civil en la promoción del derecho al trabajo

Los problemas de la ocupación reclaman las responsabilidades del Estado, al cual compete el deber de promover políticas que activen y mantengan el empleo, es decir, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

incentivando para ello el mundo productivo, además de mantener un ambiente de estabilidad laboral en los centros de trabajo, tutelado por la legislación laboral y fiscalizado por diversas autoridades. El deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, cuanto sobre todo en "secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis".

Teniendo en cuenta las políticas mundiales que han asumido vertiginosamente las relaciones económico-financieras y el mercado de trabajo, se debe promover una colaboración internacional eficaz entre los Estados, mediante tratados, acuerdos y planes de acción comunes que salvaguarden el derecho al trabajo, incluso en las fases más críticas del ciclo económico, a nivel nacional e internacional. Hay que ser conscientes de que el trabajo humano es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y de la paz civil. Tareas importantes en esta dirección corresponden a las Organizaciones Internacionales, así como a las sindicales: uniéndose en las formas más oportunas, deben esforzarse, ante todo, en el establecimiento de "una trama cada vez más compacta de disposiciones jurídicas que protejan el trabajo de los hombres, de las mujeres y de los jóvenes, que les aseguren una conveniente retribución"[15].

Para la promoción del derecho al trabajo es importante, hoy como en tiempos de la "Rerum novarum", latinismo que significa de las cosas nuevas, "que fue la primera encíclica social de la Iglesia Católica. Fue promulgada por el papa León XIII el viernes 15 de mayo de 1891. Fue una carta abierta dirigida a todos los obispos, que versaba sobre las condiciones de las clases trabajadoras. En ella, el papa dejaba patente su apoyo al derecho laboral de formar uniones o sindicatos, pero sin acercarse al marxismo, pues también se reafirmaba en su apoyo al derecho de la propiedad privada.

[15] Krotoschin, Ernesto. Tratado de derecho de trabajo. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Además discutía sobre las relaciones entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y la Iglesia, proponiendo una organización socioeconómica que más tarde se llamaría corporativismo"[16]. Y que exista realmente un **libre proceso de auto-organización de la sociedad**. Se pueden encontrar significativos testimonios y ejemplos de auto-organización en las numerosas iniciativas, privadas y sociales, caracterizadas por formas de participación, de cooperación y de autogestión, que revelan la fusión de energías solidarias, estas iniciativas se ofrecen al mercado como un variado sector de actividades laborales que se distinguen por una atención particular al aspecto relacional de los bienes producidos y de los servicios prestados en diversos ámbitos: educación, cuidado de la salud, servicios sociales básicos, cultura. Las iniciativas del así llamado **tercer sector**, el cual consiste en los grupos sociales intermedios entre las organizaciones estatales y las organizaciones privadas, o sea los grupos de conciencia social, los del sector no lucrativo, constituyen una oportunidad cada vez más relevante de desarrollo del trabajo y de la economía.

4.3 **La familia y el derecho al trabajo**

El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso educativo de los hijos. Familia y trabajo, tan estrechamente interdependientes en la experiencia de la gran mayoría de las personas, requieren una consideración más conforme a la realidad, una atención que las abarque conjuntamente, sin las limitaciones de una concepción privatista de la familia y economicista del trabajo. Es necesario para ello que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional. La vida familiar y el trabajo, en efecto, se condicionan recíprocamente de diversas maneras. Los largos desplazamientos diarios al puesto de trabajo y del puesto de trabajo, el doble trabajo, la fatiga física y psicológica limitan el tiempo dedicado a la vida

[16] Diccionario de la Real Academia de las Lenguas. Edición Electrónica. Versión 21.2.0 W32. Real Academia Española; 2006. Editorial Espasa Calpe. S.A. España. 2006.

familiar; las situaciones de desocupación tienen repercusiones materiales y espirituales sobre las familias, así como las tensiones y las crisis familiares influyen negativamente en las actitudes y el rendimiento en el campo laboral.

4.4 Las mujeres y el derecho al trabajo

El genio femenino es necesario en todas las expresiones de la vida social: por ello se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral. El primer e indispensable paso en esta dirección es la posibilidad concreta de acceso a la formación profesional. El reconocimiento y la tutela de los derechos de las mujeres en este ámbito dependen, en general, de la organización del trabajo, que debe tener en cuenta la dignidad y la vocación de la mujer, cuya verdadera promoción exige que el trabajo se estructure de manera que no deba pagar su promoción con el abandono del carácter específico propio y en perjuicio de la familia, en la que como madre tiene un papel insustituible; ésta prerrogativa debe alcanzar también al género masculino, al padre trabajador. Es una cuestión con la que se miden la cualidad de la sociedad y la efectiva tutela del derecho al trabajo sin importancia de género.

La persistencia de muchas formas de discriminación que ofenden la dignidad y vocación de la mujer en la esfera del trabajo, se debe a una larga serie de condicionamientos perniciosos para la mujer, que ha sido y es todavía olvidada en sus prerrogativas, marginada frecuentemente e incluso reducida a esclavitud. Estas dificultades, desafortunadamente, no han sido superadas, como lo demuestran en todo el mundo las diversas situaciones que humillan a la mujer, sometiéndola a formas de verdadera y propia explotación. La urgencia de un efectivo reconocimiento de los derechos de la mujer en el trabajo se advierte especialmente en los aspectos de la retribución, la seguridad y la previsión social. Cobra especial importancia la situación de la mujer, en los tiempos previos, concomitantes e inmediatamente posteriores a la maternidad, pues el trabajo como fuente principal, a veces única, de ingreso económico familiar, se maximiza en relevancia. Situación que es análoga cuando se trata del trabajador que se convierte en padre de un nuevo hijo, pues, a pesar de las variantes biológicas y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

naturales obvias, sí prevalece su obligación y necesidad de manutención de una nueva vida.

4.5 Políticas favorecedoras de la familia: tendencias emergentes

Las nuevas realidades reclaman nuevas iniciativas por parte de los empleadores y de las autoridades, y tanto los gobiernos como las empresas están empezando a cobrar conciencia de ello. El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, del año mil novecientos ochenta y uno, número 156, ratificado hasta ahora por veintinueve países, buscó promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos que no las tienen. Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su **conciencia social** y su sentido de **responsabilidad social**. Pero lo más importante de todo es que esa experiencia suya ha demostrado que las políticas destinadas a compaginar trabajo y vida familiar son un medio eficaz para mejorar la dedicación y la productividad de los trabajadores.

En países democráticos, algunas de las iniciativas relevantes para promover la igualdad y tutela de los derechos de los padres y las madres laborantes que tienen responsabilidades familiares, son las siguientes:

- Atención a los niños: Incluye programas médicos para los hijos de los trabajadores, actividades de recreación, licencias especiales con goce de salarios para atender los asuntos de los hijos menores, reuniones de padres en las escuelas, asistencias al médico, cumpleaños de los hijos, etcétera,;

- Atención a los ancianos: Incluye principalmente programas médicos para los ancianos, padres y/o abuelos de los trabajadores;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Permiso parental y por maternidad: Es complemento de primero, incluye permisos con goce de salario para el día del padre, de la madre, del niño. Reuniones escolares, cumpleaños de los hijos;

- Apoyo a las mujeres en la maternidad y en la vuelta al trabajo: Por ejemplo, programas de guardería en las sedes laborales o empleadas domésticas dos veces a la semana a costa del patrono;

- Horarios flexibles de entrada y salida del trabajo: Incluye horarios laborales acomodados a la vida familiar de los trabajadores. Por ejemplo, ingreso a las ocho horas, salida a las doce horas, reingreso a las diecisiete horas, egreso a las veinte horas;
- Acuerdos flexibles de permisos, relacionado con los primeros tres puntos mencionados;

- Planes de interrupción de la carrera profesional: Los padres trabajadores renuncian por motivos familiares, y una vez disueltos esos motivos, meses o años después, pueden regresar a la empresa y retomar la misma plaza de trabajo;

- Teletrabajo, trabajo a domicilio: En el primero los empleados trabajan bajo el sistema de videoconferencia. En el segundo, por ejemplo, los empleados reciben el producto e instrucciones desde sus hogares y luego lo venden; o efectúan análisis económicos, jurídicos, etcétera.

En Guatemala, sin embrago, se cuenta con algunas de estas propuestas ya normadas, como es el caso de los derechos de la mujer embarazada o el trabajo a domicilio.

4.6 Prestación compartida

En la actualidad, las mujeres son las proveedoras primarias de cuidados. A menos que se acometa una acción positiva para compaginar trabajo y obligaciones familiares, el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

conflicto entre ambas responsabilidades seguirá siendo una fuente de estrés y de tensión para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, la prestación de cuidados seguirá considerándose una tarea femenina y ello, habida cuenta del coste adicional de tales programas, hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer trabajadora que a un hombre. Por lo tanto, si lo que se pretende es promover la igualdad con respecto al género en la empresa, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinen tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y que busquen promover una **prestación de cuidados familiares compartida** por un igual por los hombres y las mujeres. Sólo así las mujeres podrán superar la doble carga que les imponen sus obligaciones laborales y familiares. Pero esto requiere un cambio en las percepciones sociales de los hombres y de las mujeres, así como en su idea de cuál es el papel que les corresponde en justicia en la sociedad. Hay que reconocer que no es una meta fácil. Sin embargo, acostumbrarse a ver a los hombres y a las mujeres como proveedores de cuidados, junto con la puesta en marcha de políticas para promover esa prestación compartida, podría ser el principio de una forma más adecuada de abordar el problema trabajo-familia.

La evolución hogar/trabajo debe ser paralela y ecuánime, si a la mujer se le restan obligaciones en el hogar y se le suman derechos en el trabajo disminuyendo al mismo tiempo la discriminación laboral por razón de género, de la misma manera deben aumentarse las obligaciones del hombre en el hogar y acrecentarse sus derechos como trabajador. Tal es el caso de gozar de inamovilidad cuando su cónyuge se encuentre embarazada o en período de lactancia, si no es que hasta un poco más, es decir hasta durante un año contado a partir del nacimiento de su hijo, véase la legislación venezolana en relación a la protección social de la familia.

4.7 El trabajo como un derecho a la vida

No puede haber espectáculo más triste que observar una sociedad donde la vida humana no vale nada. El más preciado de los derechos naturales es la potestad que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

todo individuo tiene de preservar su propia existencia. Y esa facultad no le es concedida por gobernante alguno, sino que es intrínseca a su condición de ser humano.

¿En qué consiste el derecho a la vida? John Locke, 1632-1704, fue el pensador que más profundizó en este concepto. En su **Segundo Tratado sobre el Gobierno Civil** expone que la única finalidad por la cual las personas aceptan someterse a la autoridad de otras es para la defensa de su vida, libertad y propiedad. De su argumentación se desprende que él considera que, en realidad, esos derechos individuales son uno solo. Dicho de otra forma, son los tres lados de un triángulo; cada uno independiente en sí mismo, pero a la vez, todos necesarios para que la figura esté completa y tenga sentido.

Pero, ¿cómo podemos afirmar que el derecho a la vida de una persona está asegurado, si al mismo tiempo se viola su libertad para elegir los medios que considere más idóneos para protegerla? ¿se puede seriamente decir que las autoridades respetan la existencia de los habitantes, cuando los despojan arbitrariamente de sus recursos para preservarla y defenderse? Locke afirmaba que si en vez de proteger esos tres derechos inalienables los gobernantes los atropellan, entonces se està frente a una tiranía.

El trabajo es un derecho en cuanto a que las personas pueden escoger libremente el oficio en el que se quieren desempeñar y porque tras la realización de sus labores reciben un salario, eso no se le puede negar a nadie. El trabajo también es un deber de obligatoriedad social porque con el salario obtenido se garantiza la alimentación y satisfacción de necesidades básicas de la persona al igual que la de las personas que están bajo la tutela de la persona trabajadora.

Bajo esa perspectiva se analiza que, cuando un hombre y una mujer deciden procrear un hijo, se derivan un conjunto de obligaciones y responsabilidades ligadas estrechamente con el derecho a la vida. ¿Por qué se afirma esto?. Es innegable lo especialmente delicado que es el estado de la mujer que concibe un hijo, que debe gestarlo, regularmente durante nueve meses en el fuero de su organismo, que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

seguidamente debe dar a luz, amamantarlo y propiciarle todos los cuidados necesarios durante los días más vulnerables del ser humano. Sin contar el incremento en el gasto familiar que acarrea los cuidados. Igualmente debe atenderse el estado de salud de la madre, hecho que también produce un aumento del gasto familiar.

Éste panorama se complicaría ciertamente si la madre no trabaja, ya sea por encontrarse de momento desempleada, lo cual constituye una realidad cotidiana en Guatemala, debido a los altos índices de desempleo, o por el hecho de ser ama de casa, calidad considerada como trabajo no remunerado pero no por ello menos relevante para la sociedad y la familia. Lo anterior significa que el único ingreso económico es generado por el padre trabajador. Por lo mismo el derecho de trabajo debe tutelar esta especial situación de los padres de familia trabajadores, pues de su trabajo se produce un ingreso económico, de ese ingreso económico se deriva la satisfacción de necesidades básicas para él, para su cónyuge o concubina y para su nuevo hijo o hijos, y al satisfacerse esas necesidades se protege el derecho a la vida. Esto quiere decir que, si se rompe el eslabón recién mencionado, si se niega el trabajo a un padre en esa particular posición, es como si se negara el derecho a la vida de las personas que dependen de él.

Con respecto al derecho a la vida, las distintas legislaciones latinoamericanas se han manifestado, y es importante hacer alusión a la normativa ius fundamental que tutela éste capital derecho, pues precisamente es éste el derecho que pretende protegerse al garantizarse la estabilidad laboral del padre trabajador cuando su cónyuge o concubina se encuentran embarazadas o lactando, al estar éstas desempleadas o sean amas de casa.

4.7.1 Argentina

Artículo 18.-. **Quedan abolidos para siempre la pena de muerte por causas políticas, toda especie de tormento y los azotes. Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas,**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos mas al de lo que aquella exija, hará responsable al juez que la autorice.

Artículo 29.- **El Congreso no puede conceder al Ejecutivo nacional, ni las Legislaturas provinciales, ni a los gobernadores de provincias, facultades extraordinarias, ni la suma del poder público, ni otorgarles sumisiones a supremacías por las que la vida, el honor o las fortunas de los argentinos queden a merced de los gobiernos o persona alguna. Actos de esta naturaleza llevan consigo una nulidad insanable, y sujetarán a los que los formulen, consientan o firmen, a la responsabilidad y pena de los infames traidores a la patria**.

4.7.2 Bolivia

Artículo 7.- **Derechos Fundamentales Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales: a) A la vida, la salud, la seguridad e integridad física y moral y el libre desarrollo de la personalidad**.

Artículo 12.- **Queda prohibida toda especie de torturas, coacciones, exacciones o cualquier forma de violencia física o moral, bajo pena de destitución inmediata y sin perjuicio de las sanciones a que se harán pasibles quienes las aplicaren, ordenaren, instigaren o consintieren**.

Artículo 17.- **No existe la pena de infamia, ni la de muerte civil**…

4.7.3 Chile

Artículo 19.- **La Constitución asegura a todas las personas: 1. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. La ley protege la vida del que está por nacer. La pena de muerte sólo podrá establecerse por delito contemplado en ley aprobada con quórum calificado. Se prohíbe la aplicación de todo apremio ilegítimo**;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.7.4 Colombia

Artículo 11.- **El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.**

Artículo 12.- **Nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes**.

Artículo 21.- **Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección.**

4.7.5 Costa Rica

Artículo 21.- **La vida humana es inviolable**.

Artículo 40.- **Nadie será sometido a tratamientos crueles o degradantes ni a penas perpetuas, ni a la pena de confiscación. Toda declaración obtenida por medio de violencia será nula.**

4.7.6 Ecuador

Artículo 23.- **Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes: 1. La inviolabilidad de la vida. No hay pena de muerte. 2. La integridad personal. Se prohíben las penas crueles, las torturas; todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar, en especial, la violencia contra los niños, adolescentes, las mujeres y personas de la tercera edad. Las acciones y penas por genocidio, tortura, desaparición forzada de personas, secuestro y homicidio por razones políticas o de conciencia, serán imprescriptibles. Estos delitos no**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

serán susceptibles de indulto o amnistía. En estos casos, la obediencia a órdenes superiores no eximirá de responsabilidad.

4.7.7 El Salvador

Artículo 1.- **El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado... Asimismo reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción**.

Artículo 2.- **Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.**

Artículo 11.- **Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa.**

Artículo 27.- **Sólo podrá imponerse la pena muerte en los casos previstos por las leyes militares durante el estado de guerra internacional.**

4.7.8 Guatemala

Artículo 3.- **Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.**

Artículo 18.- **Pena de muerte. La pena de muerte no podrá imponerse en los siguientes casos: con fundamente en presunciones; a las mujeres; a los mayores de sesenta años; a los reos de delitos políticos y comunes conexos con los políticos; y a reos cuya extradición haya sido concedida bajo esa condición.**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Contra la sentencia que imponga la pena de muerte, serán admisibles todos los recursos legales pertinentes, inclusive el de casación; éste siempre será admitido para su trámite. La pena se ejecutará después de agotarse todos los recursos.

El Congreso de la República podrá abolir la pena de muerte.

4.7.9 Honduras

Artículo 61.- **La Constitución garantiza a los hondureños y extranjeros residentes en el país, el derecho a la inviolabilidad de la vida, a la seguridad individual, a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la propiedad.**

Artículo 65.- **El derecho a la vida es inviolable**.

Artículo 66.- **Se prohíbe la pena de muerte.**

Artículo 67.- **Al que está por nacer se le considerará nacido para todo lo que le favorezca dentro de los límites establecidos por la Ley**.

Artículo 68.- **Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, síquica y moral.**

Nadie debe ser sometido a torturas, ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

4.7.10 México

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 22.- **Quedan prohibidas las penas de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitada y trascendentales.**

Queda también prohibida la pena de muerte por delitos políticos, y en cuanto a los demás, sólo podrá imponerse al traidor a la Patria en guerra extranjera, al parricida, al homicida con alevosía, premeditación o ventaja, al incendiario, al plagiario, al salteador de caminos, al pirata y a los reos de delitos graves del orden militar.

4.7.11 Nicaragua

Artículo 23.- **El derecho a la vida es inviolable e inherente a la persona humana. En Nicaragua no hay pena de muerte**.

Artículo 36.- **Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Nadie será sometido a torturas, procedimientos, penas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes. La violación de este derecho constituye delito y será penado por la ley.**

4.7.12 Panamá

Artículo 30.- **No hay pena de muerte, de expatriación, ni de confiscación de bienes.**

4.7.13 Paraguay

Artículo 4.- **Del derecho a la vida. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Se garantiza su protección, en general, desde la concepción. Queda abolida la pena de muerte. Toda persona será protegida por el Estado en su integridad física y psíquica, así como en su honor y en su reputación. La ley**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

reglamentará la libertad de las personas para disponer de su propio cuerpo, sólo con fines científicos o médicos.

Artículo 5**.- De la tortura y de otros delitos. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.**

El genocidio y la tortura, así como la desaparición forzosa de personas, el secuestro y el homicidio por razones políticas son imprescriptibles.

4.7.14 Perú

Artículo 1.- **La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.**

Artículo 2.- **Toda persona tiene su derecho: 1) A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.**

Artículo 140.- **La pena de muerte sólo puede aplicarse por el delito de Traición a la Patria en caso de guerra, y el de terrorismo, conforme a las leyes y a los tratados de los que el Perú es parte obligada.**

4.7.15 República Dominicana

Artículo. 8.- **Se reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos. Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas: 1) La inviolabilidad de la vida. En consecuencia no podrá establecerse, pronunciarse ni aplicarse en ningún caso la pena de muerte,**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ni las torturas, ni ninguna otra pena o procedimiento vejatorio o que implique la pérdida o la disminución de la integridad física o de la salud del individuo.

4.7.16 Uruguay

Artículo 7.- **Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.**

Artículo 26.- **A nadie se le aplicará la pena de muerte. En ningún caso se permitirá que las cárceles sirvan para mortificar, y sí sólo para asegurar a los procesados y penados, persiguiendo su reeducación, la aptitud para el trabajo y la profilaxis del delito.**

Artículo 31.- **La seguridad individual no podrá suspenderse sino con la anuencia de la Asamblea General o estando ésta disuelta o en receso, de la Comisión Permanente, y en el caso extraordinario de traición o conspiración contra la patria; y entonces sólo para la aprehensión de los delincuentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 17 del artículo 168.**

4.7.17 Venezuela

Artículo 20.- **Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.**

Artículo 43.- **El derecho a la vida es inviolable. Ninguna ley podrá establecer la pena de muerte, ni autoridad alguna aplicarla. El Estado protegerá la vida de las personas que se encuentren privadas de su libertad, prestando el servicio militar o civil, o sometidas a su autoridad en cualquier otra forma**.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Artículo 46.- **Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, en consecuencia) Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación; 2) Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano; 3) Ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley; 4) Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley**.

Lo anterior denota que la tendencia de la legislación guatemalteca y del resto de legislaciones latinoamericanas se inclina a proteger desde la matriz constitucional el derecho a la vida. Sobre el fundamento de esos principios y garantías, debe crearse, reformarse, aplicarse e interpretarse la legislación ordinaria. Si bien es cierto que el derecho de inmovilidad de la madre trabajadora la protege de la discriminación por razón de género, también es cierto que ese derecho protege a la familia y la vida e integridad de las personas. En ese orden de ideas, es conveniente regular tal derecho para el padre trabajador.

4.8 Legislación internacional relacionada con el derecho de inmovilidad del padre trabajador

El convenio número 156 del año un mil novecientos ochenta y uno de la Organización Internacional del Trabajo, referente a **la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares,** indica en su Artículo 3.1 lo siguiente: **Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El Artículo 4 del Convenio referido regula: **Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.**

Artículo 8.- **La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.**

Entonces, al respecto del derecho de inmovilidad del padre trabajador, la legislación internacional es clara al tutelar a los trabajadores con cargas familiares.

Reformar la legislación laboral actual ceñidos al marco jurídico prerredactado, se afirma que se estaría protegiendo al padre trabajador de discriminaciones en el lugar de trabajo, derivadas de su calidad como jefe de familia encargado de la manutención de su pareja e hijos. Además promueve la igualdad de géneros y ratifica el derecho al trabajo como un presupuesto del derecho a la vida.

Ahora bien, conviene analizar la legislación venezolana concerniente al derecho que ésta tesis plantea, incluir para el padre trabajador en Guatemala. Pues, en aquel país, la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, decretó la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Dicho cuerpo legal, en su Artículo 1 establece: **Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer los mecanismos de desarrollo de políticas para la protección integral a las familias, la maternidad y la paternidad así como promover prácticas responsables ante las**

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

mismas, y determinar las medidas para prevenir los conflictos y el respeto mutuo e el seno familiar, asegurándole a todas y todos sus integrantes una vida digna y su pleno desarrollo en el marco de una sociedad democrática, participativa, solidaria e igualitaria.

Artículo 2º.- **Principios. Las disposiciones de la presente Ley se basan en los principios de justicia, igualdad y no discriminación, solidaridad, corresponsabilidad, responsabilidad social, participación, celeridad, eficiencia y eficacia.**

Como se aprecia, los principios de la norma venezolana y de las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo se encuentran alineados y en congruencia unos con otros, sobretodo aquellas referentes a la igualdad, justicia y no discriminación. Situación que se reafirma en el Artículo 8º. De la Ley venezolana, como se ve a continuación: **Inmovilidad laboral del padre. El padre, sea cual fuere su estado civil, gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo sólo podrá acreditarse la condición de padre mediante el acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el sistema de seguridad social.**

La inamovilidad laboral prevista en el presente artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años de edad.

Del texto anterior se extraen aspectos positivos. Y es en ese sentido que ésta tesis sugiere se reforme la legislación guatemalteca laboral actual.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.9 Sugerencias para reformar la legislación laboral actual con el fin de tutelar el derecho de inmovilidad del padre trabajador

Una vez fundadas las bases que justifican la necesidad y conveniencia de tutelar legalmente el derecho de los padres trabajadores para gozar de inmovilidad durante el embarazo y/o período de lactancia de su cónyuge o concubina cuando ésta se encuentre desempleada o sea ama de casa, corresponde crear la estructura de la reforma legal sugerida.

4.9.1 Presupuestos para que el padre trabajador goce del derecho de inmovilidad

Para que un padre trabajador goce de inmovilidad laboral deben concurrir ciertos presupuestos, a mi juicio, estos deben ser los siguientes:

- Haber superado el período de prueba laboral;

- Que se encuentre casado o unido de hecho. Extremos que deben ser documentalmente comprobados;

- Que su cónyuge o concubina se encuentre desempleada o sea ama de casa. Circunstancia que debe acreditarse mediante declaración jurada o acta levantada en la Inspección General de Trabajo, haciendo alusión el documento todo lo relativo al delito de perjurio;

- Que el salario devengado sea la fuente de ingresos única o principal de la economía familiar;

- Que la cónyuge o concubina se encuentren embarazadas o en período de lactancia, de conformidad con los plazos establecidos en el Artículo 152 del Código de Trabajo, extremos que deben ser comprobados mediante constancia médica del estado de la madre y/o del menor hijo. Si la madre hubiera fallecido deberá

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

presentarse la certificación del acta de defunción respectiva, con el fin de prorrogar el período de inmovilidad del padre trabajador,

- Si el producto de la concepción falleciera en el vientre de la madre o al dar a luz, o sesenta días posteriores a su nacimiento, sin ser el motivo del deceso responsabilidad de la madre, ni por ser consecuencia de la comisión de un ilícito penal por parte de los padres en conjunto, deberá presentarse la certificación del acta de defunción del hijo así como constancia médica del estado de la madre, expedida por un ginecólogo, en la cual se indique si la misma debe ser asistida con cuidados médicos, reposo y medicamentos para mejorar su salud, igualmente, la constancia médica debe hacer referencia al tiempo estimado de recuperación de la cónyuge o concubina, con el fin de determinar el plazo de inmovilidad del padre trabajador, mismo que no deberá exceder de un año, independientemente de lo informado por el médico respectivo;

- Si el padre trabajador adoptaré un hijo menor de tres años de edad debe gozar de un período de inamovilidad de un año contado a partir en que se legalizó la adopción. Debiendo comprobar el hecho de la adopción mediante constancia expedida por la Comisión Nacional de Adopciones y la certificación del acta de nacimiento del menor en la que conste la anotación respectiva.

4.9.2 Causas legales para despedir al padre trabajador que goza de inmovilidad y derecho de reinstalación

El Artículo 151 del Código de Trabajo, regula: **Se prohíbe a los patronos**:

c. Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes 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 177 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. En caso 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.

d. Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

La reforma planteada en ésta tesis para tutelar la inmovilidad del padre trabajador no ha de variar demasiado el texto anterior, solamente deberá ajustarse a la situación particular del padre. En ese sentido, al desglosar el los incisos a) y c) del Artículo recién citado, digo que la reforma debe contemplar los siguientes aspectos:

- Se debe prohibir a los patronos despedir a los padres trabajadores casados o unidos de hecho, cuando su cónyuge o concubina estuviere en estado de embarazo o período de lactancia, debiendo gozar de inamovilidad;

- A ésta norma se exceptúa que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo. 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.

- En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, el padre trabajador podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación **a través de un juicio ordinario** y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, el padre trabajador deberá darle aviso del estado de su cónyuge o concubina al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegido y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica del estado de embarazo de la futura madre para su protección definitiva.

La estabilidad laboral es una condición de derechos humanos que debe asistir a los trabajadores en todo momento, la percepción cognitiva de que conservarán su empleo toda vez no incumplan con sus obligaciones legales y contractuales, es la meta que debe alcanzar cualquier legislación que a sí misma se haga llamar **hondamente democrática** y **tutelar de los trabajadores**- además, esa estabilidad laboral debe maximizarse cuando de ella dependen ulteriormente derechos fundamentales del ser humano, como lo son la vida y la integridad de la persona. Si ordinariamente del trabajo depende llevar una vida digna en la que las necesidades básicas son satisfechas, existen también situaciones especialísimas en las que del trabajo se subordinan derechos inherentes no solo de la persona del trabajador, sino también de aquellas personas que dependen del empleado y de su salario para subsistir, tal es el caso de la familia del padre trabajador, sobre todo en los días de concepción, gestación, lactancia y los primeros doce meses del nacimiento de un hijo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CONCLUSIONES

1. En el ordenamiento Jurídico guatemalteco no existe Norma Jurídica que regule la inamovilidad laboral del padre trabajador durante el periodo de embarazo y lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho. lo cual al momento de darse por terminada la relación laboral sin causa justificada afecta a todo el núcleo familiar.

2. La falta de regulación del derecho a la inamovilidad del padre trabajador durante el embarazo y período de lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho viola el derecho de igualdad laboral puesto que es contrario a la garantía regulada en el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala ya que todos los seres humanos tienen derecho de perseguir su bienestar y su desarrollo económico.

3. La inexistencia de regulación legal de la institución de la inamovilidad del padre trabajador durante el embarazo y periodo de lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho afecta la estabilidad laboral, puesto que es un derecho de todo trabajador de conservar su puesto de trabajo y así cumplir con sus obligaciones con padre de familia.

4. La falta de estabilidad laboral en el trabajo realizado por el padre durante el embarazo y periodo de lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho genera inestabilidad económica y emocional a la familia, ya que cuando un padre de familia pierde su trabajo provoca una crisis en la persona, lo cual se torna difícil especialmente cuando él es el único que solventa las necesidades económicas de su núcleo familiar.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda reformar la legislación laboral guatemalteca, en el sentido de garantizar la inamovilidad laboral del trabajador durante el período de embarazo y lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho. Para el efecto es necesario presentar un proyecto de reformas a la legislación laboral e incentivar a las Organizaciones Sindicales a que promuevan negociaciones tendientes a lograr la suscripción y/o mejoramiento de Pactos Colectivos de Trabajo.

2. Para garantizar el derecho de igualdad laboral reconocido en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala al padre trabajador durante el período de embarazo y lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho, debe reformarse la legislación laboral.

3. Se debe garantizar la estabilidad laboral del padre trabajador durante el periodo de embarazo y lactancia de la cónyuge o conviviente de hecho. Para el efecto es necesario conformar mesas de diálogo las cuales deben ser integradas por diferentes organizaciones públicas y privadas con el objeto de revisar la legislación en materia laboral, y decretar las reformar que sean necesarias.

4. Es necesaria la creación de una comisión a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual tendrá como función la inspección del cumplimiento de las normas relacionadas con la estabilidad laboral del Padre trabajador. Con el fin de velar por la protección del derecho de alimentos, salud, educación, vivienda o sea todas las necesidades básicas de la familia.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. (s.e.) Editorial Oxford University Press. México D.F. 2004.

BIDART CAMPOS, Germán. **El derecho de familia desde el derecho de la Constitución**. 1ª edición; Editorial Campos. Argentina; 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 7ª edición, Editorial Heliasta; Argentina, 1990.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral tomo I**. 3ª edición. Editorial Heliasta. Argentina, 2001. Pág. 318.

CORRAL, Hernán. **Derecho y familia**. (s.e.) Editorial Babel. Santiago de Chile, 2005.

CHÁVEZ ASENCIO, Manuel. **Alternativas constitucionales para la familia del siglo XXI**. (s.e.) Procuración de Justicia Mexicana. 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho de trabajo I**. (s.e.) (s.e.). México, 2001.

Diccionario de la Real Academia de las Lenguas. Edición Electrónica. Versión 21.2.0 W32. Real Academia Española; 2006. Editorial Espasa Calpe. S.A. España. 2006.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, **Derecho individual del trabajo**. (s.e.) Editorial de la Universidad de Madrid. España. 1993.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Primera edición. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala 2004.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado de derecho de trabajo**. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. (s.e.) Editorial Heliasta. Argentina, 1983.

PARRA BENÍTEZ, Jorge. **El carácter constitucional del derecho de familia**. (s.e.) (s.E.) Bogotá, Colombia; 2001.

PÉREZ, Botija, **Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo**. (s.e) Editorial Signa S.A. México, 1998.

PÉREZ, Botija. **Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**. (s.e.) Editorial Grijalbo. México, 1989.

REINOSO CASTILLO, Carlos. **El despido individual en américa latina**. Primera edición. Editorial ISBN. (s.l.i.) 2003.

SERNA, Pedro. **La familia trabajadora**. 1ª edición; Editorial Barraza Hnos. S.A. Uruguay, 2002.

Legislación:

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

Código Civil. Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. Decreto ley 106, año 1964.

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