

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

**MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA OTORGAR  
LICENCIA, CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES,  
EN CASO DE ENFERMEDAD GRAVE, AGUDA, CRÓNICA O  
INCURABLE DE LOS HIJOS MENORES DE EDAD.**

**LUIS FERNANDO GONZÁLEZ MELGAR**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2013**

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

**MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA OTORGAR LICENCIA, CON  
GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES EN CASO DE ENFERMEDAD  
GRAVE, AGUDA, CRÓNICA O INCURABLE DE LOS HIJOS MENORES DE EDAD.**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LUIS FERNANDO GONZÁLEZ MELGAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2013

**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 I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

Presidente:	Lic. Epifanio Monterroso Paniagua
Secretario:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic. Nery Augusto Franco Estrada

**SEGUNDA FASE:**

Presidente:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretario:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejos
Vocal:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

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



*Lic. Victor Manuel Quintanilla Escobar*  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
*Colegiado 8188*



Guatemala, 15 de marzo de 2013

**Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



Respetable Licenciado Mejía Orellana:

Como Asesor de tesis del Bachiller: Luis Fernando González Melgar; en la elaboración del trabajo titulado: **"MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA OTORGAR LICENCIA, CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES EN CASO DE ENFERMEDAD GRAVE, AGUDA, CRÓNICA O INCURABLE DE LOS HIJOS MENORES DE EDAD"**, me complace manifestarle que:

I. El trabajo del Bachiller González Melgar es un adecuado contenido técnico y científico, a partir de que encuentra el sustento jurídico, doctrinario y social al establecer la repercusión que tiene la inasistencia a las actividades laborales de los trabajadores padres de familia de hijos menores de edad, debido a enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de estos y que requieren tratamiento prolongado, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil jurídico propio, con el cual se plantean criterios lógicos para llevar a cabo una modificación al Código de Trabajo, con la finalidad de dotar de protección al trabajador en contra de los despidos que se originan por esa causal.

II. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los puntos planteados; utilizó el método deductivo, para establecer los principios doctrinarios que fundamentaron el trabajo de análisis y síntesis necesario; el sintético, se empleó para determinar las causas y consecuencias que produce la falta de regulación del derecho del trabajador a ausentarse de su trabajo con goce de salario por un lapso de tiempo prolongado a causa de enfermedad de hijos menores de edad y el inductivo para determinar la magnitud de tutelar el derecho al trabajo como un derecho humano que va desde la Legislación guatemalteca hasta la regulación en los convenios y tratados internacionales en materia laboral vigente. También utilizó la técnica de ficha bibliográfica.

III. De acuerdo a lo expuesto en el cuerpo capitular, el trabajo evidencia una adecuada redacción, lo que permite entender los elementos que analiza el sustentante, los criterios técnico-jurídicos y socio-económicos que le dan fundamento a cada argumento, así como el uso adecuado de las reglas gramaticales.

*7ma. Av. 10-35 zona 1, Guatemala*  
*Tel. 22303339*



*Lic. Victor Manuel Quintanilla Escobar*  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
*Colegiado 8188*



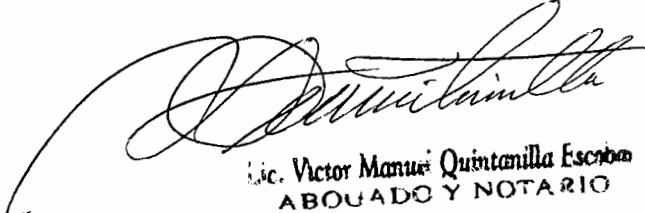
IV. La contribución científica del trabajo lo evidencia, al formular conjeturas sobre la propuesta de una modificación al Código de Trabajo, para regular la licencia con goce de salario en caso de ausencia prolongada por motivos de enfermedad de hijos menores de edad de trabajadores, ya que la coyuntura laboral es delicada, y se requiere de proporcionarle al trabajador mejores condiciones de trabajo y que ello repercute en una mayor y mejor productividad y evitar de esa manera el despido laboral por esa situación; de igual manera su exposición y explicación de la sincronía en el tema partiendo del origen del hombre y consecuentemente del trabajo hasta los hechos que marcaron la necesidad de su regulación a través de las leyes laborales.

V. En torno a las conclusiones, el trabajo de tesis refleja un adecuado nivel de síntesis, puesto que determinó los elementos básicos que conforman los supuestos teóricos y el análisis de la doctrina, para establecer y decidir acerca de los hallazgos referentes a cada tema abordado, con lo cual logró ser explícito en cuanto a los factores que determinaron el surgimiento del planteamiento del tema, la forma en que se regula en la legislación del país y también en los convenios internacionales. En base a esos hallazgos formula sus respectivas recomendaciones.

Asimismo demuestra un adecuado uso de la información bibliográfica, tomando en consideración el enfoque del que partió para llegar a obtener el resultado deseado.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas Y Sociales.

Atentamente,



**Lic. Victor Manuel Quintanilla Escobar**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



# USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS FERNANDO GONZÁLEZ MELGAR, titulado MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA OTORGAR LICENCIA, CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES EN CASO DE ENFERMEDAD GRAVE, AGUDA, CRÓNICA O INCURABLE DE LOS HIJOS MENORES DE EDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Qrellana  
DECANO





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Ser supremo que me concedió la vida, por ser fuente de mi inspiración, fortaleza en los momentos difíciles y llenarme de muchas bendiciones en todos los actos de mi vida y en especial en esta etapa cúspide de mi vida. A él sea toda la honra y gloria

### **A MIS PADRES:**

José Rubén González y González (Q.E.P.D.), flores sobre su tumba y a quien especialmente le dedico este triunfo.

Alicia Melgar Sánchez, por su ejemplo, sacrificio y ayuda.

### **A MI ESPOSA:**

Rosby Alcira Arriaza Paíz de González, con amor, por su apoyo y comprensión.

### **A MIS HIJOS:**

Luis Fernando, Renato y José Rubén, que este triunfo sea un ejemplo a seguir y una pequeña recompensa por los momentos que les privé de mi presencia.

### **A MIS HERMANAS:**

Josefina, Elida, Elda, Verónica, Nora, Gris, Silvia y Brenda, con cariño.

### **A:**

Don Salvador Melgar Colón (Q.E.P.D.), Doña concha Dávila Vda. de Melgar, Ing. Victor Manuel Melgar Dávila y Alba Chúa de Melgar, agradecimiento por su apoyo moral en hacer realidad este momento.

### **A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS:**

Gracias por su apoyo y colaboración.

### **A MIS AMIGOS:**

Lic. Héctor Hugo Pérez Aguilera, a los hermanos



Ferdy y Estuardo Chacón, que nuestra amistad  
Perdure para a través del tiempo.

**A MI PUEBLO:**

Guazacapán, Santa Rosa, terruño que me vio  
nacer

**A:**

Universidad de San Carlos de Guatemala, mi alma  
Mater, siempre estarás en mi corazón,  
especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas  
y Sociales





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Surgimiento del trabajo y del derecho.....	1
1.1. Surgimiento del ser humano.....	1
1.1.1. La era de los mamíferos.....	1
1.1.2. Los primates.....	2
1.1.3. Homínidos.....	3
1.1.4. Australopithecus.....	4
1.1.5. Homo habilis y homo erectus .....	5
1.1.6. Homo sapiens neanderthalis.....	6
1.1.7. Homo sapiens.....	8
1.2. Etapas evolutivas del ser humano.....	9
1.3. La división natural del trabajo.....	17
1.3.1. División social del trabajo.....	18
1.4. Épocas de la historia universal.....	20
1.4.1. La sociedad primitiva.....	20
1.4.2. La sociedad esclavista.....	20
1.4.3. La sociedad feudal.....	22
1.4.4. La sociedad capitalista.....	22
1.5. Surgimiento del derecho.....	27

### CAPÍTULO II

2. Derecho laboral guatemalteco.....	31
2.1. Etimología.....	32
2.2. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	36



	<b>Pág.</b>
2.2.1. Época pre-colonial.....	36
2.2.2. Época colonial.....	36
2.2.3. Leyes de indias.....	37
2.2.4. Época independiente.....	39
2.2.5. Época de la revolución.....	42
2.3. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	45
2.4. Código de trabajo.....	53
2.5. Denominaciones del derecho de trabajo.....	56
2.6. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca.....	56
2.6.1. La ley.....	57
2.6.2. Constitución Política de la República de Guatemala.....	57
2.7. Licencias.....	58

### **CAPÍTULO III**

3. Incidencia de las enfermedades graves, agudas, crónicas o incurables de los hijos menores de edad en el cumplimiento de sus actividades laborales...	63
3.1. Neonato.....	64
3.2. Infante.....	64
3.3. Adolescente.....	55
3.4. Definición de menores de edad.....	66
3.5. Enfermedades crónicas en la infancia.....	70
3.5.1. Magnitud del problema en el mundo.....	72
3.5.2. Estudio realizado por la Organización mundial de la salud.....	74

### **CAPÍTULO IV**

4. Propuesta de modificación para la regulación de la licencia con goce de salario en casos de enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de los hijos menores de edad de los trabajadores, en el Código de Trabajo.....	75
--	----



	<b>Pág.</b>
4.1. Políticas laborales favorables para la familia.....	75
4.1.1. Horario flexible.....	76
4.1.2. Permiso para los padres.....	76
4.1.3. Permiso por enfermedad familiar.....	77
4.1.4. Permiso flexible por emergencia.....	78
4.1.5. Políticas gubernamentales favorables para la familia.....	78
4.1.6. Permitir a los padres pasar más tiempo con sus hijos.....	78
4.2. Causales de despido y sanciones para los trabajadores por la falta de regulación de licencia prolongada.....	80
4.2.1. Despido injustificado e ilegal.....	80
4.2.2. Diferencia entre despido injustificado y legal.....	81
4.2.3. Causas que generan un despido según el Código de Trabajo.....	82
4.2.4. Como afecta un despido injustificado a la población trabajadora...	83
4.2.5. Protección al trabajador.....	83
4.3. Períodos razonables para otorgar licencia según el grado de la enfermedad.....	94
4.3.1. Propuesta según estudio realizado.....	94
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUCCIÓN

El trabajado es parte fundamental para el sostenimiento del ser humano y del crecimiento económico del país, sin el cual no subsistiría la economía nacional, por ende al trabajador debe dársele el papel protagónico que le corresponde dentro del sector productivo del país.

El planteamiento del presente tema de investigación se justifica debido a que en la mayoría de casos que acaecen en el país, los trabajadores son despedidos de sus labores, porque estos se ven en la necesidad de abandonar sus empleos por períodos prolongados de tiempo, al ocurrir enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de sus hijos menores de edad, situación que se da al no contar con una normativa que regule el otorgamiento de una licencia con goce de salario que permita al trabajador ausentarse de su centro de trabajo, sin que eso constituya un argumento valido para que el patrono lo pueda despedir.

Ante tal situación se planteó el objetivo general; mismo que se concretizo de manera loable, al logar estructurar con sustento jurídico la propuesta de la modificación al Código de Trabajo para regular la licencia con goce de salario por un tiempo prologando, para atender a los hijos menores de edad que padezcan de alguna enfermedad que requiera tratamientos y atención especial por tiempo prolongado; y de esa forma dotar de una herramienta plasmada en la legislación laboral guatemalteca que dote de protección jurídica para el trabajar que este inmerso en esa situación.

La hipótesis que se planteó sobre si con la regulación adecuada de la licencia de trabajo para ausentarse por tiempo prolongando, para atender a los hijos menores de edad que padezcan alguna enfermedad grave, incrementaría la productividad, mantendría una estabilidad emocional en el trabajador y un equilibrio económico entre patrono y trabajador, y se cumpliría con los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el respectivo Código de Trabajo?; fue cumplida de manera loable en el desarrollo de la investigación, al obtener



respuestas positivas a las interrogantes planteadas, de esa manera la regulación de la licencia con goce de salario en el Código de Trabajo resultaría fundamental para resolver los problemas que genera la coyuntura laboral en ese sentido, que es de vital importancia para el crecimiento económico del país..

Para tener una mejor noción del tema que se aborda he estructurado el mismo en cuatro capítulos; de los cuales se desprende el capítulo primero que trata todo lo referente al surgimiento del trabajo y del derecho; en el segundo capítulo se desarrolla todo lo concerniente al derecho laboral guatemalteco; en el capítulo tercero se describe todo lo relativo a la incidencia de las enfermedades de los hijos menores de edad en el cumplimiento de las actividades laborales de los trabajadores padres de familia y por último en el capítulo cuatro se llega al punto álgido del tema al plasmar la propuesta de modificación para la regulación de la licencia con goce de salario en casos de enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de los hijos menores de edad de los trabajadores, en el Código de Trabajo.

Todos los argumentos vertidos en la investigación se sustentan doctrinaria y legalmente, para emitir tales postulados se acudió a la información recolectada de diversos trabajos de investigación utilizando el método deductivo e inductivo, el primero es permisible para partir de un todo como lo es el universo del trabajo hasta llegar a lo particular como lo es el derecho al trabajo; el segundo método es utilizado para determinar que los problemas que genera el despido laboral generado por la inexistencia de legislación en cuanto al otorgamiento de la respectiva licencia; asimismo se acudió a la utilización del método analítico para estudiar en forma intrínseca cada uno de los elementos de cada tema capitular abordado.

Con el presente trabajo pretendo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia, en cierta forma, al proporcionar argumentos legales para la posible legislación de la licencia con goce de salario en el caso respectivo ya aludido, sin que se puedan ver afectados en su estabilidad laboral.



## CAPÍTULO I

### **1. Surgimiento del trabajo y del derecho**

El surgimiento de la actividad laboral está precedido de múltiples acontecimientos de los cuales únicamente ahondare en algunos de los cuales considero más importantes para los fines del desarrollo de la tesis que sustento.

#### **1.1 Surgimiento del ser humano**

Diversas teorías han surgido que tratan de explicar la aparición del ser humano, sin llegar a una concreción final sobre su verdadera aparición sobre la tierra y su discusión sobre la unificación de determinada teoría resulta todavía un enigma. Sin embargo hare una breve reseña de las eras que precedieron a la aparición del ser humano para un mejor entendimiento.

##### **1.1.1 La era de los mamíferos**

Se calcula que hace 180 millones de años, cuando aún dominaban los réptiles el planeta, aparecieron los primeros mamíferos sobre la tierra. La multitud de especies de mamíferos que comenzaron a desarrollarse a partir de entonces eran muy diferentes a las que actualmente conocemos y muchas de ellas han extinguido.

Las cerca de cinco mil especies de mamíferos conocidos en la actualidad se agrupan en órdenes, como son: cetáceos, carnívoros, marsupiales, roedores, desdentados, entre otros. De los distintos órdenes, los seres humanos, así como sus ancestros más lejanos, pertenecen al de los primates.

### **1.1.2 Los primates**

“Para los paleontólogos el punto de inicio de la historia de la humanidad empezó con la aparición de los primates, hace unos 65 millones de años. Los primeros de ellos eran unos pequeños seres que empezaron a vivir en los árboles en lugar de permanecer en el suelo, como la mayoría de los mamíferos. Entre las especies que pertenecen a los primates están, además del ser humano, los simios, monos y musarañas. Durante su desarrollo evolutivo, estos primates se hicieron de ciertos rasgos especiales: buena visión, manos con las que se pueden sujetar firmemente objetos y un cerebro relativamente grande”.<sup>1</sup>

Por pertenecer a la misma familia, las diferentes especies de primates, en especial monos y simios, guardan similitud con el ser humano. Según algunos estudiosos, el último ancestro común entre el ser humano y el chimpancé, nuestro primo más cercano, existió hace seis o siete millones de años. Después de esta separación apareció el primer homínidos, el llamado australopithecus, que posteriormente dio lugar al homo habilis, el primer espécimen del género homo, al que pertenece el ser humano

---

<sup>1</sup> <http://redescolar.ilce.edu.mx>. La evolución del ser humano. (10 de junio de 2012)

moderno.



Los cambios en la biología de los primates que desembocaron en los primeros homínidos se dieron en África: en el Este y en el Sur. El cañón de Olduvai, en Tanzania, el noreste de África, es uno de los lugares donde se han encontrado los fósiles más antiguos que aportan datos sobre la historia evolutiva del ser humano.

### **1.1.3 Homínidos**

“Los límites que señalen el comienzo y el final de los distintos homínidos no son exactos, se calcula que aparecieron hace 4.5 millones de años y se extinguieron hace unos 2 millones de años. Durante mucho tiempo debieron coexistir diferentes tipos, y el final de una especie se entremezcló con las generaciones de otra en el transcurso de miles de años”.<sup>2</sup>

Los científicos distinguen entre varias especies de homínidos. Todos ellos comparten algunas características básicas: a) pueden mantenerse erguidos y caminar en dos pies; b) tienen un cerebro relativamente grande en relación con el de los monos; c) su mano tiene un dedo pulgar desarrollado que les permite manipular objetos.

---

<sup>2</sup> **Ibid.** (10 de junio de 2012)





#### **1.1.4 Australopithecus**

El australopithecus es el homínido más antiguo que quiere decir simio sudafricano y se estima su antigüedad hasta en cuatro millones de años.

“En 1925, el paleontólogo Raymond Dart descubrió el cráneo de un australopithecus en Taung, al sur de África. El descubrimiento de este fósil, ancestro del ser humano e íntimamente relacionado con el mono, provocó polémica porque se encontró en África y hasta entonces se había fundado el origen del ser humano en Europa. En lugares cercanos a este descubrimiento se encontraron otras especies de australopithecus.

Sus restos demostraron que estos homínidos medían más de un metro de estatura y que sus caderas, piernas y pies se aparecían más a los de los seres humanos que a los de los simios. El cerebro se asemejaba al de estos animales y tenía un tamaño similar al del gorila. La mandíbula era grande y el mentón hundido. Caminaban erguidos y podían correr, a diferencia de los simios. Sus largos brazos acababan en manos propiamente dichas, con las yemas de los dedos planas, como las de los seres humanos. Se cree que estos seres eran carnívoros, pues a su alrededor se han encontrado huesos y cráneos que habían sido machacados para extraer el tuétano y los sesos.

Quizá la especie más famosa de es la australopithecus afarensis, gracias al descubrimiento, en 1974 en Hadar, Etiopía, de los restos de Lucy, una joven mujer de



la que se encontraron 52 huesos de un esqueleto semi-completo, con una edad aproximada de 3.2 millones de años. Esta especie trepaba árboles pero también podía caminar en dos pies. Durante mucho tiempo se pensó en Lucy como la abuela de la humanidad. Sin embargo, esta especie pudo haberse extinguido sin que a partir de ella se continuaran las ramas de la evolución humana.

La mayoría de los científicos aceptan que hay dos grandes grupos, o géneros, de homínidos en los últimos cuatro millones de años. Uno de ellos es el género Homo, que apareció hace 2.5 millones de años y que incluye por lo menos tres especies: homo habilis, homo erectus, Homo sapiens. Uno de los grandes misterios de los estudiosos de la prehistoria es cuándo, cómo y dónde el género homo reemplazó a los australopithecus”.<sup>3</sup>

### **1.1.5 Homo habilis y homo erectus**

“En zonas del este de África se encontraron restos de otros homínidos que existieron al mismo tiempo que los australopithecus, lo que viene a demostrar que esta especie de homínidos no era la única sobre la Tierra hace dos o tres millones de años. Como los homínidos que se encontraron parecen mucho más "hombres", se les ha puesto el nombre de Homo. La primera especie del género Homo apareció hace 2.5 millones de años y se dispersó gradualmente por África, Europa y Asia.

---

<sup>3</sup> **Ibid.** (10 de junio de 2012)

En sus primeras manifestaciones se le conoce como homo habilis, y tenía una capacidad craneana de 680 centímetros y su altura alcanzaba el metro y 55 centímetros, Era robusto, ágil, caminaba erguido y tenía desarrollada la capacidad prensil de sus manos, sabía usar el fuego, pero no producirlo, y se protegía en cuevas, vivía de recolectar semillas, raíces, frutos y ocasionalmente comía carne.

La especie que se desarrolló posteriormente a esta se denomina homo erectus, hace 1.5 millones de años. La diferencia fundamental del homo erectus y los homínidos que lo antecedieron radica en el tamaño, sobre todo del cerebro. Su cuerpo es la culminación de la evolución biológica de los homínidos: era más alto, más delgado, capaz de moverse rápidamente en dos pies, tenía el pulgar más separado de la mano y su capacidad craneana llegó a ser de 1250 cm<sup>3</sup>. También fabricó herramientas, como el hacha de mano de piedra, y aprendió a conservar el fuego, aunque no podía generarlo. Los científicos creen que esta especie se propagó hacia el norte, por Europa (hasta Francia) y Asia, durante 4000 años; Esta especie duró diez veces más tiempo de la que lleva sobre la tierra el ser humano moderno. Entre los homo erectus que se han encontrado restos están el hombre de Java (700 mil años) y el hombre de Pekín (400 mil años)".<sup>4</sup>

#### **1.1.6 Homo sapiens neanderthalis**

Una o más subespecies del homo erectus evolucionaron hasta llegar al homo sapiens,

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* (10 de junio de 2012)



un nuevo tipo físico. Los restos más antiguos del Homo sapiens tienen una edad entre 250 mil y 50 mil años. En sentido estricto se le denomina homo sapiens neanderthalis: el hombre de Neanderthal recibe este nombre por el lugar dónde se encontró el primer cráneo que demostraba la existencia de su especie, en el valle de Neander, en Alemania. Los hombres de Neanderthal tenían el cerebro de mayor tamaño y el cráneo distinto que del homo erectus, su mentón estaba hundido y su constitución era muy gruesa, esta especie se encontró desde Europa occidental y Marruecos hasta China, pasando por Irak e Irán.

Los neanderthales estaban más capacitados y eran mentalmente más avanzados que ningún otro ser que hubiera habitado en la tierra anteriormente. Esta especie humana vivió la última glaciación y se adaptó a ella construyendo hogares excavados en el suelo o en cavernas y manteniendo hogueras encendidas dentro de ellos. Los neanderthales que vivían en las zonas del norte de Europa fueron cazadores y se especializaron en atrapar a los grandes mamíferos árticos: el mamut y el rinoceronte lanudo, cuyos restos llevaban arrastrando hasta la entrada de sus cuevas, en donde los cortaban en pedazos.

Los hombres de Neanderthal se cubrían con pieles y disponían de mejores útiles de piedra que sus antepasados. Además realizaban una actividad novedosa: enterraban a sus muertos con gran esmero (en Asia se encontró un niño de Neanderthal enterrado entre un círculo de cuernos de animales). Los muertos no sólo eran enterrados cuidadosamente, sino que también el muerto era provisto de utensilios y comida. Es



posible que los enterramientos y los vestigios de rituales en los que aparecen animales señalen los inicios de la religión. Tal vez creían ya en una especie de continuación de la vida después de la muerte.

El hombre de Neanderthal desapareció bruscamente, su lugar fue ocupado por los hombres modernos, hace unos 35 mil años.

### **1.1.7 Homo sapiens**

Después del neanderthal vino el homo sapiens, que es la especie a la cual pertenecen los seres humanos modernos, se han encontrado restos de los primeros miembros de esta rama en el cercano Oriente y los Balcanes, fechados entre el 50 mil y el 40 mil antes de nuestra era, quizá avanzaron hacia el norte y occidente a medida que retrocedía el hielo, también cruzaron el estrecho de Bering, penetrando así en el continente americano y llegaron a Australia hace unos 25 mil años.

Los homo sapiens sapiens se extendieron por la tierra más que ninguno de los primates anteriores; Un grupo prehistórico de esta especie fueron los hombres de Cro-Magnon (32 mil años), llamados así por la cueva cercana a la aldea de Les Eyzies, Francia, donde fueron hallados sus restos óseos; los cro-magnones vivieron la última glaciación y aunque su cerebro no era mayor que el del hombre de Neanderthal, le dieron nuevos usos pues, entre otras cosas, hicieron y mejoraron muchos instrumentos y armas. Los cro-magnones son también los artistas más antiguos. El hombre actual no



difiere básicamente ni en capacidad cerebral, ni en postura, ni en otros rasgos físicos, del modelo que la evolución había logrado en el hombre de cro-Magnon.

Para los biólogos, todos los seres humanos forman parte de la misma especie (Homo sapiens) aunque hay distintas razas, las líneas generales de distribución racial se iniciaron en la prehistoria. Desde el punto de vista físico se pueden reconocer por lo menos cuatro categorías raciales fundamentales: negroide, caucasoide, mongoloide, australoide. Lo que dio al hombre moderno su control sobre la tierra no fue su físico, sino su capacidad de aprovechar y transmitir a sus descendientes la información cultural por medio de su inteligencia.

## **1.2 Etapas evolutivas del ser humano**

Las personas pasan por distintas etapas en el trayecto de sus vidas, en la que se enfrentan a nuevos retos, toman decisiones que marcan el resto de sus vidas y las de las personas que les rodean.

Cada persona vivirá estas etapas de forma bien distinta y se enfrentará a las mismas situaciones que los otros, pero eligiendo de forma distinta según multitud de factores como son la educación, personalidad, sociedad, influencias, etc.

“Así encontraremos que las personas que cuenten con un entorno positivo enfrentarán los problemas más fácilmente que otra persona que no cuente con ningún tipo de



apoyo, así como las circunstancias personales de cada persona, educación, trabajo, economía, familia”.<sup>5</sup>

Erikson apoya su teoría del ciclo vital (que abarca desde el nacimiento hasta la muerte) teniendo en cuenta los aspectos sociales y su relación con el entorno del individuo, esta teoría de las etapas evolutivas del ser humano tiene un carácter interactivo a que intenta relacionar los aspectos internos del individuo con el entorno social y cultural que le rodea.

Cada persona interactúa continuamente con las necesidades que se le plantean y las demandas y la realidad del medio físico donde habita.

Erikson distingue entre ocho etapas, cada una de las cuales plantea una serie de retos y crisis que deben superarse satisfactoriamente para no tener problemas posteriores, de no hacerlo así estos problemas afectarían a su vida personal y social, el rango de edad en cada una de las etapas es aproximativo, ya que a veces las personas debido a circunstancias, pueden enfrentarse a retos propios de otra etapa antes de tiempo o al contrario. Hay adolescentes que han perdido a sus padres a una edad temprana y deben enfrentarse al mundo de forma precoz, cuidando a sus hermanos, buscando trabajo, por lo que su entrada en la madurez psicológica y mental será más precoz que la de otra persona que no haya tenido tantos obstáculos; para hablar de desarrollo individual se debe tomar en consideración las diferencias que existen entre las

---

<sup>5</sup> Grimaldí Herrera, Carmen.. *Etapas evolutivas del ser humano* Pág. 1



personas debido a las variables de su entorno, estas son fundamentales en la actualidad, ya que por ejemplo hay muchos inmigrantes y sus diferencias culturales y sociales marcan una diferencia. No es lo mismo una mujer en España que una mujer en el mundo islamista o por ejemplo las relaciones que tienen los jóvenes con los mayores también pueden ser totalmente distintas según la cultura de donde provengan, en el mundo oriental, a los ancianos se les venera y respeta mucho más que en las actuales sociedades occidentales. Otro factor a tener en cuenta es la edad, ya que en las últimas décadas la esperanza de vida ha ido incrementándose paulatinamente, y no es lo mismo tener sesenta años en el año 2000, que sesenta años en la década de los años veinte.

Así como en ciertos países del mundo donde la esperanza de vida es sensiblemente inferior a la media europea, en África desgraciadamente una persona con cuarenta años es considerada un anciano cuando en Europa supone solo el paso a otra etapa. La transición en estos países ente una etapa y otra va a estar mucho más adelantada que en un país desarrollado. A continuación se describen algunas de esas etapas, concretamente desde la etapa escolar hasta la senectud, teniendo en cuenta las características físicas y psicológicas.

#### a) La etapa escolar

En esta etapa, los logros más relevantes como, por ejemplo, el movimiento coordinado,





el habla y un sin fin de características físicas ya están consolidados en los niños sin problemas. Por lo tanto, a partir de esta etapa los cambios que se producen hacen referencia, en su mayoría, a los aspectos psicológicos del desarrollo.

La característica más destacable de esta etapa es que el niño entra en el mundo social. En etapas anteriores empezaba a hacer sus primeros intentos de relaciones y de influir sobre lo que le rodeaban para sentir que formaba parte del grupo, para sentirse respetado y querido; pues bien, en esta etapa y en todas las posteriores los aspectos sociales adquieren una gran relevancia.

Sobre los seis años el niño empieza su educación primaria, a partir de esta etapa las exigencias del mundo académico se multiplican y los padres y educadores apelan continuamente a frases como: ya eres mayor, no te comportes como un niño pequeño, etc.

Así se intenta empujar al niño a que demuestre que es mayor, tanto en el colegio como en su propia casa. En esta última es cada vez más habitual que tenga obligaciones y deberes y no solo derechos, como ocurría hasta este momento.

El niño procura, cada vez más, mostrar indicativas a imagen y semejanza de las que ve entre los adultos de su entorno, tiende a ser igual que sus mayores y además disfruta de su papel de mayor, se sentirá halagado de que se le pidan cosas adecuadas a su edad y si no es rechazado ni atacado por ello, tenderá a mostrarse cada vez más



mayor y responsable; también puede ocurrir que el niño no se vea recompensado por sus iniciativas, que una tras otra vez sea atacado por mostrarse autónomo o por intentar hacer algo que el cree que le corresponde; en ocasiones se tiende a infantilizar al niño y se le hace sentir como un inútil incapaz de asumir responsabilidades por medio de la violencia psicológica, esta manera de dirigirse al niño puede conseguir potenciar ese sentimiento de inseguridad y reprimir esos intentos por agradar y ser mayor.

De esta manera, el niño podría inhibirse, no mostrar todas sus capacidades por miedo a ser un inútil, no ser capaz, por miedo al fracaso, ya que cuando ha intentado hacer alguna tarea que considera de mayor le han regañado y le han hecho sentir incapaz, por desgracia este tipo de violencia silenciosa está bastante presente en la sociedad.

Cuando el niño supere con éxito esta etapa se sentirá capaz, competente, preparado para enfrentarse con seguridad y firmeza a los nuevos retos; podrá equivocarse pero rectificará e intentará solucionar sus problemas con seguridad.

#### b) La adolescencia

La adolescencia es una de las etapas más difíciles de la persona y abarca desde los 13 hasta los 19 años.



Es la etapa del nacimiento social y a nivel individual supone la creación de la personalidad como dice Erikson. El adolescente está a medio camino entre niño y adulto, está sufriendo constantes cambios no solo físicos sino también psíquicos, tendrá que enfrentarse a continuos cambios y tomar decisiones que a veces marcarán el resto de su vida, tienen que decidir que van a hacer con sus vidas, estudiar o trabajar, salir con alguien o con los amigos, etc.; necesita reafirmar su personalidad ante los demás, se rodea de iguales (amigos) que en esta etapa tienen un significado totalmente distinto al que poseen en otras etapas. Los lazos entre chicos de la misma edad son tan fuertes que a veces chocan con los propios lazos familiares.

Los padres empiezan a quejarse porque sus hijos están más pendientes y consideran más importante lo que piensan sus amigos que lo que piensan ellos mismo, los padres tienen miedo a las consecuencias de malas influencias sobre el comportamiento de sus hijos.

Los adolescentes pertenecen a grupos propios, que no suele coincidir con las preferencias paternas, como forma de enfrentarse y reivindicar su propia identidad frente al de los progenitores, si mi padre es de derecha, yo de izquierda, si quiere que salga con un abogado, lo hago con un camarero, etc.

Esto que suele causar innumerables quebraderos de cabeza a los padres, sin embargo es tremendamente positivo para el proceso de construcción de la identidad de sus hijos, ya que sin estos obstáculos no podrían superar las crisis que suelen aparecer en



la adolescencia.

Si se enfrenta y supera esta etapa, se sentirá seguro y capaz de continuar formando su propia identidad, con sus propias ideas y creencias.

#### c) La juventud

Esta etapa abarca desde los veinte hasta los treinta años, es la etapa que todos consideran como la mejor o por lo menos es así como nos la venden los medios de comunicación.

Es la etapa para poner en práctica lo aprendido anteriormente, así los que hayan superado satisfactoriamente las etapas anteriores, con sus cambios físicos y psíquicos, se habrá consolidado y creado su propia personalidad, y habrá comenzado su independencia.

#### d) La madurez

Es una de las etapas más largas, ocupa de los treinta a los sesenta años. Erikson distingue en dos etapas: primera edad adulta (de treinta a cincuenta) y segunda edad adulta (desde los cincuenta a los sesenta), ya que los intereses y preocupaciones de una persona de treinta no son los mismo que los de una de sesenta. Es la etapa de la



consolidación, ya que se va a sacar provecho de lo aprendido en etapas anteriores, normalmente se trata de cerrar el círculo, primero se estudia, se trabaja, se tiene hijos y luego se vuelve a educar y ayudar a formar a los nuevos individuos.

Los adultos se convierten así en parte activa de la sociedad, trabajando, participando en la sociedad, la política, etc. y ayudando a las nuevas generaciones con su ejemplo y trabajo.

Se distinguen dos tipos de personas: aquellas que tienen prestigio social y sirven de ejemplo y aquellas que aparecen como estancadas, incapaces de modificar su vida y entorno y dejándose llevar por su alrededor, convirtiéndose en personas conformistas que se acomodan a las situaciones coyunturales. Si una persona supera esta etapa satisfactoriamente, está centrada y equilibrada, por lo que buscará modificar su entorno para hacerlo más acogedor para él y su familia.

#### e) La senectud

Es la última etapa en la vida de las personas, va desde los sesenta hasta la muerte; las personas se dan cuenta de que se acerca el final y suelen reflexionar sobre lo que han hecho en esta vida, las cosas buenas y las malas, las cosas que no podrán hacer, etc.

Las personas que hayan llevado una vida satisfactoria llegarán a esta etapa de forma sosegada y tranquila, mucho más que aquellas otras que lo hayan hecho con muchas



dificultades. Hay dos tipos de personas distintos: aquellos que se comportan de forma altruista, comprometiéndose con los otros, auto-realizándose, recordando con cariño y disfrutando de su familia amigos, etc. Suelen estar preparados para despedirse del mundo. Por otro lado están aquellos que no saben enfrentarse al final y se dan cuenta de todo aquello que no han podido hacer, por no haber podido o querido, estas personas no han superado con éxito las etapas anteriores; dentro de este último grupo hay personas que se dan cuenta de lo poco que han ayudado o han hecho algo por los demás, que solo han pensado en ellos mismos, por lo que intentaran auto-realizarse, y aunque se enfrenten a la muerte no de forma satisfactoria, si que podrán hacerlo de forma más positiva.

### **1.3 La división natural del trabajo**

“El origen etimológico de la palabra trabajo proviene del latín trabajolium que era un castigo que se le aplicaba a los esclavos de sobrecarga de trabajo. Aunque esta definición no resulta muy auspiciosa, se puede señalar con toda justicia que el trabajo es la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza para su mayor bienestar posible; el hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio y perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos.



El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás.

División del trabajo por el sexo y la edad, asignación de determinados tipos de actividad laboral al trabajador teniendo en cuenta sus particularidades fisiológicas y de edad. La división natural del trabajo surgió en los primeros estadios del desarrollo de la sociedad humana y precedió a la división social del trabajo”.<sup>6</sup>

### **1.3.1 División social de trabajo**

Separación de distintos tipos de trabajo en la sociedad de modo que los productores se concentran en determinadas ramas y clases de producción. La división social del trabajo se refleja en la división de la economía nacional en sectores (industria, construcción, agricultura, transporte etc.) y en ramas de la producción (industria ligera, construcción de maquinaria, metalurgia, ganadería, horticultura, etc.). La división social del trabajo, así como la división del mismo en una empresa, implica una especialización profesional de los trabajadores de la producción. El grado de desarrollo de la división social del trabajo caracteriza el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas. La primera gran división social del trabajo separación de las tribus

---

<sup>6</sup> [http://nuevosconocimientosiuteb.El trabajo, etimología, historia y desarrollo. \(15 de julio de 2012\)](http://nuevosconocimientosiuteb.El%20trabajo,%20etimolog%C3%ADa,%20historia%20y%20desarrollo.%20(15%20de%20julio%20de%202012))



dedicadas a la ganadería contribuyó a elevar sensiblemente la productividad del trabajo y creó las premisas materiales para el nacimiento de la propiedad privada, de la sociedad de clases; la segunda gran división social del trabajo (los oficios se separaron de la agricultura) contribuyó a la ulterior elevación de la productividad del trabajo y junto a la primera gran división social del trabajo, hizo que se ampliara.

La división social del trabajo ha atravesado por tres estadios: la primera estableció la distancia entre agricultores y ganaderos, es decir, que obligó a una especialización en la producción de insumos básicos; la segunda se dio cuando aparecieron los especialistas, que sin producir insumos básicos, producían cosas necesarias o de lujo: plumejeros, lapidarios, alfareros, herreros, sacerdotes, etc.; la tercera surgió cuando emergieron unos especialistas que no producían sino que se encargaban de enlazar entre los productores y los consumidores; en otras palabras, comerciantes.

El trabajo como parte integrante y fundamental para vivir, es la acción donde se muestra la capacidad transformadora y da la facultad para mejorar la calidad de vida, haciendo diferente a cada ser humano.

Para entender la historia se debe comprender el trabajo, ya que la historia es la historia del trabajo de los hombres, sin el trabajo no existe ni el hombre ni la historia. Al ser el trabajo y la aplicación de técnicas desiguales (es decir su modo de producción), la evolución también es desigual, es por ello que aún existen sociedades primitivas, así como también existen sociedades súper desarrolladas.





## **1.4 Épocas de la historia universal**

### **1.4.1. La sociedad primitiva**

“En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la división natural del trabajo, el hombre era como la abeja al panal, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades; no existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad, las creencias religiosas eran de carácter espontáneo, no existían religiones institucionalizadas, por ello las creencias eran principalmente espontáneas, donde no existían castas sacerdotales que dominasen ni impusieran las ideas religiosas, el uso de diferentes técnicas para aliviar el trabajo del hombre eran poco desarrolladas, pasaron miles de años para el hombre dominar el fuego, inventar la rueda por el mismo trabajo existía y la necesidad de supervivencia, pues estaba en una constante batalla por su supervivencia, tenía poco ocio, por lo cual no tenía mayor tiempo para meditar y crear nuevas técnicas”.<sup>7</sup>

### **1.4.2 La sociedad esclavista**

Esta sociedad se caracteriza por la división social del trabajo, división de clases entre amo y esclavo, creencias religiosas institucionalizadas, aparición de la propiedad

---

<sup>7</sup> Engels, Federico. *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Pág. 15



privada, aparición del ejército, el lugar central de la polis o ciudad-Estado. Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la propiedad privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados. Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos.

En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevo también a someter a otros seres humanos; durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido. Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complemento con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino; sociedades esclavistas importantes fueron la egipcia, griega, romana, alguna de oriente etc.



### **1.4.3 La sociedad feudal**

Dentro de los rasgos más importantes de esta sociedad están: división social entre señor y siervo (también llamado peón o vasallo); el clero paso a tener un papel fundamental; las religiones pasaron a ser principalmente monoteístas; el lugar de producción era principalmente el taller; el lugar central eran los feudos; autarquía económica (el reino hacia los productos que consumía). Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del imperio romano, pero como ya se estableció, el desarrollo de la historia y de las fuerzas productivas no eran uniforme, se pueden dar diversos orígenes (hasta el día de hoy se mantienen sociedades feudales).

La sociedad feudal se basaba en que el señor feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor feudal.

### **1.4.4 La sociedad capitalista**

Entre las particularidades más importantes de esta sociedad se encuentran: la división de clases entre burgueses y proletarios que prevalece hasta la actualidad; el auge que toman las fabricas en la producción y por ende la paulatina desaparición del taller; la rápida emigración del campo a las ciudades; adelantos tecnológicos; organización de sectores proletarios concretizada en la aparición de diversas tendencias ideológicas, políticas que reivindicaban al proletariado, principalmente el marxismo y el anarquismo.



Hablar sobre el capitalismo implica una serie de acontecimientos que marcaron el inicio de confrontaciones entre el sector empresarial y el trabajador, desigualdad económica, restricciones en los horarios, explotación laboral, que suscitaron la necesidad de crear normas laborales equánimes para la protección del trabajador.

Aunque sus primeros pasos pueden ser muy antiguos, pero es con las cruzadas y la posterior época renacentista, la denominada época de los descubrimientos, en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo, avanzando hacia lugares como África, Asia, América y Oceanía, con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

Con la aparición del comercio, nacen las ferias libres (muy similares a las actuales ferias) donde una nueva clase, los comerciantes, se van instalando en forma permanente en estos lugares, naciendo así los burgos o ciudades, y sus habitantes fueron denominados burgueses.

Estos mismos comerciantes o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo es cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero, no tardaran mucho en enfrentarse con estos (aunque también estaba la otra alternativa, la unión por conveniencia).

El surgimiento del capitalismo se visualiza de una forma más explícita a través de los siguientes modelos:

## a) El liberalismo



Tres sucesos relevantes condicionan la aparición de este modelo: a) La independencia de Estados Unidos (1776); b) la revolución francesa (1789) y c) la revolución industrial (1800).

Con la Independencia de Estados Unidos se da el primer paso hacia la libertad de los pueblos.

En el período de la Revolución Francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados del tercer Estado (el pueblo), siendo claros vencedores la burguesía; durante la Revolución Industrial: aquí nacen nuevos fenómenos primero aparecen las fabricas desplazando al taller, la gente emigra del campo a las ciudades, buscando nuevas oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor la calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de la sociedad, aparece el proletariado que trabaja en las fabricas etc.

El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Affaire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar, es decir que el Estado interviniera lo menos posible (relaciones Internacionales, la justicia y el orden interior) y dejar la libertad a los privados para que ellos tomaran la libre iniciativa para hacer lo que desearan, es decir, un Estado policial; para estos teóricos existía una mano invisible, la mano del mercado, que se va



encargando de regular todos los aspectos de la economía, llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad, pues temprano o tarde todos se iban a ver beneficiados. Estos resultados no se produjeron jamás, y la protesta social, por las injusticias cometidas (el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil etc.) hicieron aparecer nuevas ideologías que pretendían mejorar el sistema, para hacerlo mas justo (social cristianismo, social democracia etc.) o cambiarlo definitivamente (comunismo, anarquismo).

La sed de los capitalistas era insaciable y llego un momento en la cual la repartición no podía darse pues estaba todo copado por las máximas potencias y estalla la primera guerra mundial y con ello un invento para que la gente pudiera ir a las trincheras pretendiendo defender una causa, el patriotismo.

#### b) El desarrollismo

El modelo liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Strett y con ello la posible caída del capitalismo (recordar que en 1919 triunfo la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al capitalismo). Llego a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobreproducción.



Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado benefactor o Estado interventor), este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamo Estado interventor o de bienestar) y preocuparse de los indicadores macroeconómicos, sobre todo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la macroeconomía separándose de la microeconomía).

El Estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación) y en sectores productivos (industrialización, desarrollo productivo etc.) preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores

### c) El neoliberalismo

Siempre el modelo Keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas, inclusive, posteriormente a la segunda guerra mundial, ya estaban planteando su reemplazo; éste grupo se denomino la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico.

Con la crisis del petróleo en los 70 estos vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin; el neoliberalismo consiste en retomar los principios del liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo



subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren sus propios recursos y los inviertan en servicios básicos.

### 1.5 Surgimiento del derecho

La palabra derecho o más aún, toda la concepción y noción derivada de esta palabra, representa en la actualidad un aspecto de gran amplitud en cuanto a su entendimiento y aplicación se refiere.

La principal causa que dificulta obtener una conceptualización universal del derecho es su naturaleza cultural, ya que éste no se manifiesta como un concepto establecido por ciencias exactas, como la física o la matemática, sino que proviene de las ideas filosóficas y sociológicas que históricamente han emanado y evolucionado de las distintas sociedades humanas.

Una primera visión del derecho se capta como un "sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes que tiene por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres, dentro de las relaciones sociales que establecen tendientes a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización, y lograr la realización de intereses a ella inherentes".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Alvarado Polanco, Romeo. *Introducción al derecho I*. Pág. 28





Empíricamente, se reconoce que algo derecho indica una idea de rectitud; etimológicamente, la palabra derecho contiene un significado de dirección, rectitud, estabilidad, así como un significado de mandato y norma. En este sentido y trasladando estas acepciones hacia la conducta humana, se puede precisar una mejor definición del derecho. Castán Tobeñas presenta una definición del derecho la cual incorpora todos sus elementos esenciales: "El Derecho es la recta ordenación de las relaciones sociales, mediante un sistema racional de normas de conducta declaradas obligatorias por la autoridad competente por considerarla soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".<sup>9</sup>

Este concepto del Derecho expresa la idea de poner orden en las relaciones humanas a través del establecimiento de un conjunto de reglas o normas, cuya estructura de carácter obligatorio debe evitar la contradicción entre ellas, siendo velado su cumplimiento por una entidad que representa la autoridad, con el objeto final de lograr justicia.

#### a) Derecho civil

"Sistema jurídico inspirado en el derecho romano, en sus versiones modernas, la principal fuente del derecho es la ley; convirtiéndose los códigos civiles en la piedra angular del ordenamiento jurídico y la base del resto de la legislación, que los complementa o constituye una excepción a sus disposiciones. Se caracterizan por un

---

<sup>9</sup> Castán Tobeñas, José. *Introducción al derecho*. Pág. 12



alto nivel de abstracción que permite a los jueces interpretar y analizar los hechos y una situación determinada aplicando la legislación o en caso de vacío de ésta, recurriendo por analogía a los principios derivados del ordenamiento jurídico general. Francia es el prototipo de nación de derecho civil. La tradición del derecho civil influye en más de 60% de la población mundial”.<sup>10</sup>

#### b) Derecho común

“Derivado del derecho inglés no escrito, que se fue forjando a partir del siglo XII, es el **derecho creado por el juez**, su fuente primordial es la jurisprudencia, elaborados por inducción, los conceptos del derecho surgen y progresan constantemente, gracias a la repetición de casos de la misma especie predomina en el Reino Unido, Estados Unidos y la mayoría de los países del Commonwealth, e influye en más de 30% de la población mundial”.<sup>11</sup>

#### c) Derecho consuetudinario

“Conjunto de usos y costumbres que, con el correr del tiempo, han adquirido fuerza de leyes; sus expresiones son múltiples y pueden desarrollarse a partir de la religión, la etnia o la identidad cultural, cumple un papel destacado en buen número de países con un régimen de derecho mixto, que tienden a recoger el derecho consuetudinario en un

---

<sup>10</sup> <http://panoramamundialdelderecho.blogspot.com>. (12 de julio de 2012)

<sup>11</sup> **Ibid.** (12 de julio de 2012)



código. La administración de justicia puede ejercerse en muchos casos con arreglo a las tradiciones locales”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> **Ibíd.** (12 de julio de 2012)

## CAPÍTULO II



### 2 Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco, ha sufrido escasas modificaciones en el trayecto de su vigencia, partiendo del último acontecimiento, que le dio origen al Código de Trabajo actual, la revolución de octubre de 1944, donde se consiguieron la mayoría de derechos laborales, consignados en el Decreto 1441 Código de Trabajo, hasta la fecha sigue manteniendo toda su estructura, los Artículos que se han derogado o reformado son escasos; esa postura significa que la redacción y estipulación de las garantías del trabajador, durante esa época cumplían su cometido para regular los derechos laborales en ese lapso de tiempo. Sin embargo la fragmentación que ha sufrido la sociedad actual, el ritmo acelerado de vida, demanda una mayor eficacia en la aplicabilidad de sus normas, para una mayor y mejor protección de los derechos laborales de los trabajadores.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 1



## 2.1 Etimología

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma, sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al



servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos”.<sup>14</sup>

De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un equilibrio, indispensable para la convivencia armónica.

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir como: “el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones”.<sup>15</sup> “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente

---

<sup>14</sup> Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44

<sup>15</sup> Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho laboral**. Tesis, Universidad de San Carlos de Guatemala. Pág. 3



en todas sus manifestaciones”.<sup>16</sup>

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101, “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes: “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>17</sup> El tratadista Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>18</sup> Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “el derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios y normas

---

<sup>16</sup> Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 1

<sup>17</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual.* Pág. 225

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* Pág. 245



jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”. “Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.<sup>19</sup>

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características: a) debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo); b) debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala); c) en la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo); d) el trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 121





su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo), e) El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

En concreción se puede indicar que el derecho del trabajo es aquel que regula las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, generan un conjunto de derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.

## **2.2 Historia del derecho laboral guatemalteco**

### **2.2.1. Época pre-colonial**

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

### **2.2.2 Época colonial**

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en la colonia, de



dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las **leyes de indias** y b) en la ciudad organizándolos en gremios. Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

### **2.2.3 Leyes de indias**

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes.
- b) Determinaban la fijación de salarios por personas entendidas.



- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche.
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales.
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos.
- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados.
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes.
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte.
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés.
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo.
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones.
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar.



n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

#### **2.2.4. Época independiente**

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra; permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo.

Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del



apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en el país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que han gobernado.

Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

- Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.
- La Ley de "Trabajadores Rurales", que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- La "Ley Protectora de Obreros", de 1906.
- "Ley del Trabajo", contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.



- La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.
- La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.
- La Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

El licenciado López Larráve afirma que: “durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos; como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.<sup>20</sup>

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21) del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30).

Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros

---

<sup>20</sup> López Larrave, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Pág. 38



sindicatos, consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase...”

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoramiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

### **2.2.5 Época de la revolución**

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Sandoval Cardona, Mario René, *Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral*. Pág. 73



Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

- La Constitución de la República de Guatemala, (en vigor el 15 de marzo de 1945) López Larrave manifiesta que: "Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público".<sup>22</sup>

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento

---

<sup>22</sup> López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 12





de la jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

- Decreto 64 del Congreso de la República de Guatemala (9 de abril de 1945), este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

- Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947) Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: “reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)...”



## 2.3 Principios que inspiran el derecho de trabajo

Mazariegos Vásquez indica que: “El derecho laboral guatemalteco, esta informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.<sup>23</sup>

El mismo autor indica que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.<sup>24</sup>

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho, tal es el caso del principio de tutelaridad regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. (Cuarto considerando literal a).

Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de

---

<sup>23</sup> Mazariegos Vásquez, Edilmar. Aspectos considerativos de las recomendaciones de los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Pág. 12

<sup>24</sup> *Ibid.* Pág. 12



tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, para, a través de la ley, compensar esas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores, pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador. En el Código de Trabajo vigente se encuentran algunas disposiciones, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las contenidas en los Artículos 78, 89 y 30.

Como ejemplo mencionamos el Artículo 30 del Código de Trabajo el cual establece: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus 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". En lo establecido en este Artículo se puede ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono, extender por escrito el contrato de trabajo y en el



entendido que si no lo hace se presumirán ciertas las afirmaciones expuestas por el trabajador.

#### a) Garantías mínimas

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- Mínimas.
- Protectoras del trabajador.
- Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Estos derechos se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero que el patrono puede pagarle y con la cual él trabajador podrá cumplir sus obligaciones como jefe de familia. Mazariegos Vásquez explica que: “Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a jus dispositivum sólo rigen de manera subsidiada cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación”.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Mazariegos Vásquez, Edilmar. *Ibid.* Pág. 13



La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: **El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.**<sup>26</sup> (sic.)

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 establece: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

De lo anterior se desprende que los derechos contenidos en la legislación, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.

b) Necesario e imperativo.

El cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo enuncia este principio de la siguiente manera: “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

---

<sup>26</sup> Ibid. Pág. 32



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 un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.<sup>27</sup>

Como es sabido en el derecho común no rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso del derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficio para los trabajadores. Mario de la Cueva, cuando se refiere a éste principio dice: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales”.

---

<sup>27</sup> Méndez Salazar. Ob. Cit. Pág. 21,23



Se puede concluir, que este principio surge de la injusticia y desigualdad social, para evitar que los trabajadores acepten condiciones que les sean desfavorables en cuanto a la necesidad que tienen de trabajo, así también obliga a las partes a regular toda relación laboral conforme al derecho de trabajo.

### c) Realista y objetivo

Este principio se fundamenta en el dinamismo de las relaciones sociales del individuo que pese a que evoluciona mantiene su carácter de equidad, tratando de resolver los conflictos que se presentan de manera justa.

“El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de ambas partes, y objetivo, porque trata de resolver los conflictos que devienen de su aplicación con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos”.<sup>28</sup>

### c) Es un derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “el presente Código y sus reglamentos son normas legales de

---

<sup>28</sup> de la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 278



orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

Este principio laboral determina la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que se impone incluso coactivamente. Este principio manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

#### d) Irrenunciabilidad

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares. “El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público, de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.

El Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste”. El Artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala estipula que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,





susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”(sic.) El principio de irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de los derechos contenidos en la legislación de trabajo.

#### e) Democrático

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.<sup>29</sup> Este principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social.

---

<sup>29</sup> Mazariegos Vasquez, Edilmar. Ob. Cit. Pág. 14



## f) Conciliatorio

“Este principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores”.<sup>30</sup> Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.

### 2.4 Código de Trabajo

Entró en vigor el 1º. de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa Central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono, Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de Guatemala de 1947 a 1953. “Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar

---

<sup>30</sup> Ibid. Pág. 11



el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.”<sup>31</sup>

El período contra-revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cuál contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la revolución y al Decreto 570 de Castillo

---

<sup>31</sup> Sandoval Cardona, Mario René. *Ob. Cit.* Pág. 73



Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores. López Larrave explica que: “Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.



## **2.5 Denominaciones del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan están el derecho social, como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

## **2.6 Fuentes del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.**

Méndez Salazar señala: “La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Méndez Salazar. Ob. Cit. Pág. 22,36



### **2.6.1 La ley**

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país; por el contrario otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica; en materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias.

### **2.6.2 Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. “El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Mendez Salazar. *Ibid.* Pág. 23, 37



## 2.7 Licencias

Licencia, según la Real Academia Española, es: “la facultad o permiso para hacer alguna cosa,” de modo más específico, Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, indican: “Beneficio otorgado a un funcionario, empleado u obrero consistente en dispensarlo temporalmente de la asistencia al trabajo por tiempo determinado”.<sup>34</sup> Tal como apunta Guillermo Cabanellas en su diccionario de derecho laboral: “...Las principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos”.

Otras se basan en principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos; otras se basan en nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos otras se basan en deberes del ciudadano, como las operaciones preliminares del servicio militar y la concurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concurra.

En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre, cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes. A lo anterior es importante agregar lo que manifiesta Alejandro Argueta Ramírez, al comentar la literal ñ) del

---

<sup>34</sup> De Pina, Rafael y Rafael De Pina Vara. *Diccionario de derecho*. Pág. 242



Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República:

“Las licencias consisten en el derecho del trabajador a que el patrono le de permiso, con goce de salario, para atender un asunto personal”.

En este Artículo la ley establece las licencias con goce de salario que el patrono o empleador está obligado a otorgar cuando se producen las situaciones indicadas en estos incisos. Cuando la licencia se otorga con goce de salario se perfecciona una suspensión individual parcial del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 66 literal a) del Código de Trabajo. Cada caso, contenido en estos incisos, debe ser acreditado por el trabajador para justificar el otorgamiento de la licencia respectiva; La acreditación debe realizarse antes o después de la situación correspondiente según sea el caso. Las licencias con goce de salario también pueden ser otorgadas por voluntad del empleador con el objeto de que el trabajador pueda atender otras situaciones personales que no están incluidas en estos incisos...

En este mismo sentido también se pueden otorgar licencias sin goce de salario, las que puede otorgar el patrono por su propia voluntad ya que la ley no le obliga a otorgarlas, excepto el caso que regula el Artículo 207 del Código de Trabajo. Cuando se otorga una licencia sin goce de salario se perfecciona una suspensión individual total del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 68 a) del Código de Trabajo. “En virtud de lo mencionado se aporta la siguiente definición de licencia: prestación social consistente en un plazo durante el que se deja de cumplir por el trabajador o por





ambas partes del contrato o relación de trabajo con la obligación que le corresponde para atender algún asunto personal”.<sup>35</sup>

De lo anterior se deduce que las licencias pueden ser remuneradas o no remuneradas. Las licencias remuneradas que pueden ser concedidas, según lo regulan los Artículos 61, 65, 66 y 67 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, son:

- Para ejercicio del voto en las elecciones populares.
- Por fallecimiento del cónyuge, conviviente, padres o hijos del trabajador.
- Por contraer matrimonio el trabajador.
- Por nacimiento de hijo del trabajador.
- Por autorización del empleador.
- Para responder a citaciones judiciales.
- Por desempeño de una función sindical a los miembros del Comité Ejecutivo.
- En los casos que se prevean específicamente en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- Por enfermedades.
- Por riesgos profesionales.
- Por maternidad, descanso pre y postnatal.
- Por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo.

---

<sup>35</sup> Argueta Ramírez, Alejandro. “Código de trabajo comentado”. Pág. 57



Las anteriores no excluyen las licencias que otras leyes relativas al trabajo conceden a los trabajadores. Dentro del mismo Código se encuentran contempladas las licencias no remuneradas de que pueden gozar los trabajadores, en los Artículos 68 y 207, siendo éstas:

- Licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores,
- Por ocupación de un cargo político remunerado de algún miembro del sindicato,
- Por enfermedades, por riesgos profesionales, descanso pre y postnatal y por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, después de transcurridos los plazos en que el patrono está obligado a pagar medio salario conforme lo prescribe la ley.
- Por prisión provisional, de acuerdo con las reglas que fija la ley.

Hice una breve descripción de las licencias que regula el Código de Trabajo del país en caso de ocurrir ciertos acontecimientos establecidos; es de hacer resaltar que dentro de ellas ninguna hace mención sobre las licencias prolongadas por enfermedad aguda, grave o crónica de los hijos menores de edad; en caso de plantearse la necesidad de ausentarse por un tiempo prolongado el trabajador de sus labores, el patrono opta por el despido directo justificado de cierta manera por no contemplar tal situación en la normativa laboral, desprotegiendo al trabajador y violando un derecho humano trascendental, por ello se plantea la necesidad de regular la licencia para ausentarse de las labores por un tiempo prolongado.



## CAPÍTULO III



### **3. Incidencia de las enfermedades graves, agudas, crónicas o incurables de los hijos menores de edad en el cumplimiento de las actividades laborales de los trabajadores padres de familia.**

La enfermedad de los hijos menores de edad repercute en las actividades laborales de sus padres, debido al desgaste que ello conlleva, tanto en el aspecto emocional como económico, ambas situaciones representan factores esenciales para el correcto desempeño y productivo de las actividades laborales de estos; lamentablemente lo que importa para la mayoría de patronos sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores que laboran para sus respectivas empresas es el factor lucrativo, evidentemente es un argumento válido por la necesidad que tienen de producir para el sostenimiento de sus empresas. Cuando se presenta una situación de esa naturaleza en donde el trabajador deba ausentarse por un lapso de tiempo prolongado, aduciendo a razones de enfermedad aguda o crónica de su hijo menor de edad, la primera acción que se da por parte del patrono es el despido del trabajador, porque la ley laboral no contempla esa situación, dejando desprotegido al trabajador en todo sentido, inclusive en el pago de todas sus prestaciones laborales, se entra en un plano totalmente económico de intereses por parte del patrono sin tomar en cuenta el sentido humano, los principios que inspiran el derecho laboral, la razón de ser de la ley; en este caso esta actuando de conformidad con la ley, al no existir responsabilidad, al no estar regulado tal situación el Código de Trabajo.



De esa forma se atenta en contra del derecho humano que tiene el trabajador al trabajo y a percibir una cantidad de dinero por ello, para la subsistencia de él y de su familia, aunado a los gastos onerosos que genera el tratamiento de una enfermedad aguda o crónica de los hijos, repercutiendo en todo sentido.

Todas esas cuestiones me llevaron a plantear una tesis que tocara el tema sobre la falta de regulación de la licencia con goce de sueldo de las actividades laborales en caso de enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de los hijos menores de edad de los trabajadores, en el Código de Trabajo.

### **3.1 Neonato**

Es un bebé que tiene 27 días o menos desde su nacimiento, bien sea por parto o por cesárea. La definición de este período es importante porque representa una etapa muy corta de la vida; sin embargo, en ella suceden cambios muy rápidos que pueden derivar en consecuencias importantes para el resto de la vida del recién nacido. El término se ajusta a nacidos pre término, a término o pasados los nueve meses del embarazo.

### **3.2 Infante**

Con origen en la palabra latina *infantia*, la infancia es la etapa de la existencia de un ser humano que se inicia en el nacimiento y se extiende hasta la pubertad. El concepto



también se emplea para nombrar a la totalidad de los niños que se encuentran dentro de dicho grupo etario.

En otro sentido, este concepto puede estar vinculado a la etapa que sucede, por ejemplo, a la creación de un proyecto o a la fundación de una empresa. Dado que también en estos casos existirá un desarrollo, un crecimiento, resulta útil la analogía con la vida humana para diferenciar los distintos momentos de la evolución; también se le llama infante al niño que aún no ha llegado a los siete años de edad.

### **3.3 Adolescente**

La adolescencia es el período que va después de la infancia y que se extiende hasta la edad adulta, suele ir desde los catorce hasta los veinte años en los varones y en las mujeres desde los doce a los dieciocho años. Es un período crítico, voluble, turbado al cual padres y adolescentes temen. Los padres porque ignoran las reacciones del hijo en ese período y cómo acercarse a él sin que se rebote y el propio adolescente porque teme el descontrol.

Para los padres es difícil entender que los hijos crecen y pueden pensar y actuar por sí mismos y para los pequeños rebeldes llamados adolescentes la madurez se les sube a menudo a la cabeza. Todos los que forman parte de mi generación seguro que recordaran su adolescencia, con esos cambios de carácter inexplicables, esas sensaciones corporales que se escapaban a nuestra comprensión y esas ganas de



comerse el mundo y todo aquello que estaba prohibido. El primer contacto con el alcohol y las drogas, el primer beso y la primera decepción en el amor.

El adolescente se lanza de forma impetuosa a buscar experiencias porque cree ya ser mayor y suficientemente inteligente para salvar todos los obstáculos que se le atraviesen en su camino hacia la consecución de sus objetivos. Pero a menudo parece que todo sale mal y además sólo puede confiar en los amigos porque los padres parece que dejaron de comprenderle.

El equilibrio se ha roto, los padres dejaron de protegerle y tiene que afrontarse con diferentes retos en la vida que le conducirán al mundo adulto; a menudo en este camino tropiezan con otros adolescentes cuyos vínculos familiares no sean demasiado fuertes, cuyos padres han dejado de preocuparse por ellos o simplemente que sufrían algún trastorno conductual. El adolescente es todavía frágil y antes escuchará a uno de los suyos que a sus padres.

### **3.4 Definición de menores de edad**

La legislación del país considera menor a toda persona que aún no ha cumplido los 18 años de edad y que por el hecho de ser persona posee capacidad limitada o de goce y facultando al menor para ejercitar ciertos derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas, no pudiendo ejercer la capacidad de ejercicio que adquiere al cumplir la



mayoría de edad, es decir 18 años, que lo faculta para actuar por sí mismo en el mundo de lo jurídico.

Tomando en consideración que el menor sólo tiene una capacidad de goce, se visualiza como un ser con derechos mínimos los cuales posterga hasta que adquiera la mayoría de edad y como tal, el último en ser priorizado dentro de la estructura jurídica del Estado, sus políticas y su institucionalidad. “El menor tiene una capacidad limitada de obrar y por tanto no es un incapaz, sino que obstante una capacidad relativa que lo faculta para que pueda ejercer ciertos derechos y obligaciones”, como por ejemplo la Constitución faculta al menor mayor de catorce años para que pueda contratar por sí mismo libremente su trabajo y el derecho común establece que la madre menor de edad pero mayor de catorce años puede por sí sola reconocer a sus hijos en el Registro Civil.

Al decirse menor se refiere que “es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad. Impone una serie de restricciones en el obrar activo de la persona y no en la titularidad jurídica que suplen la patria potestad o la tutela con la atenuación en ocasiones de la emancipación o habilitación de edad”.

El profesor Guillermo Cabanellas define a niño como “El ser humano desde el





nacimiento hasta los siete años. Por extensión, adolescente hasta alcanzar los doce o catorce años”.<sup>36</sup>

Otra concepción de niño es “Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que en virtud de la ley y que sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de edad”.

La minoría de edad consiste en una situación en la que se encuentra la persona que todavía no ha cumplido la edad que la ley establece como necesaria para la obtención de la emancipación por mayoría de edad.

“El menor de edad tiene una capacidad de obrar limitada, aunque hay actos que la ley permite celebrar por sí sólo, por ejemplo, contratar libremente su trabajo, otorgar testamento a partir de una determinada edad, la regla general es que el menor de edad se encuentre bajo la patria potestad de sus padres o, en su defecto la guarda de un tutor”.<sup>37</sup>

Uno u otro le representara para todos los actos que la ley no le permite llevar a cabo por sí mismo. A pesar de su situación, la ley no ignora que el menor, según edad y condiciones de madurez, puede realizar actos eficaces en el ámbito jurídico, puede aceptar donaciones puras que no impliquen obligaciones por su parte o estén

---

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 564

<sup>37</sup> [http://www.enclopedia encarta 2002. \(13 de febrero de 2012\).](http://www.enclopedia encarta 2002. (13 de febrero de 2012).)



sometidas a condición, ejercitar derechos de la personalidad, firmar una obra literaria o una partitura musical de las que sea autor, adquirir la posesión de los bienes o reconocer hijos.

En no pocos supuestos de crisis matrimonial de sus padres, la situación de persona necesitada de una especial protección, da derecho al menor a ser oído en las cuestiones que le puedan afectar.

Muchas legislaciones, permiten también otorgar testamento o contraer matrimonio a partir de una determinada edad o hacerlo si se les dispensa el impedimento de edad por la autoridad competente, ser testigos en un contrato o administrar los bienes que adquieran con su trabajo o industria.

Los actos que lleve a cabo un menor de edad, sin tener capacidad para ello, son impugnables por sus representantes legales o por él mismo cuando alcance la mayoría de edad, pero no son radicalmente nulos, pues mientras no sean impugnados, son considerados válidos por el derecho.

El menor de edad puede ser emancipado por decisión de quienes ejerzan la patria potestad o por decisión judicial. En tal caso, será considerado mayor para actuar en la vida, pero seguirá requiriendo la actuación de sus representantes legales para llevar a



cabo algunos actos señalados por la ley, que pueden entrañar un riesgo por ejemplo, vender un bien inmueble.

### **3.5 Enfermedades crónicas en la infancia**

La comunidad científica reconoce actualmente los cambios profundos que en los últimos cincuenta años han sucedido en materia de salud en América Latina y el resto del mundo. La mejoría en las condiciones de vida de las personas, los avances científicos y la organización de la atención de salud, han permitido disminuir la mortalidad materna e infantil, y por lo tanto prolongar la vida. Esto nos ha conducido a un cambio en el perfil epidemiológico, en el que las enfermedades crónicas del adulto tienen un papel protagónico tanto en la planificación en salud como en la atención médica.

Pese a estos logros, y según UNICEF, 13 millones de niños mueren anualmente antes de cumplir los 5 años en el mundo en desarrollo y muchos otros presentan discapacidades o desarrollo insuficiente; además, se ha observado un número creciente de niños y adolescentes con enfermedades crónicas (EC) en las últimas dos

Actualmente está en discusión, en ámbitos académicos, la definición de enfermedad crónica en niños. La palabra "enfermedad" ha sido ampliada a la de condiciones de



salud, en el entendido que muchas enfermedades presentan deterioros funcionales similares y es esto lo que importa en la rehabilitación del enfermo.

Hasta 1957, se consideraban portadores de enfermedad crónica a los niños con entidades biológicas definidas, de larga duración, que no tenían posibilidad de curación, como parálisis cerebral y diabetes juvenil; Desde esa fecha, en Estados Unidos y últimamente la Organización Mundial de la Salud, han usado un listado de condiciones de deterioro de la salud, entre ellas ceguera, déficit en la audición, trastornos de la marcha, etcétera, para obtener información sobre prevalencia de enfermedad crónica.

Esta aproximación categórica ha sido ampliamente debatida, en particular por sociólogos y psicólogos, quienes señalan, por estudios empíricos, que existen aspectos comunes a todas las condiciones de cronicidad que van más allá de categorizar a un niño. Por lo tanto, para efectos de estudios e implementación de políticas y planes de asistencia en materia de salud, habría que mirar el conjunto de estos problemas.

En Chile, la discusión sobre la definición ha estado liderada por el Comité de Enfermedades Crónicas de la Infancia, creado en 1988 bajo el alero de la Sociedad de Pediatría, este grupo ha planteado la siguiente definición: "Se define como Enfermedad Crónica a cualquier enfermedad que tenga una duración mayor de tres meses, que altere las actividades normales del niño, produciendo deficiencia, incapacidad o minusvalía. También se incluye a aquella condición que requiera hospitalización

continúa por 30 o más días. Existen enfermedades que, con una evolución menor en el tiempo, son desde su inicio crónicas".<sup>38</sup>

### **3.5.1 Magnitud del problema en el mundo**

“La mayor parte de la información científica disponible proviene de países desarrollados; la comparación de estos datos se dificulta por el uso de definiciones y métodos distintos. La incidencia de enfermedades crónicas presenta pocos cambios en las últimas tres décadas. Algunas enfermedades, como espina bífida, comunicaciones interventriculares y leucemia linfática aguda presentan, en ciertas poblaciones, un incremento sostenido de casos nuevos. Por otro lado, en algunos países se ha observado una disminución de niños con parálisis cerebral”.<sup>39</sup>

Hoy día está claramente determinado que la supervivencia de niños con enfermedades crónicas es cada vez mayor. Los adelantos tecnológicos han permitido que sobrevivan niños que antes hubieran fallecido, algunos con secuelas. Es así como la sobrevivencia de niños con fibrosis quística en países nórdicos se ha incrementado siete veces entre las décadas de 1950 - 1970. Lo mismo sucede en el caso de niños con leucemia u otras neoplasias malignas, quienes se han visto favorecidos por los avances en el campo de la quimioterapia. Los niños con malformaciones congénitas y genopatías han visto cambiar sus posibilidades y calidad de sobrevivencia gracias a las mejoras en diagnóstico

---

<sup>38</sup> <http://escuela.med.puc.cl/paginas/publicaciones/boletin/html/salud publica>. (15 de enero de 2013).

<sup>39</sup> Bedregal García, Paula. *Boletín, escuela de medicina, universidad católica de Chile*. Pág. 23



y terapia (especialmente cirugía). Esto, según algunos autores, ha incrementado el pool de genes anómalos en la población, lo que hace probable que estas enfermedades tiendan a presentarse con mayor frecuencia. Por lo tanto, si se considera una incidencia estable, con una sobrevivencia mayor de estos niños, se tendrá una prevalencia creciente.

Todos estos estudios han concluido que las enfermedades crónicas o condiciones crónicas de salud en los niños producen mayor utilización de servicios de salud por aquellos más limitados. Asimismo, se ha demostrado que estos niños presentan mayor número de problemas en el ámbito psicosocial. Muchos estudios señalan la existencia de una relación entre enfermedad crónica en la infancia y problemas de ajuste psicológico. Estos se manifiestan principalmente en la adolescencia, en niños con discapacidades; de acuerdo a estudios canadienses (Cadman, 1987), los niños con enfermedades crónicas presentan tres veces más riesgo de alteraciones psiquiátricas. El aislamiento social es un factor de riesgo importante en esta problemática; pese a estos hallazgos, la utilización de servicios de psiquiatría por parte de estos niños es muy baja; estos estudios (Cadman, 1991) muestran que las familias con hijos con enfermedades crónicas tienen levemente más disfunciones que otras con niños sanos, especialmente si son de bajo nivel socioeconómico.



### **3.5.2 Estudio realizado por la organización mundial de la salud**

Alrededor de 80% de las defunciones ocasionadas por las enfermedades crónicas en los niños ocurren en los países de ingresos bajos y medios, donde vive la mayor parte de la población. Niños y niñas se ven afectados casi por igual y una cuarta parte de todas las defunciones resultantes de una enfermedad crónica son de personas menores de 12 años. A menos que se tomen medidas inmediatas, las defunciones por causa de las enfermedades crónicas aumentarán en 17% desde ahora hasta el 2015.

A pesar de esta terrible carga, el conocimiento científico para prevenir y controlar las enfermedades crónicas ya existen soluciones y son costo-eficaces y su ejecución no es demasiado onerosa. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha demostrado que es posible salvar 36 millones de vidas, si se reducen en 2% anual las tasas de mortalidad por enfermedades crónicas, a lo largo de los próximos años hasta el 2015. El informe de la OMS, prevención de las enfermedades crónicas: una inversión vital, publicada en octubre de 2005, reveló la magnitud del problema y propuso un curso para la acción.

## CAPÍTULO IV



### **4 Propuesta de reforma para la regulación de la licencia con goce de salario encaso de enfermedad grave, aguda, crónica o incurable de los hijos menores de edad de los trabajadores, en el Código de Trabajo.**

#### **4.1 Políticas laborales favorables para la familia.**

Las políticas laborales favorables para la familia pueden adoptar muchas formas. La guardería en la empresa es quizás lo primero sobre lo cual mucha gente piensa, porque es muy claramente favorable para la familia; podría estar más directamente orientado a las necesidades de padres trabajadores una guardería que sea cómoda y segura, les permitiría a los padres estar inmediatamente allí si hay algún problema, y le brinde al niño una experiencia de alta calidad, si como sucede a menudo, la guardería de la empresa de forma gratuita para los empleado, sería un aporte básico para atender las necesidades de los mismos, y de beneficio para el patrono. Países industrializados como Japón, China entre otros han adoptado este sistema, potenciando más su productividad.

Sin embargo, la guardería dentro de la empresa, especialmente gratis, rara vez es una de las políticas favorables para la familia más comunes. Este servicio está casi exclusivamente restringido a grandes empresas o instituciones (o lugares donde se





entrenan maestros para este servicio), porque es caro, requiere permisos e instalaciones y personal autorizado. Existen, sin embargo, un gran número de otras políticas, muchas de las cuales se pueden adoptar incluso en empresas familiares pequeñas, que ayudan a los empleados a equilibrar trabajo y familia. Algunas están directamente orientadas a resultados favorables para la familia, mientras que otras pueden beneficiarla casi accidentalmente. En cualquier caso, hacen del ámbito laboral un mejor lugar para trabajar. Algunas posibles políticas favorables para la familia en el ámbito laboral:

#### **4.1.1 Horario flexible.**

Para empleados con obligaciones familiares, el control de su tiempo puede ser la prestación más valiosa que un empleador puede darles. El horario flexible (un cronograma flexible de trabajo) le permite a la gente elegir cuándo trabajan, siempre y cuando cumplan con la cantidad de horas por semana. Dependiendo del empleador, eso puede significar libertad absoluta para diseñar su propio cronograma de trabajo, o poder elegir entre varias opciones (semana de cuatro días en vez de cinco, por ejemplo, o días libres entre semana en vez de los fines de semana, o comenzar y terminar la jornada laboral varias horas más temprano o más tarde de lo normal).

#### **4.1.2 Permiso para padres.**

Ésta es una opción de un periodo corto que le permite a un padre tomarse una tarde o



un día libre para buscar a un hijo enfermo de la escuela o atender a otro en su casa, asistir a un evento escolar o deportivo o atender de alguna otra forma las necesidades de un hijo.

#### **4.1.3 Permiso por enfermedad familiar.**

Un empleado puede usar esta clase de licencia para cuidar a un padre anciano o a un miembro de la familia con una enfermedad prolongada o para atender sus propios problemas médicos crónicos o temporales (puede ser desde tratamientos de cáncer hasta salud mental). De nuevo, puede ser con o sin goce de sueldo o una combinación, y por lo general se limita a un cierto número de semanas o meses. De acuerdo a la propuesta estos permisos, en la mayoría de los casos, deberían estar regulados en el Código de Trabajo.

Lo más recurrente en el país es observar los despidos directos injustificados cuando el trabajador se ausenta por mas de dos días consecutivos aduciendo esta causa a la enfermedad de un familiar, específicamente un hijo como lo es en este caso; sin importarle al patrono la situación que vive el trabajador, importándole a aquel únicamente la producción de su empresa y percibir ganancias, dejando a un lado el tema humano, amparándose en la Ley, que es precaria en cuanto a la protección del trabajador, quedando de esa manera en desproporción jurídica frente al patrono debido a la escasa protección y garantías en cuanto al suceso de estos hechos.



#### **4.1.4 Permiso flexible por emergencia.**

Ofrece un cierto número de días al año para atender emergencias médicas o de otra naturaleza, generalmente con goce de sueldo.

#### **4.1.5 Políticas gubernamentales favorables para la familia.**

Hay dos formas en que los gobiernos deben favorecer a la familia: La primera es establecer políticas favorables para la familia, como las descritas anteriormente en otros ámbitos laborales, para sus propios empleados; la otra forma en que el gobierno en cualquier nivel puede favorecer a la familia es fomentar (mediante leyes u otros métodos) políticas favorables para la familia en las empresas y en las instituciones públicas en general. Algunas formas de lograr esta finalidad incluyen: exigir un plan de seguro de salud para todas las familias. Como se ha discutido durante años, hay muchas formas de hacerlo, como pueden ser un plan de pago individual (donde el gobierno o alguna otra entidad actúa como asegurador para todos) o un plan donde todos los empleadores deban brindar seguro médico como una prestación a sus empleados.

#### **4.1.6 Permitir a los padres pasar más tiempo con sus hijos.**

Pasar más tiempo con la familia ayuda a los padres a establecer lazos afectivos con los hijos, fortalece los vínculos familiares en general y contribuye al aprendizaje de los



niños. Conduce a una mejor crianza, ya que permite a los padres interactuar con sus hijos sin la carga de la culpa (por no pasar suficiente tiempo con ellos) o el estrés de la presión del tiempo.

Una razón puede ser que, al reducir el estrés en cuanto al cuidado de los hijos, las políticas favorables para la familia posibilitan que los padres vean a sus hijos como un placer así como también como una responsabilidad. Esto reduce la posibilidad del maltrato hacia los niños y aumenta el potencial de relaciones más estrechas (entre esposos y entre padres e hijos) así como también los resultados positivos de los niños a medida que crecen.

Existen muchos factores que pueden ayudar al rendimiento del trabajador en el caso de tener hijos menores con enfermedades crónicas, las que se detallan a continuación:

- Los empleados que aprovechan las políticas favorables para la familia son más productivos.
- Al crear un mejor equilibrio trabajo-familia, las políticas favorables para la familia les permiten a los empleados en familias con doble ingresos o de padre/madre soltero/a mejorar su situación económica y su calidad de vida.
- Las políticas favorables para la familia ayudan a los empleadores a conservar empleados valiosos.
- Los empleadores favorables para la familia tienen más para ofrecer a los nuevos candidatos de empleo y por lo tanto pueden contratar a los mejores.



- Las políticas favorables para la familia generan lealtad en el empleado y son buenas para la sociedad.

## **4.2 Causales de despido y sanciones para los trabajadores por la falta de regulación de licencias prolongadas.**

### **4.2.1 El despido injustificado e ilegal**

Guatemala, como la mayoría de países del mundo, posee leyes propias que rigen y explican las maneras correctas de comportarse de sus ciudadanos y cómo deben ser sancionados en caso de desobedecerlas. Así se ha concebido desde la antigüedad. Hoy en día, las leyes están organizadas de acuerdo al ámbito de la vida que representan, por ejemplo, existen leyes civiles, familiares, penales y más. De esta clasificación no se escapa el área laboral, pues existe un Código de Trabajo guatemalteco que contiene normas específicas de cómo debe ser la relación entre patrón y empleado desde el inicio de la contratación, hasta su final.

Dentro de dicho documento legal se estiman las condiciones y procedimientos a seguir en caso de terminado el contrato de trabajo. Actualmente Guatemala y muchos países latinoamericanos experimentan un fenómeno de despidos injustificados que se convierten en ilegales por no estar regulados en el Código de Trabajo, ni en la Constitución Política de la República. Estos vacíos legales, traen consecuencias



negativas hacia las dinámicas económicas de la sociedad guatemalteca, porque llega a perturbar lo que ya se ha decidido cómo organizar según las leyes del Estado.

#### **4.2.2 Diferencia entre despido injustificado y legal**

Ambas formas de despidos son terminaciones de contratos y, por ende, culminaciones de la relación laboral existente entre trabajador y empleador. La diferencia radica en que el primero es de carácter ilegal, mientras el segundo al contrario es legal pues sus circunstancias se basan en las correspondientes leyes guatemaltecas.

El despido respaldado por la ley, aparte de ser legal, es el único que debería efectuarse, sin embargo no es así. Consiste en una serie de preceptos constitucionales plasmados en un Código de Trabajo que favorecen principalmente al trabajador ante cualquier situación de despido, mostrando los beneficios laborales de los cuales debe gozar. Aparte de poner en manifiesto sus derechos laborales, indica sus deberes, beneficiando al empleador con normas justas de cumplimiento de trabajo para evitar la terminación de la contratación. El despido injustificado es, por el contrario, aquella cancelación de contratación por la cual atraviesa el empleado sin obtener razones concretas, lógica y válidas (según la ley) para ser suspendido definitivamente de sus actividades laborales. Por lo general, suele ser un acto de atropello a los derechos del trabajador, por parte del patrón.



#### **4.2.3 Causas que generan un despido según el Código de Trabajo**

Según el Código de Trabajo, en el Artículo 76, se puede terminar un contrato cuando una de las dos partes de la relación laboral, o ambas, pone fin a ésta, cancelándola por voluntad, mutuo acuerdo y tras haber cometido alguna falla en el cumplimiento del contrato establecido desde el inicio de la relación laboral.

Las principales causas justas de despido estimadas en este documento son:

- La conducción del trabajador, durante sus labores, a formas inmorales, injuriosas, calumniosas o perjudiciales al patrono o sus representantes.
- El cometer un daño hacia algún compañero en períodos laborales, alterando la disciplina del lugar de trabajo.
- El cometer un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o de un tercero en el interior del establecimiento de trabajo..
- Revelar secretos específicos y confidenciales de su empresa o cargo laboral
- Dejar de asistir al trabajo sin permiso previo o sin causa justificada posteriormente.
- Negarse a adoptar las medidas preventivas o procedimientos establecidos por su patrono.
- Infringir cualquier prohibición de sus deberes como trabajador



- Engañar al patrono con datos falsos y con el fingimiento de cualidades, conocimientos y capacidades que no posee.
- Sufrir pena de arresto mayor o por prisión correccional
- Faltar de manera grave a cualquier imposición del contrato laboral.

#### **4.2.4 Como afecta un despido injustificado a la población trabajadora**

Por su parte, cuando el empleado no ha cometido cualquiera de las faltas anteriores justificadas por la ley como causas de despido, es ilegal suspenderlo de sus tareas laborales de forma definitiva. Esto, afecta al país en general y a su desarrollo funcional, pues el hecho de violentar las leyes establecidas por el gobierno genera desorden, atropellos de derechos laborales, caos económico, desventajas para los trabajadores, malas condiciones de bienestar y los expone ante el aprovechamiento que tienen los patronos que infringen la ley.

Estos últimos, con su existencia, acrecientan el problema y dan paso al mal manejo económico, laboral y social de la realidad guatemalteca. Por ello, resulta necesario actuar contra esta situación y denunciar a las instituciones encargadas de regularla y controlarla para ir disminuyéndola cada vez más.

#### **4.2.5 Protección al trabajador**

##### **a) Derechos humanos**





“Derechos Humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político” unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales iusnaturalistas (de derecho natural).

Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; en contraposición hay quienes opinan que son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad.

“El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el cuatro de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo”.<sup>40</sup>

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado

---

<sup>40</sup> <http://www.microsoft.com/corporation>, diccionario encarta 2004 (25 de enero de 2013).



moderno, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la convención” sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva; universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los



ciudadanos de uno u otro Estado; positiva, porque se entiende que emprende un proceso, concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

En 1955 la Asamblea General autorizó dos pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados. Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula 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”.

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y



que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

#### b) Protección constitucional

La validez de todo el sistema jurídico guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principales de la institución del trabajo, pero si al trabajador se le da un tiempo mínimo y limitado para demandar a su patrono, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, la prescripción debe fijar un plazo mayor para dar oportunidad al mismo de reclamar sus prestaciones laborales con respecto a la indemnización.



También el Artículo 102 Constitucional, hace una enumeración de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. - Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualmente de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo:
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de



trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos apercibir íntegro el salario semanal.
- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por casa semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;



- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago.

A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

- No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral



- Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados en un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá





por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador un título de daños u perjuicio de un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en si trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.



- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure, y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución,



en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

#### **4.3 Períodos razonables para otorgar licencia según el grado de la enfermedad**

Es conveniente dictar medidas acerca de los asuetos, vacaciones y licencias de los empleados, a fin de conciliar los intereses de los patrones con los trabajadores, procurando que éstos gocen de los beneficios que en justicia merecen, sin dañar por ello la eficacia de los trabajadores públicos o privados.

##### **4.3.1 Propuesta según estudio realizado**

a) Por enfermedad gravísima:

Se entenderá por enfermedad gravísima aquella en que sea de temer la muerte del trabajador.

El término de esta licencia será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al que corresponda el beneficio y de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta cinco (5) años de antigüedad: dos (2) días corridos.



Hasta diez (10) años de antigüedad: cuatro (4) días corridos.

Hasta quince (15) años de antigüedad: seis (6) días corridos.

Más de quince (15) años de antigüedad: ocho (8) días corridos

b) Atención de hijos menores.

El trabajador que tenga hijos de hasta siete (7) años de edad, en caso de fallecer la madre, tendrá derecho a licencia con goce de salario.

c) Atención del grupo familiar.

Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador, tendrá derecho a licencia con goce de salario.

d) Declaración jurada sobre el grupo familiar.

Los trabajadores comprendidos en el presente régimen quedan obligados a presentar ante los respectivos servicios de personal, una declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado.



## CONCLUSIONES



1. En el país existe escasa sensibilización por parte de los patronos hacia sus trabajadores sobre la importancia de estos en la producción de las empresas y el desarrollo económico del país, al descuidar el derecho humano que tiene el trabajador de velar por el bienestar de su familia y por supuesto el de él.
2. En Guatemala no existe una protección hacia el trabajador plasmado en las leyes laborales respectivas, que propicien una adecuada estabilidad laboral y emocional en caso de que el trabajador tenga que ausentarse de sus labores debido a la enfermedad grave o incurable de hijos menores de edad, que requieren una permanencia prolongada y cuidados especiales.
3. La enfermedad de un niño menor de edad repercute en la ausencia, el desempeño correcto y productividad del trabajador padre de familia en sus actividades laborales, propiciando una causal de despido directo justificado, por parte del patrono, regulado en el Código de Trabajo del país, al no existir una adecuada regulación de protección hacia el trabajador directamente afectado.



## RECOMENDACIONES



1. Se debe dar una socialización por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus entes encargados de llevar a cabo las políticas de protección y mejoramiento de los derechos laborales, así como a los sindicatos para sensibilizar a los patronos acerca de la importancia de propiciar todas las condiciones idóneas para el mejoramiento del desempeño laboral.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe hacer una modificación al Código de Trabajo, donde se establezca la normativa de contemplar el otorgamiento de licencia con goce de salario en caso de que el trabajador deba de ausentarse por un período de tiempo prolongado de sus actividades laborales por causa de enfermedad grave o crónica de los hijos menores de edad.
3. La estabilidad laboral y emocional del trabajador debe ser la mayor prioridad a impulsarse en los centros de trabajo, para obtener una mayor productividad y eficacia en las actividades laborales, esto representaría un beneficio para las empresas y los trabajadores, contribuyendo en el crecimiento de la economía nacional.





## BIBLIOGRAFÍA



ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aire, Argentina: Ed. Ediciones de palma, 1973

ALVARADO POLANCO, Romeo. **Introducción al derecho I**. Guatemala. Programa textos básicos, Universidad de San Carlos de Guatemala.1982.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Código de trabajo comentado**. Guatemala: Ed. C&N; 1ª. ed., 2005

BEDREGAL GARCÍA, PAULA. **Boletín, escuela de medicina, universidad católica de chile**. Santiago de Chile: (s.e.), 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 14ª. ed.; Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo; Buenos Aires, Argentina.1979.

CASTAN TOBEÑA, José. **Introducción al derecho**. España: Ed. Tirant lo Blanch Valencia. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: 9na. ed.; Ed. Porrúa, S.A., México 1981.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa S.A., 24ª. ed., 1997.

ENGELS, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado**. Moscú: Ed. Progreso; 4ª. Ed., 1884.

Enciclopedia encarta 2002. [Http://www.encyclopediaencarta](http://www.encyclopediaencarta). (13 de febrero de 2013).



Escuelamedica. [Http://escuela.med.puc.el/paginas/publicaciones/boletin/salud publica](http://escuela.med.puc.el/paginas/publicaciones/boletin/salud publica).  
(15 de enero de 2013).

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: (s.e); 3<sup>a</sup>. ed.,  
2004

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar  
de León Palacios, 1996.

GRIMALDI HERRERA, C. **Etapas evolutivas del ser humano en contribuciones a  
las ciencias sociales**. [Http://www.eumed.net/rev/ccss/06/cgh13](http://www.eumed.net/rev/ccss/06/cgh13). (10 de noviembre  
de 2012

La evolución del ser humano. <http://redescolar.ilce.edu.mx> (10 de junio de 2012)

LÓPEZ LARRAVE. Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**.  
Guatemala: Ed. Universitaria, Guatemala 1974.

MAZARIEGOS VASQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las  
recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo**. Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en  
Guatemala, en atención a las fuentes del derecho laboral**. Tesis, Universidad  
de San Carlos de Guatemala. Guatemala 2005.

Nuevos conocimientos. **El trabajo, etimología, historia y desarrollo**.  
[Http://www.nuevosconocimientosiuteb](http://www.nuevosconocimientosiuteb). (15 de junio de 2012)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 23<sup>a</sup>. ed.,  
Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1996.



Panorama mundial del derecho. **Derecho**. [Http://www.blogsport.com](http://www.blogsport.com). (24 de junio de 2012).

**SANDOVAL CARDONA, Mario René. Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005

### **Legislación**

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

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

**Código Civil.** Decreto número 106, Enrique Peral Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.