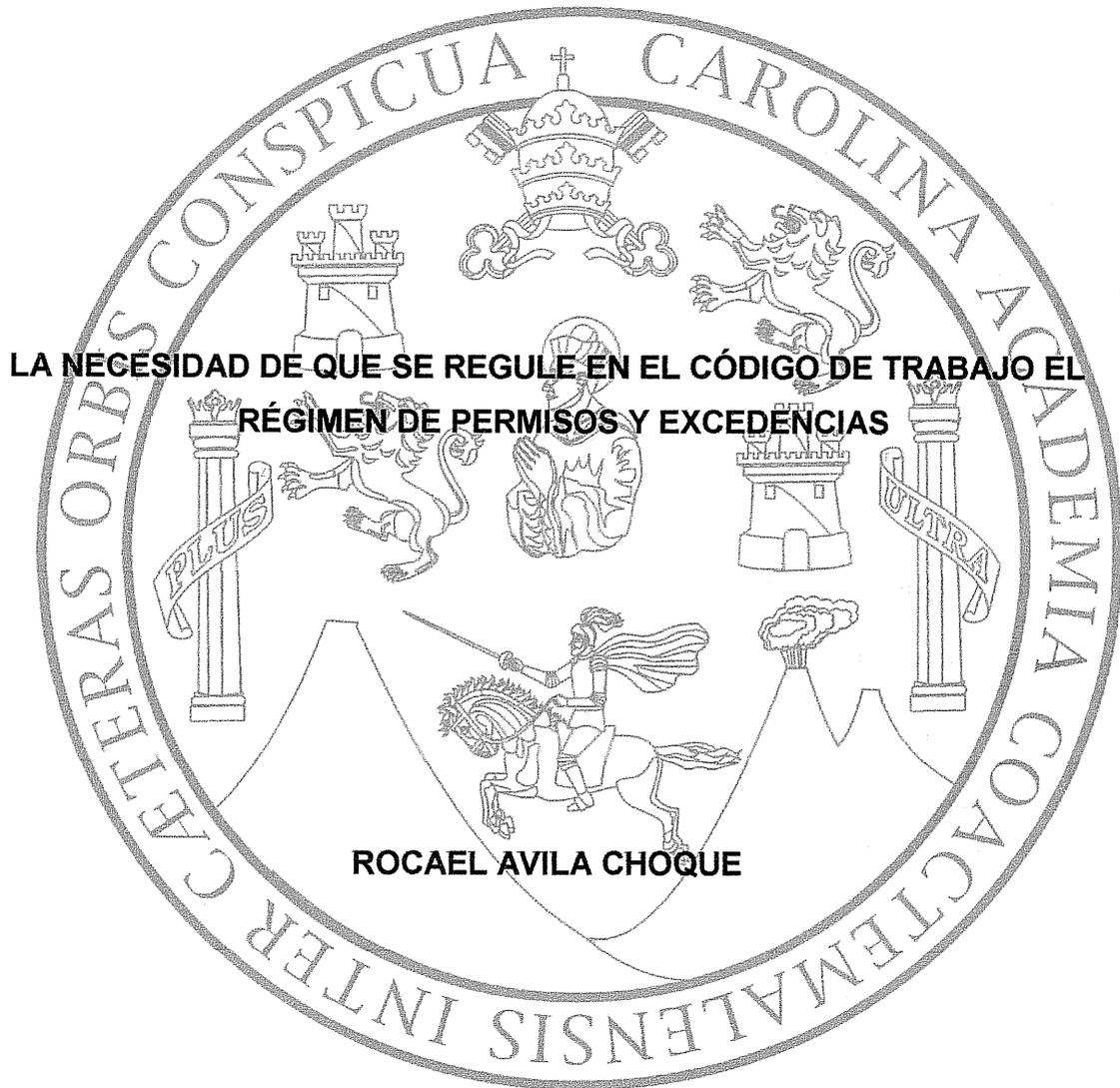


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, AGOSTO DE 2012

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

**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EL
RÉGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2012



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

DECANO:	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
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Lic. Obdulio Rosales Dávila
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López

SEGUNDA FASE

Presidente:	Licda. María del Carmen Mansilla
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. Germán Augusto Gómez Cachin

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).



LICDA. OLGA VERONICA PEREZ BELTRAN
ABOGADA Y NOTARIA COLEGIADO 8240

Oficina: 12 Calle 9-35 zona 1 Edificio Ermita, Nivel 3°. Oficina 32. De Guatemala.
Teléfono: 2253-9214, / 4770276/53085195 Email licdaveronicabeltran@gmail.com
CENTRO HISTORICO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

Guatemala, 28 de febrero del 2012.



MAESTRO:

LUIS EFRAIN GUZMAN MORALES

JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

PRESENTE.

ESTIMADO MAESTRO:

De conformidad con el nombramiento emitido por el decanato, procedí a asesorar el trabajo de tesis de el Bachiller **ROCAEL AVILA CHOQUE**, intitulado **"LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EL REGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS"**. El cual según mi opinión, cumple con los requisitos y lineamientos establecidos por esta facultad.

Con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrolle como asesora, en la cual me permití sugerir cambios en algunos conceptos que planteaba en los capítulos primero, segundo y tercero; a lo cual accedió y se le brindó la asesoría necesaria, para la elaboración del mismo; se le oriento en cuanto al uso de los métodos y las técnicas aplicables para este tipo de investigación, llegándose a conclusiones valederas.

La presente investigación determina, con sentido científico y acucioso el análisis jurídico del tema, supra establecido el cual se aborda desde una óptica doctrinaria y su realidad social en la aplicación de los permisos y excedencias de los trabajadores. Se utilizó la metodología adecuada, así como la aplicación de las técnicas de investigación en las que se observó rigurosidad científica, ya que la misma estuvo orientada en los análisis de los aspectos fácticos, doctrinarios y legales del estudio realizado.



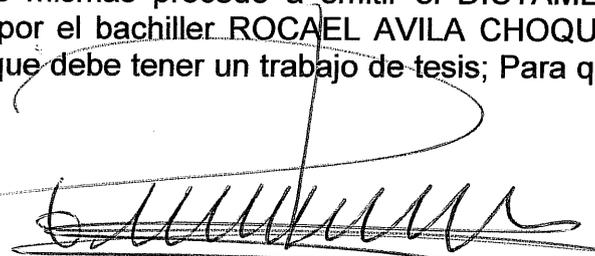
LICDA. OLGA VERONICA PEREZ BELTRAN
ABOGADA Y NOTARIA COLEGIADO 8240

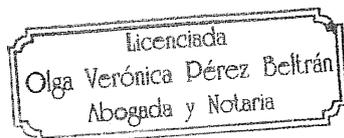
Oficina: 12 Calle 9-35 zona 1 Edificio Ermita, Nivel 3°. Oficina 32. De Guatemala.
Teléfono: 2253-9214, / 4770276/53085195 Email licdaveronicabeltran@gmail.com
CENTRO HISTORICO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

La aportación científica del tema LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EL RÉGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS, contribuye con nuevas perspectivas de estudio para el derecho laboral, al determinar nuevos factores que son de importancia dentro de la rama del Derecho Público.

En cuanto a la redacción, verifiqué, que los términos y el léxico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas; se haya observado la congruencia debida sobre el tema investigado.

De conformidad con las estipulaciones del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, y en cumplimiento de las mismas procedo a emitir el DICTAMEN FAVORABLE del trabajo presentado por el bachiller ROCAEL AVILA CHOQUE, ya que llena los requisitos básicos que debe tener un trabajo de tesis; Para que pase a la revisión correspondiente.


LICDA. OLGA VERONICA PEREZ BELTRAN
ASESORA DE TESIS.





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, cinco de marzo de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): OLGA MARINA ARIAS PÉREZ,
bajo de tesis del (de la) estudiante: ROCAEL AVILA CHOQUE, CARNE NO.
199921367, intitulado "LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO
DE TRABAJO EL RÉGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS"

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 las 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 estime pertinentes".

M.A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
LEGM/jrvch

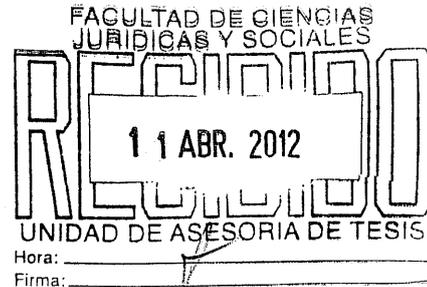


LICDA. OLGA MARINA ARIAS PEREZ
COLEGIADA: 4,680
10 CALLE 10-78, ZONA 2, PRADOS DE SAN JOSE
VILLA NUEVA
TELEFONOS: 6629-8339 Y 5411-3217



Guatemala, 11 de abril del año 2012

Maestro
Luís Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SU DESPACHO



Estimado Maestro Guzmán Morales:

Como revisora del trabajo de Tesis del Bachiller **ROCAEL AVILA CHOQUE**, en la elaboración del trabajo intitulado: **"LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EL RÉGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS"**, dejo constancia y hago de su conocimiento lo siguiente:

- a) El sustentante respecto al contenido científico y técnico de la tesis, realizó un análisis exhaustivo de la doctrina y legislación pertinente relacionada a la necesidad de regular en el Código de Trabajo lo relacionado con el régimen de los permisos y excedencias en el trabajo, regulados por la Organización Internacional de Trabajo, aportando criterios de importancia tanto para la práctica, como la doctrina dentro del derecho laboral, puntualizando en cuanto a breves antecedentes, características, elementos principales y su clasificación, lo que le permitió llevar a cabo la investigación.
- b) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico, que permitió plantear el problema, y el método histórico, que permitió tomar como referencia los antecedentes del derecho laboral, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación como lo son: la observación directa, recopilación de datos y opiniones, interpretación de la legislación, que hizo posible concretar el tema de investigación.
- c) Respecto a la redacción, tuve el agrado de corroborar la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propia de un profesional de las ciencias jurídicas, se guardó la congruencia debida sobre lo expuesto entre cada capítulo y el tema de investigación.



d) La contribución científica del tema, La Necesidad de que se regule en el Código de Trabajo, el Régimen de permisos y excedencias, aporta nuevas perspectivas de estudio para el derecho laboral, al determinar nuevos factores que son de importancia dentro de esa rama del derecho público.

e) Se arribó a justificaciones y argumentos válidos, llegando a conclusiones y recomendaciones concretas, que convierten el trabajo de tesis, en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que puedan traducirse en cambios notorios, específicamente en la legislación laboral.

f) También se apoyó en extensa bibliografía nacional e internacional, así como en fuentes de doctrina contemporánea; lo que hace de su trabajo, una investigación factible, debido al esfuerzo recopilatorio realizado.

Como Revisora del trabajo de tesis del sustentante **ROCAEL AVILA CHOQUE**, puedo concluir que se cumplió con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales; lo que me permite extender **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo bajo análisis, a efectos de dar continuidad con el procedimiento de mérito y al final, la correspondiente evaluación por el Tribunal Examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Deferentemente,

LICDA. OLGA MARINA ARIAS PEREZ
COLEGIADA: 4,680

Licda. Olga Marina Arias Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

*Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de junio de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante ROCAEL ÁVILA CHOQUE titulado LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EL RÉGIMEN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS. 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.

CEHR/iycr

The image shows two official circular stamps from the Faculty of Law and Social Sciences of the University of San Carlos of Guatemala. The top stamp is for the 'DECANATO' (Dean's Office) and the bottom stamp is for the 'SECRETARIA' (Secretary's Office). Both stamps are partially obscured by large, overlapping handwritten signatures in black ink.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, la sabiduría, inteligencia, paciencia y la fuerza para seguir adelante en los momentos difíciles.
- A MIS PADRES:** Maximiliano y Paulina, porque con su ejemplo de vida me han mostrado el camino correcto.
- A MI ESPOSA:** Por su amor, comprensión, paciencia, ayuda sin límites, aliento y consuelo en los momentos que juntos hemos superado. Gracias por estar siempre a mi lado.
- A MIS HIJOS:** Verónica del Pilar, Andrea Gabriela, Rocael Santiago, razón de mi vida, porque con sus miradas, me basta para ser el padre más feliz.
- A MIS HERMANOS:** Julio, Romeo, Darío, Nora, Julieta, Joel y Bertila, por el apoyo y ayuda incondicional.
- A MIS SOBRINOS:** Con mucho cariño.
- A MIS SUEGROS:** En quienes he encontrado otra familia.
- A MIS CUÑADOS:** Como muestra de aprecio y respeto.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad, en especial: a mis compañeros de trabajo, por sus muestras de apoyo.
- A PROFESIONALES:** Licenciados: Ingrid Recinos , Ángel Gaytan y Byron Morales por brindarme su confianza y amistad incondicional.
- A:** La Escuela Rural Mixta No. 602 "El Chato", por ser este establecimiento donde inicié mi proceso de estudios.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por albergarme en estos años y permitirme ser parte de esta gran casa de estudios.
- A:** Mi patria y al pueblo de Guatemala, para que me den la oportunidad, de retribuir algo de todo lo que me han brindado.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	01
1.1. Aspectos considerativos del derecho de trabajo.....	02
1.2. Concepto de la palabra trabajo.....	03
1.3. Naturaleza del derecho de trabajo.....	06
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	07
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	09
1.6. Contenido del derecho de trabajo.....	16
CAPÍTULO II	
2. La relación laboral.....	19
2.1 Antecedentes de la relación laboral.....	20
2.2. Definiciones de contrato de trabajo.....	21
2.3 Características del contrato de trabajo.....	24
2.4. Elementos esenciales de la contratación laboral.....	25
2.5 Principios tutelares de la contratación laboral en general.....	29
2.6. Principios o criterios de los contratos de trabajo.....	30
2.7. Formas de contratos de trabajo.....	31
CAPÍTULO III	
3. El régimen de permisos y excedencias en la doctrina y la legislación nacional y comparada.....	35
3.1. Formas de ausencia en las actividades laborales.....	35
3.2. La excedencia laboral.....	45
3.3. La excedencia laboral en la legislación comparada.....	49
3.4. La excedencia laboral conforme las normas de la Organización Internacional del Trabajo.....	58



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular en el Código de Trabajo el régimen de permisos y excedencias.....	77
4.1. Aspectos considerativos.....	77
4.2. La situación de los trabajadores en los contratos de trabajo, respecto a permisos personales y profesionales.....	79
4.3. Análisis desde la perspectiva del Código de Trabajo y otras leyes.....	80
4.4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	83
4.5. Propuesta de solución a la problemática planteada.....	90
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

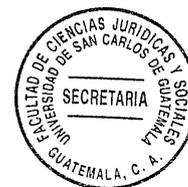


INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora no solo con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exige, previo a optar al grado académico de licenciatura, sino también, por el interés que se evidencia, la forma poco técnica en que se encuentra regulado el Código de Trabajo, por no establecerse un apartado que determine o describa el régimen de permisos y excedencias, en materia de la Ley de la Carrera Judicial, para el caso de los jueces, aunque esta ley es de reciente creación relativamente, sí establece un régimen especial, lo cual no sucede en el caso de las demás leyes, y esto lógicamente ocasiona un perjuicio a los trabajadores, porque desconocen cuáles son sus derechos y obligaciones, respecto a las formas o modos de ausentarse de sus labores, ya sea por permisos o excedencias, suspensiones, etc.

Las excedencias, como quedó establecido constituyen un beneficio para los trabajadores, por cuanto constituye una decisión del trabajador de hacer cesar su labor en la empresa o institución para la cual está laborando, por un periodo en el cual claramente debe dejar establecido que se va a dedicar a otras tareas, incluso, podría trabajar en otra empresa si lo desea, sin embargo, dada la realidad nacional y la situación imperante, especialmente en cuanto al marco normativo, esta circunstancia es impensable y por lo tanto, este trabajo ofrece una aproximación al estudio de los permisos y excedencias, especialmente tomando en cuenta la legislación comparada, y determinando por ello, la necesidad de que se establezca este régimen en el marco normativo guatemalteco más importante como lo es el Código de Trabajo.

Los métodos de investigación utilizados en la investigación son: el analítico, mediante a este método se analizó cada uno de los aspectos considerativos del derecho de trabajo así como la ley relacionada, analizándose así las consecuencias que se derivan cuando existen permisos y excedencias laborales, así mismo el método sintético, en la investigación en virtud de las consecuencias positivas al regular los permisos y excedencias, y el método inductivo que no es más que las reflexiones de los



fenómenos o hechos jurídicos de los trabajadores y de los aspectos laborales en el ámbito laboral.

Para una mayor comprensión el trabajo se ha dividido en cuatro capítulos; desarrollados de la manera siguiente: En el primero, hace referencia descriptiva acerca del derecho de trabajo y su contenido; el capítulo segundo, establece en qué consiste la relación laboral, los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores; el capítulo tercero, contiene el régimen de permisos y excedencias en la doctrina y la legislación nacional y comparada; y por último el capítulo cuarto, se describe la necesidad de regular en el Código de Trabajo, el régimen de permisos y excedencias, situación en que se encuentran los trabajadores en los contratos de trabajo con respecto a permisos personales y profesionales, y por último un análisis desde la perspectiva del Código de Trabajo, en consecuencia se establezca la necesidad en reformar el Código de Trabajo, para establecer el régimen de permisos y excedencias en forma técnica, promulgando la propuesta de ley.

Este trabajo se elabora con el propósito que sea una iniciativa de ley y consulta para toda aquella persona que le interese el derecho laboral, como un garante al cuidado de los derechos de los trabajadores.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo, derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹

En el derecho constitucional, se establecen los lineamientos básicos del derecho de trabajo. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, determina en los Artículos 101 al 117, en virtud que considera al trabajo como un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los más significativos, el principio de tutelaridad y de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

El derecho de trabajo, se deriva del derecho civil, en virtud que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era así, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue

¹ De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12



perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. “el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”²

1.1. Aspectos considerativos del derecho de trabajo

En primer lugar conviene señalar que “el trabajo, constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental y que a partir de que es realizado por una persona denominada trabajador y existiendo una relación de trabajo, de ésta con otra persona que realiza este trabajo para ella, que se denomina empleador, es que surge una regulación.”³

Sin embargo, se tiene que reconocer que “el trabajo aparece al mismo tiempo en que surge la humanidad, si se toma en consideración que el ser humano tuvo que auxiliarse de herramientas e instrumentos para adquirir sus alimentos. Luego, el trabajo se perfecciona haciéndose una división es aquí en donde se diferencia el trabajo físico y mental. Sin embargo de lo anterior, quien escribe considera que el trabajo no puede dividirse en físico y mental, como tal, ya que para la realización de uno tiene que contarse con el esfuerzo del otro y viceversa, pero que para efectos de entender cada uno de estos conceptos se ha dividido de esa manera.”⁴

² De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12

³ *Ibíd.* Pág. 138

⁴ *Ibíd.*



Con eventos mundiales, como la revolución industrial, las guerras mundiales, el trabajo se ha ido perfeccionando también, en estos tiempos, con el aparecimiento de las tecnologías de comunicación, de información.

En un principio, y en función de “su origen, al derecho de trabajo se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo a la presente fecha, tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.”⁵

1.2 Concepto de la palabra trabajo

Es la “acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas. También quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas

⁵ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 3.



modalidades de realizar esa actividad.

En su enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión, operación de máquina, a aparato utensilio o herramienta aplicados a un fin.”⁶

Como se manifestó y concluye, el trabajo constituye un esfuerzo humano, físico y mental que permite el logro de satisfactores sociales, como lo son el vestuario, alimentación, etc., y que por este, la persona que lo realiza recibe una remuneración por parte de otra persona que lo ha contratado.

El trabajo luego de los eventos mundiales, ya relacionados y de la iniciativa y organización de trabajadores que propugnaron por mejores condiciones de trabajo, surge el trabajo como un derecho y por lo tanto, la normativa que así lo regulará conformándose con ello, el derecho de trabajo.

El derecho de trabajo, analíticamente es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

⁶ Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág.982.



El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

Así mismo el derecho al trabajo es un “conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raíces civiles) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.⁷

Las principales materias de las que se ocupa el “derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad de amparo.”⁸

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se

⁷ Diccionario Encarta, Biblioteca de Consulta Pág. 487.

⁸ Ibíd.



establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁹

1.3 Naturaleza del derecho de trabajo

Existen en la doctrina una serie de posturas respecto a la naturaleza del derecho de trabajo, entre de las principales, se encuentran:

- a) “Concepción privativa o civil del derecho de trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, siendo la relación de los sujetos de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
- b) Concepción publicista del derecho de trabajo: Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

⁹ *Ibíd.*



- c) Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo: Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

- d) Concepción social del derecho del trabajo: Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.”¹⁰

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Dentro de las fuentes del derecho de trabajo se mencionan:

- a) Fuentes reales: son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de Facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes;

¹⁰ López Sánchez, Luís Alberto, “Folleto del Curso de Derecho de Trabajo”, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, s-f.-Pág.22

- b) Fuentes formales Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia regulado en los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Según el iuslaboralista Luís Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales de los derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (de escasa aplicación en nuestro derecho laboral);¹¹
- c) Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.
- d) Fuentes legales: Son aquellas de conformidad con el ordenamiento jurídico guatemalteco, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, siendo:
- La Constitución Política de la República de Guatemala
 - Los Convenios y Tratados Internacionales;
 - Código de Trabajo;
 - Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
 - Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

¹¹ Ibid.Pág.22

1.5. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo, al respecto son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹²

Las diferencia de los principios complementando o integrando una definición de los mismos, en la manera siguiente:

- a) “Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

¹² Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1978. Pág.25

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...”¹³

Este autor también indica que los principios tienen funciones específicas, a saber:

- a) “Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.”¹⁴

De conformidad con el Código de Trabajo, específicamente en el cuarto considerando, se establecen una serie de principios, y que son:

- a) Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende

¹³ Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1978. Pág.1-9

¹⁴ *Ibíd.*

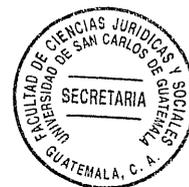


compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. Dentro del Código de Trabajo, existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra en el “Artículo 30 que indica: La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

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

Así también puede analizarse este principio con lo que indica en el “Artículo 78 del Código de Trabajo: La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones



que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables: Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como se indica en el Artículo 12 del Código de Trabajo y en el 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.



Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- La contratación individual
- La contratación colectiva
- Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

c) El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo: El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen facultad absoluta para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica. "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible

de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.”¹⁵

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo, “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inicio la transformación del derecho de trabajo, ius dispositivum, en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como, ius cogens, con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden publico de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.”¹⁶

d) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo: Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

¹⁵ De la Cueva, Mario, Derecho mexicano del trabajo, México 1981.

¹⁶ *Ibíd.*



En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En el "Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."

e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público: Al inicio, se indica que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público, que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, en el "Artículo 44 de la Constitución estipula: Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

- f) El derecho de trabajo es un derecho democrático: El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.”¹⁷

1.6. Contenido del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, se encuentra compuesto por una serie de normas, principios, instituciones, leyes, que regulan las distintas relaciones que se suscitan entre el patrono y el trabajador o patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y es por ello, que dentro de su contenido se encuentra:

- a) Normas, principios, leyes que rigen propiamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo, derechos y obligaciones para el patrono y el trabajador.
- b) Normas que se refieren a la seguridad social o a la previsión social, y las instituciones que intervienen.
- c) Normas relacionadas al derecho colectivo de trabajo, es decir, la relación de las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios patronos y trabajadores dentro de concepciones colectivas o grupales, de asociaciones, etc., entre los trabajadores principalmente y los patronos.

Por lo anterior, el contenido del derecho de trabajo se resume en lo siguiente:

¹⁷ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág.34



- a) Derecho individual de trabajo: El Derecho Individual de trabajo, se encuentra contenido por un conjunto de normas, principios, instituciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, pero de manera individualizada.
- b) Derecho colectivo del trabajo: Se refiere a abordar el tema del derecho de trabajo en cuanto a regular las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, de manera colectiva. Se refiere a un conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios, que rigen a las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores, pero de manera organizada, y dentro de lo cual se encuentran instituciones como las asociaciones profesionales (Sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores), el derecho a la huelga, el paro, los convenios colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, etc., por lo que resulta siendo distinto a lo que sucede con el derecho individual de trabajo.
- c) Derecho ejecutivo del trabajo: Se refiere al conjunto de normas jurídicas laborales, además de instituciones, principios, etc., que tienden a hacer efectivo, el derecho de trabajo, ejecutan fundamentalmente las resoluciones de los tribunales de justicia, por ello, para que opere tienen que ser a instancia judicial, porque se quiere hacer valer un derecho ya declarado y que no se ha hecho efectivo, por diversidad de causas, y que traen como consecuencia, perjuicio para el trabajador o un grupo de trabajadores.



CAPÍTULO II

2. La relación laboral

La relación laboral, debe entenderse aquella que existe entre una cosa y otra, que liga a una cosa y a otra por distintas causas. La relación laboral, es ese vínculo que existe entre el trabajador y el patrono con ocasión del trabajo, es por ello, que quien escribe considera que la relación laboral, por considerarse que se trata del vínculo jurídico que une a un trabajador y un patrono con ocasión del trabajo, puede indicarse que también, es sinónimo de contrato de trabajo.

En el Artículo 18 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual una persona, trabajador, queda obligada a prestar a otra, patrono, sus servicios personales, o a ejecutar una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución en dinero o en especie”.

Cabanellas, define el contrato de trabajo así: “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutas o de servirse, bajo su dependencia o dirección de actividad profesional de otros.”¹⁸

¹⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 434



Ramírez Gronda, indica que el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹⁹

2.1 Antecedentes de la relación laboral

La relación laboral, constituye “el vínculo que une el trabajo con el capital o el proceso productivo de una empresa o entidad. En esta relación interviene quien aporta el trabajo que es el trabajador, y quien aporta el capital que se denomina empleador, patrono o empresario. Este tipo de relaciones se realiza a través de un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito. Por eso se dice que el contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de Trabajo, ya que es una institución que le es propia.”²⁰

A partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, que se deriva de la relación de trabajo que se suscita entre estos y este desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal, se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 183.

que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

2.2. Definiciones de contrato de trabajo

El contrato de trabajo, “es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. El contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo la dependencia y subordinación del primero y aquel para pagar por estos servicios una remuneración determinada.”²¹

Ossorio define la relación de trabajo como: “Aquella que representa una idea principal derivada de la doctrina italiana, según la cual el hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”.²²

Por otra parte el “Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la

²¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 153

²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 659



dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración”.²³

El contrato de trabajo es “el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.”²⁴

En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de

²³ Godio, Julio. **Sociología del trabajo y política**. Pág. 24

²⁴ <http://www.confia.net/legal/html>. : 27-1-2012.



otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.»²⁵

De conformidad en el “Artículo 18 del Código de Trabajo reza: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga, a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de éste código”.

²⁵ Ibíd. Pág. 128



2.3 Características del contrato de trabajo

Dentro de las principales se encuentran:

- a) Que para que subsista el contrato, no es necesario que el trabajador y el patrono lo suscriban de manera escrita, basta para que exista y se perfeccione con que se inicie la relación de trabajo, y que como se indica en el Artículo 19 del Código de Trabajo, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina la ley. Sin embargo, existen casos en que si es obligatoria la suscripción del contrato de trabajo escrito.

- b) En cuanto a los derechos y obligaciones, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos. El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia. Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el



trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

- c) Que “el contrato de trabajo, se encuentra regido por normas protectoras hacía el trabajador, con el propósito entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica existente entre el patrono y el trabajador.”²⁶

2.4. Elementos esenciales de la contratación laboral

- a) Actividad personal: “El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que contrató sus servicios por sus cualidades personales.”²⁷
- b) Subordinación laboral: “Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador, y que a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero, y que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre.”²⁸

²⁶ Lastra Lastra, José Manuel. **Diccionario de derecho del trabajo**. Pág. 54

²⁷ Fernández.. **Ob. Cit.** Pág. 94.

²⁸ *Ibid.*



Se entiende, entonces, la subordinación como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

c) Ausencia de riesgo: “Consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuada y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono, al momento de ocasionar un accidente, este no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes y que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesario para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador.”²⁹

En este rubro también conviene hacer relación a la función que ocupa el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores, y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social, y en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación

²⁹ *Ibíd.*



del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

d) Estabilidad: Es “un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez, que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador, como por ejemplo, que este quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc., “³⁰

En cuanto a este rubro también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada: para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción.

³⁰ Ibid.

El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe y estabilidad en la función que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

e) Profesionalidad: Se encuentra caracterizado “el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral.”³¹

Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate, por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio. La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario, quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional.

La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo, pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien

³¹ *Ibíd.*



por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad que en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.

2.5 Principios tutelares de la contratación laboral en general

Dentro de los criterios o principios que se encuentran en la contratación, son los siguientes:

- a) Libertad de conclusión: "Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de vida y también y cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, bien para homologar el tráfico y evitar francos y exagerados desequilibrios, bien para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda. La masificación de la vida explica que, con frecuencia, el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte heterónomamente.

- b) Libertad en la determinación del contenido del contrato: Las partes pueden estipular lo que crean conveniente. Dos límites importantes se imponen: no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad, concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten), ni puede usar del contrato para ir más allá de lo que la ley autoriza (por lo que son

nulos los pactos que transgredan el límite). Así mismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

- c) Libertad forma: Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita o documento privado o constatado en documento público.³²

2.6. Principios o criterios de los contratos de trabajo

En cuando a los contratos de trabajo, rige los siguientes principios o criterios:

- a) El contrato de trabajo, difiere de otro tipo de trabajo, porque en él, media la dependencia, es decir, que se presta bajo las órdenes e instrucciones del patrono, así también, que la prestación de los servicios es voluntaria, se realiza por cuenta ajena.
- b) Que el contrato de trabajo, puede ser individual cuando se refiere a un trabajador frente a un patrono, o colectivo, ya sea por varios trabajadores o varios patronos.
- c) El derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores en virtud que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.

³² Albaladejo García, Mario. Invalidez e ineficacia del negocio jurídico. Pág.43



- d) El derecho de trabajo. constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- e) El derecho de trabajo, es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que la parte de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

2.7. Formas de contratos de trabajo

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

- a) Por su duración
- Contrato por tiempo indefinido: Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que



el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

- Contrato a plazo fijo: Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible regulado en el "Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral".

De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo, de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

- Contrato por obra determinada: Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio del servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al

trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

b) Por las formalidades de la contratación:

- Contrato escrito: Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el "Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo."

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo, circunstancia que debe



ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

- Contrato verbal: Como regla general, es que los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:
 - a) Las labores agrícolas y ganaderas
 - b) Al servicio doméstico
 - c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
 - d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.

CAPÍTULO III

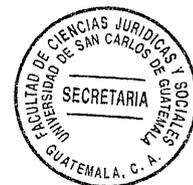
3. El régimen de permisos y excedencias en la doctrina y la legislación nacional y comparada

3.1. Formas de ausencia en las actividades laborales

Por tipo de ausencia, en empresas de diversas dimensiones, más hombres que mujeres tienen ausencias, y conforme la empresa es más pequeña la diferencia entre sexos es mayor, logrando sólo cierta similitud en la gran empresa. Cuestionar la parte de los estereotipos en torno a la relación trabajador-empleo, que suponen o asignan a trabajadores con mayor frecuencia de ausencias laborales.

- a) Los permisos: “Proviene de la palabra permitir, y se refiere a la autorización que brinda el patrono al trabajador para que éste se ausente por diversas causas de sus labores en forma temporal o para cierto plazo de tiempo. Los permisos a que tiene derecho el trabajador son interrupciones no periódicas en la prestación de la actividad laboral, basadas, a diferencia de las fiestas laborales, en circunstancias no previstas con carácter normal y general. El permiso laboral es el acto administrativo, cuya autorización está a cargo del gerente y/o Jefe de Recursos Humanos, mediante el cual se le concede al colaborador, para ausentarse justificadamente por horas del centro laboral durante la jornada legal de trabajo.”³³

³³ www.goesjuridica.com.html. 27-1-2012.



En la legislación guatemalteca se encuentra regulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo en cuanto a las obligaciones de los empleadores y respecto a los permisos, establece:

- a. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: Pagar al trabajador el salario correspondiente al empleo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono: Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- b. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- c. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- d. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- e. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- f. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- g. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- h. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- i. En el Artículo 64 indica: Se prohíbe a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Las suspensiones totales y parciales de la relación laboral: La suspensión es “un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones, puede darse en periodos predeterminado o esporádicos, obedecer a causas extrínsecas o intrínsecas y producir variados efectos.”³⁴

La suspensión adopta diversas formas o modalidades, lo que a su vez da origen a múltiples clasificaciones. Así, por ejemplo, por su ámbito, puede ser individual, si afecta a un solo individuo o una pluralidad de ellos, pero por causas que les atasen de modo personal; o colectivo, si afecta a un conjunto homogéneo por causa que les es común.

En el capítulo séptimo del Código de Trabajo regula lo relativo a las suspensiones de los contratos de trabajo. Específicamente en el “Artículo 65 indica: Suspensión de los contratos de trabajo concepto y clases:

³⁴ www.goesjuridica.com.html. 27-1-2012.



- a. Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se expongan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

- b. La suspensión puede ser: a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de a) trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

- c) Ausencias de suspensión individual parcial: Estas se regulan en el Artículo 66 del Código de Trabajo y son:
 - a. Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.



- b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone en el Artículo 63, inciso e).
- d. En estos casos si se suscita el relevo, la ley establece el Relevo de ejecutar labores y los supuestos contenidos en el Artículo 67 del mismo cuerpo legal que dice: En los casos previstos por los incisos a) y b), el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. Si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.
- e. En los casos previstos por el inciso b), si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes: a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes. b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le



debe pagar medio salario durante dos meses; y c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses. A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82. Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo. Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

- d) Causas de suspensión total: De acuerdo en el Artículo 68 del Código de Trabajo son:
- a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores.
 - b. Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una b) vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho Artículo; y
 - c. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten. Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el



que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso. Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66. A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

- e) Terminación del contrato de trabajo durante la suspensión: Este supuesto puede darse en virtud de que el patrono necesariamente tiene que contratar a otra persona con carácter temporal mientras dura la ausencia del titular del puesto, y es posible que se produzca en base a ello, una conformidad por parte del patrono con respecto de este trabajador contratado. Situación contraria puede suceder en el caso del trabajador que por diversidad de motivos, ya no desee volver a laborar en su antiguo

puesto. El Código de Trabajo prevé esta situación y se encuentra regulado en el Artículo 69 e indica:

- a. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

- b. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

- f) Suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo: Regulado en el Artículo 70 prevé las causas y son:
 - a. Deber de aviso Empleador: Prohibido sin justa causa. Trabajador: sin justa causa debe preavisar a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

 - b. Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo.

 - c. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y

 - d. Las causas que enumera en el Artículo 71, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo. En el caso del inciso a)



rige la regla en el Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

- g) Causas de suspensión colectiva total: Se regulan en el Artículo 71 del Código de Trabajo y estas son:
- a. La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
 - b. El paro legalmente declarado.
 - c. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono.
 - d. La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
 - e. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
- h) Inicio de plazo de la suspensión laboral: Regulado en el Artículo 73 del Código de Trabajo lo establece para la suspensión colectiva parcial o total y dice:
- a. En caso de huelga o de paro, desde el día en que a) una u otro se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código;



- b. En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado. Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

- i) Suspensión por huelga o paro: Estas constituyen causas especiales, y se encuentra regulado en el Artículo 74 del Código de Trabajo indica:
 - a. Rigen las reglas de los artículos 240 y 247 respectivamente.

 - b. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

 - c. La reanudación de los trabajos debe ser notificada la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito. La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los

trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

- d. Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificara los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

3.2. La excedencia laboral

La excedencia laboral “es un derecho que tienen todos los trabajadores, que consiste en un periodo de tiempo en el que se puede dejar de trabajar en la empresa”.³⁵

Se denomina excedencia laboral, “a la decisión que toma un trabajador de cesar su relación con una empresa durante un período en el cual se va a dedicar a otras tareas, incluso podrá trabajar en otra empresa si lo desea”.³⁶

³⁵ <http://excedencialaboral-contrato-de-trabajo.html>. 27-1-2012

³⁶ Díaz Flores, Leonel. **La excedencia laboral en México**. Pág. 234

El autor citado ha establecido diferentes características de la excedencia y que involucra las formas o tipos que se pueden suscitar en la realidad, y dentro de ellos se encuentra:

- a) La excedencia voluntaria: Se puede solicitar alegando diferentes motivos, en función de los cuáles se definirá la duración máxima a la que se tendría derecho, y dentro de los supuestos, se pueden señalar como principales, los siguientes:
- La puede hacer el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa considerable, que puede ser de un año y en base a ello tendría el derecho a que se le reconociera la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo determinado que no puede ser menor a 4 meses y posiblemente no mayor a 5 años.
 - En algunas legislaciones, se establece este derecho y refiere que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
 - Asimismo, se establece que los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o

discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Este último tipo de excedencia, podrá disfrutarse de forma fraccionada, tal y como se regula en la legislación mexicana.

- Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa solicitasen excedencia por este mismo motivo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- La excedencia voluntaria específica, como el hecho del cuidado de los hijos. Se concede para el cuidado de hijos en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. La duración máxima de la excedencia es de tres años. Esta excedencia computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. El reingreso está garantizado durante el primer año en el mismo puesto de trabajo, y luego en otro de categoría equivalente. Algunos convenios mejoran las condiciones y prevén la reincorporación automática en los tres primeros años.
- Solicitada para el cuidado de familiares. Se concede excedencia para el cuidado de familiares en los casos de incapacidad o enfermedad grave de familiar hasta segundo grado. La duración máxima es de dos años y el periodo computa a efectos de antigüedad y asistencia a cursos de formación. Durante el primer año existe reserva de su puesto de trabajo; más adelante, la reserva se refiere a un puesto similar.
- Por intereses particulares. Se concede con al menos un año de antigüedad, y no haber disfrutado de otra excedencia en los cuatro años previos. La duración de la excedencia es por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este tipo de excedencia no computa a efectos de antigüedad, cotizaciones o prestaciones



sociales. En caso de vacante de igual o similar categoría, el trabajador excedente tiene un derecho preferencial a ocuparlo.

- b) La excedencia forzosa o bien obligatoria: Dentro de esta, se puede mencionar:
- Que se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho también a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

 - Cuando el patrono necesite por razones de la empresa y su naturaleza jurídica de la ausencia del trabajador, especialmente en actividades técnicas y profesionales, de que se ausente de la empresa por determinado tiempo.
- c) La excedencia mediante acuerdo pactado por motivos involucrados: Dentro de estas se encuentran:
- Suspensión por mutuo acuerdo. Esta excedencia se produce cuando el empresario y trabajador pueden pactar, al firmar el contrato o después, la suspensión temporal de éste en las condiciones y plazos que decidan. La duración de la excedencia está sujeta al acuerdo entre las partes. El periodo de excedencia no computa a efectos de cotizaciones; el resto de condiciones, incluido el reingreso automático o no, dependen del pacto.

 - Se suele solicitar para diferentes fines: a) Los casos más comunes son aquellos que se decantan por cogerse un año sabático y descansar, viajar, etc.; b) Para reciclarse

profesionalmente mediante estudios en el extranjero o máster relacionado con su profesión; c) Probar a trabajar en otro sitio, ir a vivir a otro lugar; d) Dedicarse al cuidado de los niños bebés o para el cuidado de familiares con enfermedad o discapacidad principalmente.

3.3. La excedencia laboral en la legislación comparada

- a) La excedencia laboral en la legislación en la república de España: En este país, la legislación laboral a favor de los trabajadores, se encuentra ampliamente desarrollada, y en este tema de los permisos y excedencias no podría ser la excepción, de tal manera que dentro de la ley específica que rige las relaciones laborales entre patronos y trabajadores como es el Estatuto de los trabajadores, en el Artículo 46 se regula y dice:

Artículo 46. Estatuto de los trabajadores. Excedencias.

- a. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser



ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- c. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- d. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- e. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- f. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- g. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- h. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- i. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- j. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- k. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



En este mismo país, se regula una ley en forma específica que establece la excedencia y que para efectos del presente trabajo, conlleva efectuar un análisis de la misma, en virtud de que se acopla perfectamente a las circunstancias que pueden ser causa de solicitar la excedencia laboral por parte de los trabajadores guatemaltecos, y al no encontrarse regulada una ley como la que se analiza, ocasiona lógicamente perjuicio para los trabajadores y sus familias.

- a. Se encuentra contenida en la Ley 39/1999, de fecha 5 de noviembre del año 1999, creada con el propósito de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- b. En el artículo 1 se dice: Permisos retribuidos. Artículo segundo. Reducción de la jornada por motivos familiares.
- c. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- d. Excedencia por cuidado de familiares.
- e. La suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- f. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.



- g. Extinción del contrato de trabajo.
- h. Modalidad procesal en materia de permisos, de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.
- i. Dentro de la exposición de motivos de la ley, se establecen conceptos relacionados con lo que indica la Constitución Española, en cuanto al derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 92, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- j. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.
- k. La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la

nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

- I. En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso. Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

- m. Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.



- n. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.
- o. El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social. Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.
- p. Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.
- q. Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute



hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

- r. Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.
- s. Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.
- t. El último artículo del capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.



- u. Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

- v. El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

- w. El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

- x. El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.



y. Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

3.4. La excedencia laboral conforme las normas de la Organización Internacional del Trabajo

Confiere y versa dentro del Convenio número 122 en virtud y sobre política de empleo:

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran:

- a. Se trata de un convenio de naturaleza internacional aplicable a las legislaciones internas de los países parte de la Organización Internacional del Trabajo.
- b. Este convenio fue ratificado por Guatemala, desde el 11 de septiembre de 1988, sin embargo, como se verá más adelante, los conceptos vertidos en el mismo, no han sido implementados en la legislación interna para que se operativicen y ello ocasiona perjuicio para los trabajadores.



- c. Reconoce que la Organización Internacional del Trabajo debe fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;
- d. Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

- e. Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- f. Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, 1964:
- g. El artículo 1 refiere: 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones



existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

- h. Artículo 2. Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá: a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1; b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.
 - i. Artículo 3 .En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.
 - j. A partir del artículo 4 se establece lo relativo a las ratificaciones formales del presente Convenio y la vigencia.
- b) Convenio número 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares: Dentro de los conceptos más importantes de señalar, se encuentran:



- a. Fue ratificado por Guatemala, el seis de enero de 1994. Dentro de los fundamentos se indica que adopta los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b. Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;
- c. Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;



- d. Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;
- e. Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;
- f. Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;
- g. Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;
- h. Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la



vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

- i. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión.

- j. El Artículo uno refiere que 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. 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.

- k. 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.



- i. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos uno y dos anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

- m. Artículo 2 .El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

- n. 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.

- o. 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 en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.



- p. 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.
- q. 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.
- r. 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 profesionales, 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.
- s. Artículo 8 .La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.



- t. 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.
- u. 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.
- v. Artículo 11 .Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.
- w. A partir del Artículo 12 se establece todo lo relativo a las ratificaciones, obligaciones, vigencia, y versiones.

- c) Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo: Este convenio no ha sido ratificado por Guatemala, y dentro de los aspectos más importantes de mencionar relacionados con el enfoque del presente trabajo de investigación, se encuentran:
- a. Que se ha creado al considerar que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones relacionadas con ello.
 - b. Que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;
 - c. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y
 - d. Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:



- e. La parte I dice: Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones Artículo 1 Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.
- f. Artículo 2 .1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas. 2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración. 3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio. 4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio. 5. En la medida en que sea necesario, y



previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea. 6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

g. Artículo 3 .A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

h. Parte II. Normas de Aplicación General .Sección A. Justificación de la Terminación
Artículo 4 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 su



conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

- i. Artículo 5 .Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

- j. Artículo 6 .1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el Artículo uno del presente Convenio.

- k. Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta .Artículo 7 .No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos



relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

- I. Sección C. Recurso Contra la Terminación .Artículo 8 .1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro. 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

- m. Artículo 9 .1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada. 2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas: a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio; b) los organismos mencionados en el artículo 8

del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales. 3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

- n. Artículo 10 .Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.
- o. Sección D. Plazo de Preaviso .Artículo 11 .El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal

índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

- p. Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos .Artículo 12 .1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:
- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones. 2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo. 3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.



q. Parte III. Disposiciones Complementarias Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos .Sección A. Consulta de los Representantes de los Trabajadores .Artículo 13 1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos: a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones; b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos. 2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal. 3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.



- r. Sección B. Notificación a la Autoridad Competente Artículo 14 .1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones. 2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal. 3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.
- s. A partir del Artículo 15 se establecen las Disposiciones Finales, respecto a la organización, las ratificaciones, vigencia, etc.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular en el Código de Trabajo el régimen de permisos y excedencias

4.1. Aspectos considerativos

Tal y como se ha venido analizando en el presente trabajo, la palabra excedencia laboral, constituye para efectos de la realidad guatemalteca un concepto nuevo, pues no se ha establecido como tal en el Código de Trabajo y en la mayoría de leyes nacional que tengan relación con las actividades laborales que realizan los trabajadores y trabajadoras, con el Estado y con los particulares.

Por ello, existe una leve diferencia en el concepto de permiso y excedencia, pues el segundo tiende a realizarse en forma más técnica y por un periodo mucho más largo que los permisos, que generalmente son de carácter temporal y muy especial, pues se pueden otorgar, inclusive de palabra.

En otros países, especialmente España, como se ha referido, cuentan con una normativa laboral bastante completa, que permite no solo regular en forma general, sino en forma especial aspectos relacionados con los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, como sucede en el caso de la excedencia laboral y también aspectos relacionados con la conciliación que pudiera darse entre las actividades personales, familiares y laborales de los trabajadores, considerando que la



realidad enmarca la necesidad de ello, puesto que un trabajador o trabajadora no solo debe o puede dedicarse a su trabajo, sino tiene otra serie de actividades que realizar fuera de él, y en el tema de la familia, resulta sumamente importante, siendo también una atribución que compete al Estado mismo, y el cumplimiento de sus fines de lograr un bienestar común, tal y como se regula en el Artículo uno y dos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Aparte de ello, se tiene que considerar que las horas que labora un trabajador o trabajadora al servicio de un patrono, son de ocho horas o más diarias, y esto implica que tenga que abandonar prácticamente determinadas actividades relacionadas con su familia que también son importantes, desatenderlas y en determinado momento representarle complicaciones para el buen ejercicio de sus funciones ante una empresa o entidad.

Por otro lado, se debe considerar la realidad nacional desde su contexto económico social, la falta de políticas jurídicas y económicas del Estado, el poco desarrollo de la industria en el país y en general la crisis económica que afecta a la sociedad, y trae consecuencias negativas en las relaciones que se establecen entre patronos y trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo que no benefician especialmente al trabajador, cuando el patrono se ve imposibilitado de cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, por ejemplo, el pago puntual del salario, las demás prestaciones y peor aún, cuando ocurre el cese de sus funciones por diversas causas.



En los últimos años el Código de Trabajo, ha sido reformado, y las mismas no han respondido en su totalidad a los intereses de la clase trabajadora, dando la idea que éstas han sido realizadas únicamente para cumplir con requerimientos de organizaciones internacionales, parcialmente, pero que constituyen normas vigentes pero no positivas, como sucede en el caso de la conciliación que debe existir entre el trabajo, el hogar, la familia la vida personal en el ámbito profesional etc.

4.2. La situación de los trabajadores en los contratos de trabajo, respecto a permisos personales y profesionales

Tal y como se manifestó, los contratos de trabajo, pueden ser verbales y escritos. Generalmente se celebran contratos verbales de acuerdo a la realidad guatemalteca, únicamente en el caso de aquellos patronos que tienen más de cinco trabajadores se evidencia que presentan ante la Inspección General de Trabajo, copia de los contratos de trabajo que celebran, sin embargo, la generalidad no lo hace así.

Diferencia se observa al respecto, con lo que sucede en el caso de los y las trabajadoras del Estado, pues en este caso, si se celebran contratos de trabajo. Dentro de los aspectos más importantes que se deben pactar, se encuentran, el horario de trabajo, la actividad que debe realizar y el salario que debe devengar, así como la fecha en que se pagara este.

Existen otras circunstancias que no se pactan y que en determinado momento pueden ocasionar conflictos, como sucede el caso de realizar horas extraordinarias, cuando se



excede la jornada de trabajo, como se hace el resarcimiento de ella, ya sea en tiempo o económicamente, lo que respecta a los permisos, y en el caso de Guatemala, no se ha estimado lo que respecta a la excedencia, pues es una institución que no ha tenido abordada con propiedad en las normas laborales.

Por otro lado, el régimen jurídico que el ordenamiento social debe dispensar a la excedencia por razones familiares no puede valorarse sino de forma positiva por su tendencia a evitar la ruptura de la carrera profesional del trabajador, dotando de estabilidad a su relación laboral. Sin embargo, en el caso del ordenamiento jurídico guatemalteco, esto no se puede analizar, pues no existe normativa al respecto.

Ahora bien, ante la falta de una normativa, también esto ocasiona un conflicto pues la situación se encuentra imperante y de acuerdo a la realidad, no solucionada aún, lo cual lógicamente ocasiona un perjuicio a los trabajadores y trabajadoras, pues cualquiera está sujeto a obligaciones no solo laborales, sino personales, familiares, etc.

4.3. Análisis desde la perspectiva del Código de Trabajo y otras leyes

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las normas de trabajo no solamente son irrenunciables, sino superables a través de otros medios jurídicos, como por ejemplo, las convenciones, los pactos de condiciones laborales, lo cual quiere decir, que mediante estos preceptos, debieran desarrollarse normas ordinarias para regular aspectos fundamentales del quehacer de los trabajadores en resguardo y protección de sus derechos laborales, y evitando conflictos, para que se



preserve un clima de paz y armonía especialmente en el caso de las relaciones laborales que se suscitan y que como se dijo arriba, una gran parte del tiempo de la persona en calidad de trabajador, la emplea precisamente en su trabajo y no en otras actividades, siendo muy cercano a ello, respecto al tiempo lo que sucede en el caso de la familia.

No existe otra normativa ordinaria que regule en forma técnica y concreta, lo que respecta a un régimen de permisos y excedencias en el ámbito laboral, luego del análisis que se efectuó a distintas leyes como la Ley del Ejecutivo, Ley del Servicio Civil, Código de Trabajo, habiendo encontrado únicamente en la Ley de la Carrera Judicial aspectos fundamentales de ello.

La Ley de la Carrera Judicial, contenida en el Decreto 41-99 del Congreso de la República es una ley específica que regula el servicio con el Estado de los jueces y magistrados. Como lo establece el artículo 1 de dicha ley el objeto y fines es establecer los principios normas y procedimientos, así como crear los órganos necesarios para la administración y operación de la Carrera Judicial.

La Carrera Judicial establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional.



En materia de régimen de permisos y excedencias, el artículo 31 dice: Situación de servicio. Los jueces y magistrados pueden encontrarse en alguna de estas situaciones: a) Servicio activo; b) Excedencia; c) Licencia; o, d) Suspensión. Se encuentran en situación de servicio activo quienes desempeñen un cargo correspondiente a la Carrera Judicial.

La situación de excedencia tiene lugar cuando un miembro de la Carrera Judicial, sin renunciar a tal condición, solicita dejar de prestar servicio activo en la misma, después de haberlo prestado en forma satisfactoria por lo menos durante dos años. El tiempo de duración de la excedencia no puede ser mayor de tres años, transcurridos los cuales se entenderá perdida la condición de miembro de la carrera. El tiempo de duración de la excedencia no se acreditará al tiempo de servicio para efectos de determinar antigüedad.

La licencia se produce cuando el miembro de la Carrera Judicial es electo o designado para formar parte de la Junta de Disciplina Judicial o cuando, por algún motivo justificado, solicitare pasar a esta condición. La suspensión se produce como consecuencia de resoluciones adoptadas en procesos penales o en procedimientos disciplinarios.

Las resoluciones relativas a estas situaciones serán competencia del Presidente del Organismo Judicial y son aplicables supletoriamente las disposiciones de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

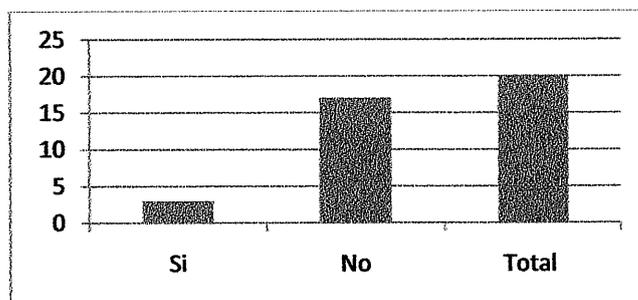
4.4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

a) Entrevistas: Las entrevistas consistieron en la realización de un cuestionario con diez preguntas que se dirigieron a dos jueces del orden laboral y a inspectores de trabajo y abogados litigantes del orden laboral, en relación al tema, por lo que a continuación se presentan los resultados.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿Considera que el Código de Trabajo en cuanto a sus normas, es bastante completo para regular los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos?

Pregunta No. 1	
Respuesta	Cantidad
Si	3
No	17
Total	20



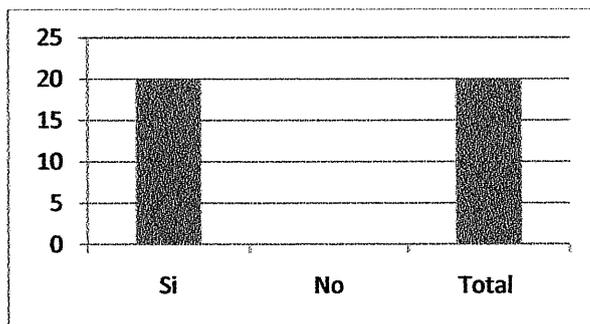
Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿ Cree usted que de acuerdo al tiempo en que se creó el Código de Trabajo, debiera hacerse una revisión para establecer instituciones laborales, que aún no se regulan en el mismo y que responden a normas internacionales del trabajo?

Pregunta No. 2

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20



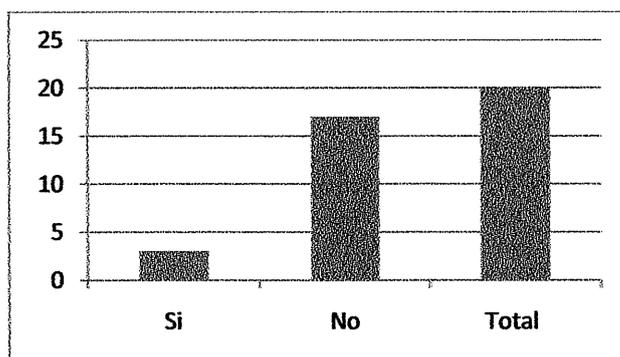
Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿Considera que constituye una limitante para el trabajador, cuando en la relación de trabajo no se establece un contrato de trabajo escrito?

Pregunta No. 3

Respuesta	Cantidad
Si	3
No	17
Total	20



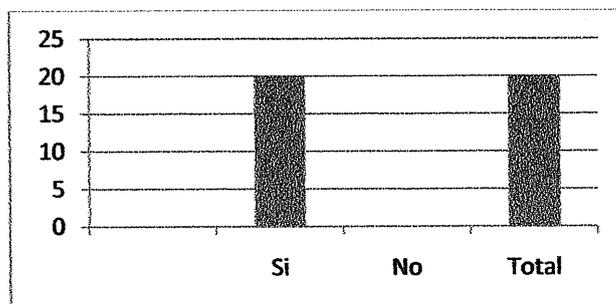
Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿Cree usted que surgen los conflictos a partir de que no se estipulan las condiciones esenciales en que se realizara el trabajo, en los contratos de trabajo escritos, lo cual redundaría en perjuicio especialmente del trabajador?

Pregunta No. 4

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20

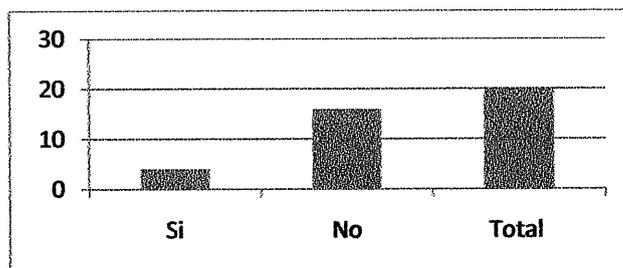


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿Considera que la ley laboral es restrictiva a partir del momento en que no se protege una conciliación que debiera existir entre el trabajo, el hogar y los asuntos personales de los trabajadores?

Pregunta No. 5	
Respuesta	Cantidad
Si	4
No	16
Total	20

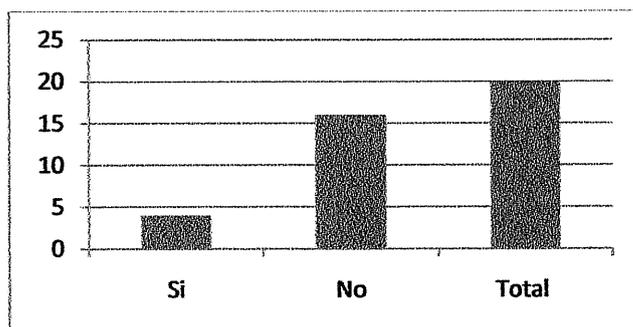


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿Ha oído hablar del régimen de permisos y excedencias en el orden laboral?

Pregunta No. 6	
Respuesta	Cantidad
Si	4
No	16
Total	20

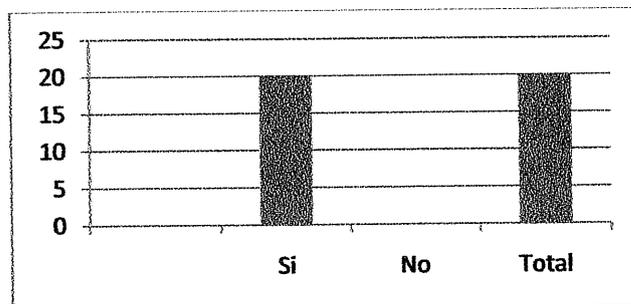


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿Considera que en el Código de Trabajo no se regula técnica y adecuadamente un régimen de permisos y excedencias?

Pregunta No. 7	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20

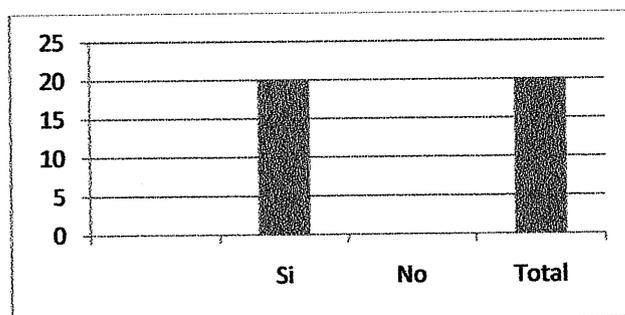


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿Cree usted que de acuerdo a la breve explicación que se le ha dado de lo que significa la excedencia, debiera regularse o pactarse en los contratos de trabajo?

Pregunta No. 8	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20

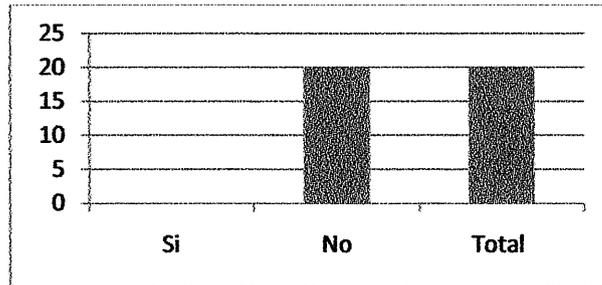


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿Cree usted que el régimen de excedencias se regula en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco?

Pregunta No. 6	
Respuesta	Cantidad
Si	0
No	20
Total	20

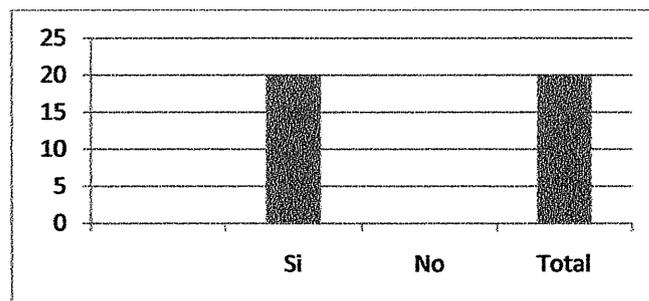


Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿Considera que debe existir un marco normativo que regule un régimen de permisos y excedencias con el fin de que exista una conciliación entre el trabajo, hogar, familia, asuntos personales, estudiantes de los y las trabajadoras?

Pregunta No. 6	
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	0
Total	20





Fuente: Investigación de campo, enero año 2012

4.5. Propuesta de solución a la problemática planteada

a) Necesidad de incluir propuesta en el Código de Trabajo guatemalteco: De conformidad con el desarrollo de la presente investigación, se hace necesario que se establezca un marco normativo ya sea de forma independiente o bien dentro de la normativa contenida en el Código de Trabajo, un régimen jurídico de permisos y excedencias, para lo cual se presenta el anteproyecto Decreto.

DECRETO NUMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que es necesario crear un marco normativo dentro de la normativa contenida en el Código de Trabajo, un régimen jurídico de permisos y excedencias

CONSIDERANDO:

Que actualmente el Código de Trabajo no encuadra una normativa contenida en un régimen jurídico de permisos y excedencias, acción de los trabajadores para impedir la violación de los derechos laborales, que bajo procedimientos sofisticados no lesionen el derecho que les enviste, lo que se hace necesario dotar de los instrumentos necesarios al sistema de justicia laboral.

POR TANTO

En uso de las facultades que le confiere el inciso a) del artículo 171 de La Constitución Política de la República de Guatemala.



DECRETA:

**LEY DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS Y
PRIVADOS**

Artículo 1. Debe denominarse permisos y excedencias. Permisos especiales retribuidos. A los y las trabajadoras que se encuentren casados o unidos de hecho con terceras personas que acrediten su situación se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente Artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone: a) Por tiempo de quince días corridos en caso de matrimonio. También corresponderán quince días de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

Artículo 2. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo. Que se ampliará con un día en caso de parto abdominal (cesárea). Un día laborable en caso de adopción. Dos días en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.



Artículo 3. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

Artículo 4. Durante dos días en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

Artículo 5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Código de Trabajo, convenio colectivo, pacto colectivo o bien contrato de trabajo.

Artículo 8. Acumulación horas lactancia. Se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá



disfrutar en los términos establecidos en el Código de Trabajo, convenio, pacto o contrato de trabajo.

Artículo 9. Paternidad. El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, que debe estipularse, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días.

Artículo 10. Régimen de excedencias. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año como mínimo tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Se puede solicitar la excedencia por maternidad o paternidad y podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

Artículo 11. El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de



gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Artículo 12. Licencia sin sueldo. a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador. b) El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en el servicio del Seguro Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 13. Bajas por enfermedad. En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo y lo que para el efecto se regula en las leyes y reglamentos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



Artículo 14. Visitas al médico. En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, independientemente de que tenga derecho de acceso al seguro social, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Artículo 15. Accidentes de trabajo. Las empresas complementarán las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, al igual que los ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A VEINTICUATRO DIAS DEL MES DE JUNIO DE DOS MIL DOCE.





CONCLUSIONES

1. Las leyes laborales, han evolucionado considerablemente, sin embargo no se observan las normas que contienen los diferentes convenios internacionales de Trabajo, emanados por la Organización Internacional de Trabajo.
2. La sociedad guatemalteca, en un ochenta por ciento, aproximadamente no conoce el término de excedencia laboral, y de conformidad con la legislación comparada, constituye una institución de carácter social laboral, que beneficia a las partes que intervienen dentro de un contrato de trabajo, sin embargo en Guatemala no se ha revisado esta norma.
3. Las largas jornadas de trabajo que realizan los trabajadores y las trabajadoras, es perjudicial a los mismos pues no permite que exista una conciliación entre el trabajo, el hogar, la familia, la capacitación, etc., lo cual ocasiona perjuicio al o la trabajadora para el debido rendimiento en sus horarios de trabajo, y se establezca un régimen de permisos y excedencias.
4. Existen circunstancias en que los trabajadores necesitan de permisos temporales y parcialmente permanentes para resolver asuntos de orden familiar, personal, que no impliquen la renuncia a sus labores, pero que ante la inexistencia de un régimen de permisos y excedencias, les provoca perjuicio, y rendimiento en el ejercicio de sus labores diarias.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través de las autoridades correspondientes, tienen la obligación de dar cumplimiento a los compromisos contraídos ante la Organización Internacional del trabajo, consignados en los distintos convenios, a través de la conformación y fortalecimiento de políticas laborales a través del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
2. El Organismo Legislativo a través de la comisión de Trabajo y Previsión Social, debe hacer una revisión de la normativa que se establece en el Código de Trabajo y otras leyes de trabajo, para determinar en base a estudios lo que sucede en la realidad y ajustarlas a las normas jurídicas, para que sirvan de apoyo y eviten conflictos que se pudieran generar entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.
3. El Ministerio de Trabajo debe velar por que se cumpla lo regulado en el Código de Trabajo relacionado con las jornadas laborales, en virtud de que el régimen de permisos y excedencias no se encuentra regulado en dicho código, lo cual es una desventaja para los trabajadores, pues derivado de ello hay un conflicto y nula conciliación entre sus actividades laborales, profesionales y familiares.
4. Los legisladores debieran establecer la institución de la excedencia laboral en el Código de Trabajo, por cuanto, de manera incipiente ya se regula en la Ley de la Carrera Judicial, sin embargo, esta es una ley específica no aplicable a la generalidad de trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- ALBALADEJO, M. **Invalidez e ineficacia del negocio jurídico**. ed.; Bosh, Barcelona: (s.e.), 1972.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: (s.e.), Ed. Heliasta, 1997.
- DE BUEN L, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 3ª ed., Ed. Porrúa, 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 3ª ed., Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- GODIO, Julio (2001), Sociología del trabajo y política, Buenos Aires.
- LASTRA L, José Manuel. **Diccionario de derecho del trabajo** México. UNAM. 2004. Pág. 12-14 (s.e.).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: (s.e.), Ed. Universitaria (s.f).
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. 1ª. ed.; Impresos Industriales, Guatemala, C. A. 1985.
- Microsoft Corporation. **Biblioteca de consulta microsoft encarta año 2003**®
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Americo. **Los principios del derecho del trabajo**. 3ª ed., Ed. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- www.confia.net/legal/html. 27-1-2012.
- www.goesjuridica.com.html. 27-1-2012.
- www.goesjuridica.com.html. 27-1-2012.
- www.excedencialaboral-contrato-de-trabajo.html. 27-1-2012



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala 1944.

Código Civil. Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

Código de Comercio de Guatemala. Decreto 2-70. Congreso de la República de Guatemala. 1970.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89. Congreso de la República de Guatemala. 1989.