

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

**PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA
AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR
FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY**

ELIÁN EVER CHIVALÁN OSORIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA
AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR
FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIÁN EVER CHIVALÁN OSORIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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 II: Lica. Rosario Gil Pérez
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. César Anibal Najarro López
Vocal: Lic. Marvin Hernandez
Secretaria: Licda. Luisa María de León Santizo

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Mariflor Irungaray
Vocal: Lic. José Jerez Aroche
Secretario: Lic. Belter Mancilla

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



Licda. Dominga María Pérez Felipe

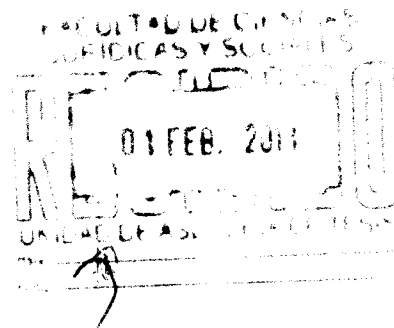
Abogada y Notaria

9ª. Calle 5-54 Oficina "D" Segundo Nivel, Zona 1, Guatemala

Teléfono: 59545696

Guatemala, 29 de enero de 2013.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Dr. Mejía Orellana:

Como asesora de Tesis del Bachiller: **Elián Ever Chivalán Osorio**, en la elaboración del trabajo de tesis intitulado **"PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY"**, después de la asesoría encomendada me es grato manifestarle.

Después de asesorar y verificar el trabajo ya indicado, llegué a la conclusión que el tema abordado, por el estudiante es importante y se preocupó por trabajarlo de la mejor manera, para informarnos desde el punto de vista legal y doctrinario sobre la necesidad de aumentar el periodo de licencia del trabajador cuando fallezca algún familiar del grado de ley, haciéndole las observaciones pertinentes, las cuales fueron aceptadas y cumplidas por el estudiante.

Desarrollando dentro de su contenido definiciones, características, diferencias, fundamentación legal, analizando aspectos generales de las licencias laborales y descansos dentro de nuestra doctrina y legislación, utilizando el método científico




prácticas que puedan ser ratificadas por la comunidad estudiantil en la rama del derecho laboral como válidas a la hora de aplicarlas y confirmar sus teorías.

Las teorías científicas, destinadas a explicar de alguna manera los fenómenos que se producen en la interpretación de las licencias y descansos, que certifiquen su validez, dentro de las técnicas de investigación utilizadas fueron documental, bibliográfico, y van de acorde con el objeto de comprobar los lineamientos expuestos en la hipótesis planteadas en el plan de investigación.

Contempla dentro sus conclusiones los aspectos más relevantes que pudieron conocerse durante la investigación y congruente exponer las recomendaciones que se lograron identificar el manejo de las licencias y descansos, arribando a conclusiones y recomendaciones importantes y dignas de ser aplicadas en nuestro país, el manejo de la metodología fue adecuada, con una redacción clara y práctica para la fácil comprensión del lector, en su elaboración se utilizó bibliografía nacional e internacional, sobre aspectos de licencias en el ámbito legal guatemalteco. En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, exigidos por la reglamentación universitaria vigente.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación, por el tribunal examinador en el examen público, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Licda. Dominga María Pérez Felipe
Colegiado 7,435
Licda. Dominga María Pérez Felipe
Abogada y Notaria



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 06 de febrero de 2013.

Atentamente, pase a la LICENCIADA MARÍA ANTONIA GUANTA QUEX, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante PEDRO EVER CHIVALÁN OSORIO, intitulado: "PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con 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, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERGÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



Licda. María Antonia Guanta Quex

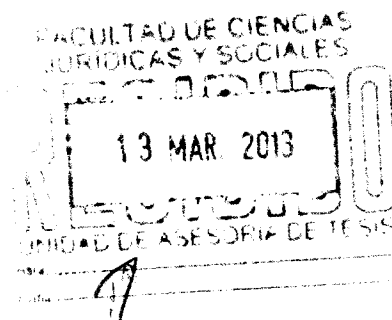
Abogada y Notaria

15 Calle 6-59 Zona 1, Guatemala

Teléfono: 22322429

Guatemala, 12 de marzo de 2013.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Dr. Mejía Orellana:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera, para revisar la tesis del Estudiante **Elián Ever Chivalán Osorio**, de fecha seis de febrero del año en curso, respecto a su trabajo intitulado **“PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY”**, procedí a emitir mi opinión y los arreglos que consideré pertinentes en cuanto a su contenido, los cuales fueron atendidos por el Estudiante Chivalán Osorio.

- a) El contenido científico y técnico del trabajo del ponente Chivalán Osorio es interesante, porque plantea un único objetivo general, presentando un análisis amplio y profundo sobre la propuesta de reforma del artículo 61 del Código de Trabajo para aumentar el período de licencia del trabajador por fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley.

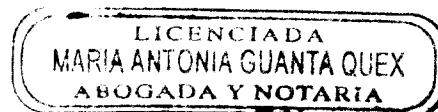


- b) Las metodologías y técnicas de investigación usadas fueron la analítica e inductiva dando a conocer la necesidad de aumentar el periodo de licencia del trabajador por fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley.
- c) La redacción es adecuada ya que en la investigación tomó en cuenta bibliografías relacionadas al tema y técnicas de comparación para llegar a una conclusión apropiada.
- d) La información plasmada en el análisis presentado muestra un aporte científico en materia jurídica estableciendo la necesidad de aumentar el periodo de licencia al trabajador por fallecimiento de un pariente.
- e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones de la investigación guardan relación directa con el contenido general siendo estas apropiadas al otorgamiento de la licencia laboral.
- f) Las citas bibliográficas son idóneas respecto al tema refiriendo a la importancia de la reforma al artículo 61 del Código de Trabajo para aumentar el periodo de licencia del trabajador por fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley.
- g) Por lo que considero que la tesis cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y emito el presente dictamen de revisor en **FORMA FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Licda. María Antonia Guanta Quex

Abogada y Notaria
Colegiado 6,284





USAC

TRICENTENARIA

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

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

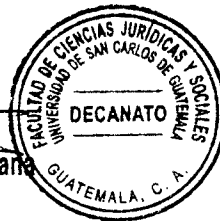


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELIÁN EVER CHIVALÁN OSORIO, titulado PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA AUMENTAR EL PERÍODO DE LICENCIA DEL TRABAJADOR POR FALLECIMIENTO DE UN PARIENTE DENTRO DE LOS GRADOS DE LEY Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

A DIOS: Por ser mi creador, fuente inagotable de amor, sabiduría y salvación, mi guía, amparo, fortaleza y darme la oportunidad de culminar con éxito un peldaño de mi vida profesional.

A MIS PADRES: Por su cariño, paciencia, comprensión, mil gracias, ustedes son los responsables de mi formación personal, valor humano y espiritual; siempre los llevo en mi corazón, mi éxito es su éxito, que Dios les llene de bendiciones siempre.

A MIS HERMANOS: Especialmente José Diego por su comprensión y apoyo incondicional.

**A MIS COMPAÑEROS Y
COMPAÑERAS:** Por su amistad y apoyo.

A MI PAÍS GUATEMALA: Por haber nacido en esta bella tierra.

A MI UNIVERSIDAD: A la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de formarme en su lecho académico, científico y de valores



como profesional del derecho, que por ser afortunado
egreso de tus aulas.

A LOS LICENCIADOS:

Heriberto Abraham Martín, Armando y Dominga María
Pérez Felipe y María Antonia Guanta Quex, porque me
apoyaron y me brindaron su amistad y conocimientos.
Muchas gracias; Dios les bendiga.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Antecedentes históricos del trabajo y del derecho laboral.....	1
1.1 Origen, etimología y evolución.....	1
1.2 La división natural del trabajo.....	3
1.3 Diferentes épocas del trabajo.....	5
1.4 Aparecimiento del derecho.....	10
1.5 El derecho a nivel internacional.....	12
CAPÍTULO II	
2. El derecho laboral en Guatemala.....	25
2.1 Definición, origen y evolución.....	25
2.2 Antecedentes.....	28
2.3 Épocas del derecho laboral guatemalteco.....	30
2.4 La primavera democrática de la nación.....	35
CAPÍTULO III	
3. Las licencias con goce de sueldo.....	41
3.1 Origen, etimología y evolución.....	41
3.2 Obligatoriedad del patrono.....	43
3.3 Tipos de licencia con goce de sueldo.....	45
3.4 Licencias sin goce de sueldo.....	46
3.4.1 Las suspensiones de trabajo.....	47



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. El parentesco dentro de los grados de ley.....	57
4.1 Definición y etimología.....	57
4.2 Origen y reconocimiento legal a nivel internacional.....	60
4.3 Reconocimiento legal a nivel nacional.....	62
4.4 Análisis de interpretación de la normativa legal.....	65

CAPÍTULO V

5. Conveniencia de ampliar el período de licencia con goce de salario por el fallecimiento de un pariente del trabajador dentro de los grados de ley.....	69
5.1 Análisis e interpretación de las normas laborales relacionadas y los considerandos del Código de Trabajo.....	69
5.1.1 Los considerandos del Código de Trabajo.....	70
5.2 Implicaciones físicas y psicológicas por el fallecimiento de un pariente del trabajador.....	76
5.3 Necesidad y conveniencia de ampliar el período de licencia con goce de sueldo.....	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

La justificación de la investigación se refiere al derecho laboral guatemalteco goza de una historia relativamente corta, fue hasta la década de 1940, cuando se introdujeron nuevas medidas, a través del Decreto número 330 del Congreso de la República, sin embargo, por la época de promulgación de este extraordinario cuerpo legal, existen normas, que ya no son totalmente aptas o bien poco aplicables, una de estas disposiciones la constituye, las llamadas licencias con goce de salario, que se encuentran reguladas a partir del Artículo 61 del Decreto número 1441, del Congreso de la República, el cual establece que en caso de ocurrir el fallecimiento de uno de los parientes del trabajador dentro de los grados de ley, este tiene derecho a ausentarse de sus labores por tres días, con goce de salario y debido a diversos factores, debe de considerarse la ampliación de este período, lo cual devendría en un beneficio para los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores.

La hipótesis de la investigación se refiere la importancia de la reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo para aumentar el período de licencia del trabajador por fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley.

El objetivo general fue crear una investigación fundamentada en hechos, científicos y doctrinarios que demuestren la importancia de ampliar el período de licencia del que goza el trabajador en el caso específico del fallecimiento de uno de sus parientes dentro de los grados de ley. Como objetivos específicos, evidenciar que existen normas en el actual Código de Trabajo que ya no son aptas u aplicables a la época actual, debido al tiempo de promulgación de este cuerpo legal.



Esta investigación se estructuró en cinco capítulos así: en el primer capítulo todo lo relativo a antecedentes históricos del trabajo y del derecho laboral, como ha evolucionado en la diferentes etapas y su relación con normas internacionales; en el segundo capítulo el derecho laboral en Guatemala, su evolución, épocas y la primavera democrática de la nación; en el tercer capítulo las licencias con goce de salario, evolución, obligatoriedad del patrono, tipo de licencias con y sin goce de sueldo; en el cuarto capítulo el parentesco dentro de los grados de ley, origen y reconocimiento nacional e internacional, análisis de interpretación de la normativa legal; en el quinto capítulo se desarrolla en base y con sustento en los capítulos anteriores, la necesidad y conveniencia de ampliar el periodo de licencia con goce de sueldo, por el fallecimiento de un pariente del trabajador dentro de los grados de ley.

Con el análisis e interpretación de las normas laborales y doctrinas sustentó la base fundamental de esta investigación. El método de investigación usado en la presente investigación, en el analítico sirvió para esclarecer la importancia del tema y fue necesario utilizar el método sintético e inductivo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron el fichaje bibliográfico y opiniones de expertos en el tema.

Es así, la suma de todos los capítulos brinda una base y sustento que respalda la posición planteada en esta investigación y que demuestra que una ampliación del periodo de licencia devendría en un beneficio para ambos sujetos de la relación laboral y revitalizando la economía y la fuerza de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del trabajo y del derecho laboral

1.1 Origen, etimología y evolución

En un inicio los seres humanos deambulaban por la tierra como una especie más, casi podría afirmarse como animales salvajes, aunque siempre con un cerebro apto para evolucionar y adaptarse a cualquier cambio, con el paso del tiempo los pequeños grupos formados por los primeros hombres, fueron formando grupos más grandes y homogéneos, pero formados casi en exclusividad por descendientes de un mismo lazo familiar, al agotar los recursos del lugar que habitaban se trasladaban a otro, formando de esta forma los grupos nómadas, que aprendieron a cazar, esta clase de dieta proporcionó a estos grupos un desarrollo más elevado de su cerebro y de su inteligencia, se regían primordialmente o mejor dicho, exclusivamente por el matriarcado, “Estructura social que representó, dentro de la evolución de la humanidad, un tipo de organización familiar y posiblemente clásico, caracterizado por el predominio femenino, encarnado en la figura de la madre mayor. Se dio en ciertas etapas históricas de estabilidad, sobre todo en los pueblos primitivos agrícolas y sedentarios”.¹

Así el hombre se convirtió en un ser gregario.

¹ Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 452.



La historia del trabajo, es la historia del hombre, ya que a título personal el trabajo es toda acción que permite al ser humano interactuar con su entorno y modificarlo para adaptarlo a sus propias necesidades, esta es una característica única de la especie humana, ya que los demás seres vivientes del planeta, normalmente se adaptan al entorno en que subsisten y si no, migran, pero el hombre, con su esfuerzo y por sus necesidades dio origen al trabajo.

“Etimológicamente hablando, la palabra trabajo proviene de la voz griega 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”.²

En este punto, cabe señalar que la etimología resulta no tan relevante como la esencia, es decir, ya se tiene el conocimiento del origen, pero más que el origen lo importante es la aplicación y el significado que adquirió por el transcurso del tiempo. A lo cual contemporáneamente se utiliza como sinónimo de esfuerzo, utilidad, productividad, etc.

² <http://www.xuletas.es/ficha/el-trabajo-historia-etimologia-y-desarrollo/#ixzz2BkO5OXPX>. Fecha de consulta 09 noviembre 2012.



El trabajo evolucionó conforme fue evolucionando el hombre, que pasó de ser un ser primitivo, a un ser más especializado, que fue aprendiendo a convivir en sociedad y bajo un cierto régimen, aunque con rezagos de un tanto salvajismo.

Esta evolución del trabajo, resultó en la evolución de otros aspectos, entre los cuales se encuentran las creencias espirituales (sobre todo el politeísmo), el ordenamiento, es decir, se implemento una especie de orden de gobierno, la forma de resolver sus conflictos, la aplicación de castigos, etc.

Este ordenamiento, de orígenes tan humildes y remotos del hombre y del trabajo aun subsiste en la actualidad, ya que conforme a evolucionado el hombre, sigue evolucionando el trabajo, ahora se acude a la tecnología, la era espacial, el rayo laser, la robótica y un sinfín de adelantos que han hecho que los seres humanos seamos más evolutivos.

1.2 La división natural del trabajo

Como se ha mencionado el hombre pasó de ser un animal casi salvaje a ser un animal pensante con capacidad cognitiva y volitiva, que inició cazando animales y en momentos determinados devorador de carroña, a convertirse en agricultor, un salto asombroso que le dio un giro a la historia, lo cual le dio a estos primeros seres el sentido de pertenencia y de permanencia en un lugar, ya que aprendieron a convivir



con el entorno que los rodeaba, este descubrimiento propicio otro gran avance en la historia de la humanidad, el cual se denomina la división natural del trabajo.

En la división natural del trabajo, ya se puede encontrar personas que se dedican a cazar, otras a cultivar (por lo general, al principio esta actividad era realizada casi exclusivamente por las mujeres), había personas que cuidaban de los niños, evoluciono la pesca y se dan las primeras formas de trueque.

Otro avance extraordinario lo constituyó el descubrimiento y utilización de las herramientas, al utilizar las herramientas el hombre concibió la realización de nuevas tareas, aprendió a construir casas, arar la tierra, encender el fuego (el cual fue en un principio un regalo de la naturaleza producido por los relámpagos e imitado por los seres humanos).

Con el paso del tiempo estos simples grupos se convirtieron en las denominadas tribus "Conjunto de familias nómadas, por lo común del mismo origen, que obedecen a un jefe"³

Posteriores a las tribus, aparecen los denominados clanes, que son grupos más numerosos de personas y mejor organizados, que se asentaban definitivamente en un territorio, aunque guardando cierta similitud con las primeras tribus, especialmente en lo relacionado en los lazos de consanguinidad y de afinidad, esta clase de grupos

³ *Ibíd.* Pág. 764.



tuvieron su apogeo sobre todo en las tierras altas de Escocia, Irlanda, Irlanda del Norte y parte de Inglaterra.

La división natural del trabajo es un orden que aún subsiste, sin embargo, con caracteres nuevos y distintos, ya que ahora desde niños se va orientando a las personas sobre qué camino seguir, contrario sensu, en la antigüedad la división del trabajo se adquiría normalmente por orden hereditario, se aprendía el oficio y este pasaba de generación en generación.

1.3 Diferentes épocas del trabajo

En este punto, previo a entrar en materia, se hace absolutamente necesario definir lo relativo a época, cuya definición es "Periodo determinado en la historia de una civilización o de una sociedad al que se hace referencia aludiendo a un hecho histórico, un personaje o un movimiento cultural, económico o político que se ha desarrollado en él".⁴ Una vez definido lo relacionado a época, puede definirse y entenderse lo relacionado a épocas del trabajo, las cuales van de la mano con el periodo de tiempo acorde a la historia, ya que como se definió anteriormente, el trabajo es la historia del hombre, entonces estos periodos de tiempos de trabajo, de formas de producción, comercialización, leyes, normas e instituciones laborales fueron evolucionando *conforme avanza la historia, de la siguiente manera:*

⁴ Enciclopedia Básica Salvat. Pág. 1162.



a) Época primitiva

Durante la etapa primitiva los primeros seres humanos subsistían casi exclusivamente de la recolección de frutos, formas sumamente primitivas de caza, e inclusive se acudía a la carroña, el trabajo consistía únicamente en eso, en encontrar alimentos para subsistir, sin embargo, como el cerebro humano estaba diseñado para evolucionar, el ser humano utilizó esa inteligencia superior y empezó a construir herramientas, sumamente primitivas a base de piedra y obsidiana, pero con el tiempo fue poco a poco mejorando estas herramientas, aprendió a encender el fuego, lo que devino en una mejora en el trabajo, con su inteligencia ya mejorada y un peldaño superior, se atrevió a navegar, primeramente por los ríos, se utilizaron las pieles, huesos y restos de animales para cazar y pescar, en este inició toda los miembros de los grupos tribales se dedicaban normalmente a una sola actividad, es decir, se separaban, los pueblos de pescadores, de los recolectores, los cazadores, lo que generó un cambio, se inician las primeras formas de trueque, lo que genera una nueva casta de trabajadores, los primeros comerciantes, es así que de esta manera se vivió la primera etapa del trabajo en la historia de la humanidad.

b) Época antigua

Esta etapa de la historia del trabajo y de la humanidad es la que abarca el periodo comprendido del año cuatro mil antes de Cristo, hasta el año cuatrocientos setenta y seis después de Cristo, durante este periodo se dan grandes avances en la humanidad,



sin lugar a dudas se produjo uno de los mayores inventos de toda la historia, sino el más importante, es decir, se produce la escritura, maravilloso logro que sacó al hombre prácticamente de las cavernas y lo instala en una era de conocimiento, historia y tradición, el trabajo se ve sumamente influenciado por esta etapa, ya que en la era primitiva se dan los primeros pasos hacia la división natural del trabajo, sin embargo, esta división se ve consagrada durante esta etapa, el hombre trabaja la metalurgia, la alta alfarería, se trabaja en la construcción de maravillosas obras, las pirámides de Egipto, grandes palacios, mausoleos, panteones, grandes ciudades, y tristemente se concibe una nueva forma de explotación de mano de obra, la esclavitud. Cuya historia está ligada íntimamente a la historia del trabajo y es más la palabra trabajo se deriva y nace de la esclavitud.

c) Edad media

Sinónimo de feudalismo, monarquías, grandes acontecimientos de la historia, grandes batallas, auge de las armas, periodo que abarca desde el año cuatrocientos setenta y seis después de Cristo, hasta el año mil cuatrocientos cincuenta y tres después de Cristo, con respecto al trabajo, existe una división entre esclavos, súbditos, plebeyos y nobles, el esclavo sigue siendo considerado una especie de ser sub humano, carente de alma, de valor y de valores, fuerza de trabajo sustituible y desechable, los súbditos que ocupan cierta escala en la sociedad, leales al Rey y al señor feudal, los plebeyos que era una especie de mezcla entre esclavos, súbditos y plebeyos y en la pirámide o



cúspide la nobleza, que abarcaba familias de abolengo, realeza, señores feudales, principados, etc.

En cuanto al trabajo este vio mejorías únicamente en avances tecnológicos, ya que se implementaban nuevas técnicas que permitían un mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo, como el molino de viento, instrumentos de cultivo, arado y una serie de herramientas que mejoraban la forma de realizar el trabajo, sin embargo, las personas que se dedicaban a cualquier tipo de actividad, eran martirizadas por inhumanas jornadas de trabajo, el cual se desempeñaba básicamente solo para subsistir, a las personas se les permitía utilizar la tierra, el agua, a cierta cantidad de alimentos, sin embargo, tenían la obligación de pelear y combatir en nombre de su amo.

d) Época moderna

Comprende del año 1453 d. C. hasta el año 1789, que marca el inicio de la Revolución Francesa. Comienza con la época denominada Absolutismo "sistema político en el que se confiere todo el poder a un solo individuo o a un grupo"⁵. Ahora en día este término se acuña casi en exclusividad al gobierno de un dictador. Otro acontecimiento importante lo constituye la Reforma Protestante. Pero sobre todo se marca un hito en la historia de la humanidad, Estados Unidos logra su emancipación política del Reino de Inglaterra en el año de 1776.

⁵ Ob. Cit. Pág.5.



Durante este periodo las jornadas laborales se van extendiendo, debido en parte a que la población mundial se ha incrementado considerablemente, se utilizan nuevas formas más mecanizadas de trabajo, surgen las primeras maquinas de vapor, es una época en la que se dan los primeros pasos a hacia las emancipaciones, debido en gran parte al abuso hacia el trabajo, el mejor ejemplo se encuentra, quizá, en el reinado de Luis XIV de Francia (1643-1715). Su declaración ((El Estado soy yo», resume con precisión el concepto del derecho divino de los reyes. Una serie de revoluciones que comenzó en Inglaterra (1688), fue forzando poco a poco a los monarcas de Europa a entregar el poder a parlamentos y democracias, ello fomentado en parte por las agrupaciones de trabajadores ya cansados y martirizados de las extenuantes jornadas y tareas laborales que apenas alcanzaban para subsistir.

e) Época contemporánea

Si bien durante la edad moderna se inventaron los primeros precursores de las maquinas de vapor, estas hacen su aparición formal durante la edad contemporánea, en esta época que puede decirse que inicia formalmente con la revolución francesa y la posterior revolución rusa, la concatena la revolución industrial, aparece el ferrocarril y los barcos a vapor, existe toda clase de maquinaria movida por este tipo de energía, sin embargo, esto apareja consigo otro problema más, ya que debido a la mecanización de la forma de producción, existen jornadas de trabajo de doce, trece y hasta más horas de labor en un día.



En el Reino Unido surgen los primeros grupos o coaliciones de trabajadores que se organizaron para reclamar sus derechos y formas más humanas de condiciones laborales, que fueron los primeros precursores de los sindicatos, en un inicio esta clase de agrupaciones eran prohibidas, se les denominada inclusive comunistas y se difunde la noticia que su fin es la eliminación de la monarquía, en un inicio estos grupos estaban formados por los trabajadores de los astilleros, carpinteros, zapateros, carniceros, etc.

Con el paso del tiempo estas agrupaciones fueron poco a poco ganando terreno y obteniendo mejores beneficios, con jornadas de trabajo un poco más humanas, la coalición de laborantes se permitió pero sin ser denominados sindicatos, posteriormente fueron aceptados como tal y esta modalidad se difundió poco a poco en todo el mundo, a lo cual Guatemala no fue la excepción.

1.4 Aparecimiento del derecho

Los primeros vestigios del derecho se señala que se pueden rastrear hasta el Código de Hammurabi: "El Código de Hammurabi, fue creado en el año 1760 antes de Cristo. (según la cronología media), es uno de los conjuntos de leyes más antiguos que se han encontrado y uno de los ejemplares mejor conservados de este tipo de documento creados en la antigua Mesopotamia y en breves términos se basa en la



aplicación de la ley del Talión a casos concretos".⁶ Este vestigio de la historia se basa, como toda ley antigua en el derecho divino, y se tiene conocimiento de él debido a que fue tallado en un bloque de piedra, específicamente el basalto, datando del periodo de 1722 a 1686 antes de Cristo, aproximadamente.

Otra fuente primaria del derecho lo constituye la ley de los diez mandamientos en la cultura hebrea, que se constituían en normas de carácter externo, sin embargo, su cumplimiento era puramente cuestión de principios, no obstante, al comprobarse su transgresión las penas a los infractores eran muy severas, lapidaciones, latigazos, destierro, en sí, su finalidad era la observar respeto y temor a Dios, al pueblo y a los ancianos, pero para los fines de la historia, su contenido es sumamente importante, ya que los diez mandamientos pueden considerarse como un antecedente y fuente del derecho.

Sin embargo, el derecho alcanzo su zenit, en el antiguo imperio Romano, cuna de grandes personajes, magnificentes edificaciones, heroicas gestas, y vestigios de una de las más grandes civilizaciones en la historia de la humanidad, que a pesar de todo ello, lo más grande que heredó al mundo fue el derecho.

El imperio romano realizó toda una serie de leyes, compendios, normas, estatutos y doctrinas jurídicas que muchas de ellas aún subsisten hasta nuestros días, no podría concebirse un país, una nación o cualquier forma de organización sin basarse en el

⁶ Mijangos Rivera, Hellen Paola. Tesis de Licenciatura. **Importancia de la penalización del delito de asesinato cometido por el menor de edad en igualdad de circunstancias que el mayor de edad.** Pág. 19

derecho, pero principalmente sin basarse en el derecho romano, que promulgó a lo largo y ancho de todo el mundo conocido, todos sus conocimientos.

Un logro muy importante de los romanos consistió en que en toda aquella nación conquistada infundían su dominio y sus normas, pero con astucia lo mezclaban con las costumbres propias del lugar, lo cual coadyuvo a permanecer durante tanto tiempo y adaptarse a cualquier región que conquistaban. Es inolvidable e inevitable mencionar su famoso *Ius Gentium* (derecho de gentes), *Ius Civile* (derecho civil), y el *Senatus Populusque Romanus*, que significa “el Senado y el Pueblo Romano”.⁷

En este imperio se consagra la división del poder, con la implementación del senado romano, que eran los representantes del pueblo, elegidos libre y democráticamente, y lo más importante por un periodo determinado, la prole sentía que sus derechos eran dignificados, este parlamento hacía sentir al pueblo que el César no gobernaba total y absolutamente, sino que estaba supeditado a lo que la mayoría decidiera, esta magnífica institución, subsiste ahora en día, ya que la gran mayoría de naciones del mundo, divide su forma de poder y su organización estatal.

1.5 El derecho a nivel internacional

Esta parte de la investigación se dedica básica y exclusivamente al apareamiento del *derecho a nivel internacional*, haciendo énfasis que no se hablará de derecho

⁷ Encarta. Biblioteca de consulta. 2002



internacional, el cual es otra rama más del derecho, la cual se divide en derecho internacional público y derecho internacional privado que son otras ramas o disciplinas en que se divide el derecho, ramas absolutamente independientes al presente estudio.

La palabra derecho etimológicamente proviene de las voces latinas "directum y dirigere que pueden ser tomados como sinónimos de conducir, enderezar, regir. gobernar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado, es decir, guiar encaminar".⁸

Es preciso apuntalar primeramente que no existe a nivel internacional una definición uniforme o definitiva de que es el derecho, ya que existen diferentes opiniones de una diversidad de autores, entre las cuales es prudente señalar las siguientes, para Emanuel Kant, citado por Manuel Ossorio, el derecho es "el complejo de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el criterio de todos los demás, según una ley universal de libertad"⁹. Esta definición es un tanto confusa y representa el más puro pensamiento individualista, lo cual demuestra la aseveración señalada arriba, que no existen criterios uniformes de derecho.

Por ende consideramos más completa la definición vertida por Manuel Ossorio, que señala: "...conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por la autoridad legítima".¹⁰ A lo cual a

⁸ Encarta. Biblioteca de consulta. 2002

⁹ Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 226

¹⁰ *Ibid.* Pág. 227



título personal puede agregarse que es el medio por el cual ejerce el Estado su poder y su autonomía sobre todo sujeto, dentro de su territorio.

Así mismo, es necesario conocer lo relativo a los conceptos jurídicos, esto para no caer en los problemas de la mala interpretación de los términos, a este respecto se puede mencionar que estos conceptos se refieren a "Todos los autores que tratan lo relativo a los conceptos jurídicos fundamentales, coinciden en darle gran importancia, puesto que, son determinantes para la comprensión adecuada del derecho, razón por la cual son de manejo obligatorio para todo profesional del mismo y para quien se inicia en la carrera del derecho le es indispensable conocer plenamente el lenguaje jurídico que le permita una correcta interpretación y aplicación de las diversas instituciones jurídicas".¹¹

"Los conceptos jurídicos como elementos básicos en el conocimiento del derecho tienen el carácter de generales, fundamentales o esenciales cuando son de utilización necesaria e indispensable en cualquier área del derecho y especiales cuando su aplicación es propia de cada área del mismo, siendo de nuestra incumbencia los primeros... Resultan como características de los conceptos jurídicos fundamentales, su universalidad en el derecho, su conocimiento y necesaria aplicación como presupuestos necesarios para su entendimiento."¹²

¹¹ López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 1

¹² *Ibid.* Pág. 3



Por lo anteriormente expuesto, puede afirmarse con toda seguridad que todos los pueblos, a través de todos los tiempos tienen sus formas de derecho y códigos de comportamiento y éticas de vida, aún los pueblos en sus formas más primitivas, guardaban ciertas normas.

A nivel mesoamericano los pueblos oriundos de la región contaban con normas y régimen de coexistir y gobernar, los aztecas, los incas, toltecas, apaches, siux, etc. Gozaban de normas consuetudinarias, sin embargo, la civilización maya era la única que había desarrollado la escritura, por ende, si se pueden rastrear rasgos de su forma de comportamiento en sociedad, a través de los denominados códices.

En asía, medio oriente, asía menor y sobre todo el viejo mundo, las civilizaciones establecieron formas de derecho, propias de cada región, sin embargo, la civilización romana sobresalió en este aspecto. Una vez terminada la grandeza y el esplendor de Roma, asechada y casi en su total ruina, prácticamente todo el mundo conocido utilizaba de una u otra forma el derecho romano, cuya influencia fue tan grande que *influyó aún en el nuevo mundo.*

El ordenamiento jurídico de hispanoamérica fueron copias de leyes y normas españolas, las cuales había heredado de la antigua Roma. La legislación española impero en América aún después de los periodos independentistas, la Constitución de Bayona, también denominada Carta de Bayona o Estatuto de Bayona, es un claro reflejo de ello.



En este cuerpo legal se "Organizaba España como una monarquía hereditaria en que el monarca ocupaba el centro del poder político, pero con la obligación de respetar los derechos ciudadanos proclamados en su texto. Nació en un contexto complejo, dictado fuera de territorio nacional y con un marcado carácter afrancesado, apadrinado por los liberales moderados. Debido a su origen y proceso no puede considerarse una Constitución, sino una Carta otorgada: el proyecto de Estatuto fue presentado por Napoleón a noventa y un diputados españoles a los que sólo se les permitió deliberar sobre su contenido. No existió voluntad previa de elaborar un documento constitucional, se les impuso un texto y se aceptó por unas Cortes reducidas convocadas en territorio francés."¹³

Así como esta Constitución fue prácticamente impuesta a la corte española, igual fue de uso e interposición forzosa la misma a las colonias americanas y, constituyendo este hecho un acontecimiento que influyó de tal manera en la América hispanizada, que sus posteriores leyes fueron de algún modo solamente reformas y adaptaciones de dicha Constitución.

Otro cuerpo legal muy importante y que influyó a nivel internacional fue la Constitución de Cádiz. Esta carta fundamental fue promulgada en Cádiz (provincia perteneciente a la corona española), el 19 de marzo de 1812. Se decretó por las cortes generales y extraordinarias de la nación española. La nueva constitución establecía el proceso de formación de las leyes y formas de sanción.

¹³ *Ibíd.* Pág. 11.



Se destaca de esta el desarrollo orgánico y constitucional, además de la organización del gobierno del interior y de las provincias, así mismo incorporó las instituciones reales de la función administrativa.

Dentro de lo novedoso de esta Constitución se hace énfasis en las atribuciones y el funcionamiento de los tres poderes del Estado, cuyo objetivo primordial era organizar el poder público. Lo cual aún subsiste hoy en día.

Otra normativa legal muy influyente a nivel internacional fue la creada por Inglaterra, la cual guarda ciertos rasgos con el derecho español, gracias en parte a la influencia del derecho romano, conocido también como derecho anglosajón, con el paso del tiempo se ha influido y a la vez ha influenciado al derecho germánico.

Es vital hacer énfasis que una de las grandes diferencias con otras formas de derecho, lo constituye su forma de organización política, que es prudente señalar que es una forma que con el paso del tiempo ha ido quedando rezagada y que está condenada a desaparecer, cediendo el paso a otras formas de gobierno, como el sistema republicano, por citar un ejemplo.

Lo cual no significa de ninguna manera que esta clase o forma de derecho mejor dicho haya tenido a través de la historia una influencia muy importante, es sumamente llamativa su expansión en países como Estados Unidos de Norteamérica, Canadá,



Escocia, Irlanda, Irlanda del Norte, Belice, y todas las demás colonias conquistadas por la corona inglesa a lo largo y ancho de los cinco continentes.

Entre sus aportes más importantes se encuentra, la división por estados, el parlamento, las cámaras (alta y baja), senadores, la forma de tributación, así como creación de instituciones tan importantes como los sindicatos, la magnífica institución del Hábeas Corpus, la cual merece una especial atención.

El Hábeas Corpus, que traducido al castellano puede definirse como la exhibición de cuerpos es según la definición de la Real Academia Española de la Lengua, "Derecho de todo ciudadano, detenido o preso, a comparecer inmediata y públicamente ante un juez o tribunal para que, oyéndole, resuelva si su arresto fue o no legal, y si debe alzarse o mantenerse".

El Hábeas Corpus tiene su origen en "...las actas y el writ que en Inglaterra garantizaban la libertad individual, permitiendo no sólo a cualquier persona presa ilegalmente, sino así mismo, a cualquier otra que se interese por ella, acudir a la High Court Of Justice en demanda de un auto por el cual se ordene la presentación ante el tribunal requirente del cuerpo del detenido por quien o quienes le hubieran privado de libertad".¹⁴

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 341



Sea cual sea su forma de organización y leyes, ya sean particulares o muy propias de cada región, todo estado, toda nación, tiene su propio sistema de justicia, y su propio derecho, algunas veces son copia casi al calco de otras naciones, esto ya sea por herencia cultural, tal es el caso de los países de medio oriente, ya sea por influencia del derecho romano, o los conquistados, como lo son los de toda América, el derecho es el motor que rige el ordenamiento mundial, siendo la única disciplina y ciencia que influye en todos los aspectos de la vida, ya que desde que nacemos somos sujetos de derechos, y durante todo el transcurso de nuestras vidas estamos directa o indirectamente afectados (en el buen sentido de la palabra), por el derecho.

Por aparte, en cuanto al derecho laboral a nivel internacional entre sus máximos logros se encuentra la organización internacional del trabajo, la cual forma parte de la Organización de las Naciones Unidas, que es una forma de organización que se encuentra debidamente legitimizada para ejercer la protección de los derechos laborales de los trabajadores a nivel internacional, prueba de ello, es que anualmente se reúnen en forma tripartita, lo cual significa, los gobiernos, los trabajadores y los patronos para la búsqueda de soluciones en situaciones relacionadas a materia laboral, aquí también se presentan denuncias, se realizan capacitaciones, seminarios y conferencias relacionadas al derecho del trabajo. Pero principalmente este es el ente facultado para emitir los convenios relacionados con el trabajo en una forma sumamente especializada. El cual en una forma más específica regula una serie de marcos normativos que producen consecuencias de cumplimiento a los Estados parte de su organización y funcionamiento, y esto incluye al Estado de Guatemala.



Como se menciono anteriormente cada Estado miembro tiene representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, tiene su origen en el "Tratado de Versalles, de 1919, cuya parte XIII preveía su creación y su integración en la sociedad de naciones. Tras la Segunda Guerra Mundial, la desaparición de la Sociedad de las Naciones y la creación de la Organización de las Naciones Unidas, se incorporó a esta última con el estatuto del Organismo especializado con personalidad jurídica propia. Tiene su sede en Ginebra"¹⁵. Los miembros que integran esta organización son:

- a) "Estados que ya eran miembros en la Organización Internacional del Trabajo el uno de noviembre de 1945, por haber suscrito la parte XIII del Tratado de Versalles.
- b) Los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas que dirijan una declaración formal al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, por la que aceptan las obligaciones que figuran en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- c) Para que los Estados que sin ser miembros de la Organización de las Naciones Unidas puedan dirimir sus controversias, se somete a votación para su admisión y por mayoría de dos tercios por la Conferencia Internacional del Trabajo, siempre que en dicha mayoría estén incluidos a su vez dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Estos Estados deberán aceptar formalmente la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y comunicárselo al Director General.

¹⁵ Encarta. Biblioteca de consulta. 2002

Los Estados miembros pueden retirarse de la Organización con un preaviso de dos años. Dicha retirada no les exime de las obligaciones derivadas de los convenios por ellos ratificados. Los órganos principales de la Organización Internacional del Trabajo son tres:

1. Legislativo, la Conferencia Internacional del Trabajo.
2. Ejecutivo, el Consejo de Administración
3. Oficina Internacional del trabajo¹⁶.

La Conferencia Internacional del Trabajo, se compone de cuatro delegados de cada Estado miembro, de los cuales, dos representan al Gobierno, uno a los trabajadores y otro a los empleadores. Esta forma de composición también ha sido sujeto de desacuerdo por la integración de dos representantes del gobierno y si bien los delegados no gubernamentales son elegidos de acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los Estados con pluralismo sindical como Cuba y Venezuela, por citar ejemplos, los diversos sindicatos se turnan la representación. Los representantes patronales y obreros se organizan por grupos políticos de manera similar a las organizaciones parlamentarias. Cada delegado puede asistir con dos consejeros técnicos por cada punto del orden del día, del mismo modo, se admite la presencia de observadores.

¹⁶ Ibid.



La conferencia debe reunirse una vez al año y extraordinariamente en casos extremos puede hacerlo más de una vez, sus funciones son las siguientes:

- a. "La adopción de los Convenios, recomendaciones y resoluciones.
- b. El control del cumplimiento de los convenios ratificados por los Estados, de la actividad del Consejo de Administración y del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- c. La aprobación de los presupuestos por mayoría de dos tercios de los delegados presentes y votantes y de la fijación de los porcentajes que deben ingresar cada uno de los Estados miembros, teniendo que ser aprobados previamente por una Comisión formada por los representantes de los gobiernos.
- d. La aprobación de acuerdos de cooperación con otras organizaciones internacionales, con otros organismos especializados o con las Organizaciones no gubernamentales.
- e. La aprobación de las enmiendas a la Constitución"¹⁷.

Otra forma de organización muy importante es la Oficina Internacional del Trabajo es el Secretariado Técnico de la Organización. Está integrada por el Director General y

¹⁷ Encarta, Biblioteca de consulta. 2002.



funcionarios de distintas nacionalidades obligados a una imparcialidad absoluta que los Estados miembros deben respetar.

Sus funciones son las siguientes:

1. "Actuar de Secretaria General permanente
2. Realizar estudios e investigaciones preparatorias de la Conferencia Internacional
3. Preparar la documentación referente a los distintos puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo
4. Preparar los documentos de trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo y para sus respectivas comisiones
5. Ejecutar las encuestas prescritas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración
6. Llevar a cabo la cooperación técnica a los gobiernos
7. Vigilar la ejecución de los Convenios por los estados miembros
8. Dirigir el servicio de publicaciones entre las que se encuentra el Código Internacional de trabajo, la serie legislativa. La revista internacional del trabajo, las actas de las conferencias, las memorias del director, etc. Difundir toda información referente al régimen de trabajo y a las condiciones de los trabajadores"¹⁸.

¹⁸ *Ibid.*

Por último, se puede señalar que los convenios vienen siendo sinónimos de obligaciones a nivel internacional, por supuesto, cuando estos han sido firmados y ratificados por los Estados miembros.

Las recomendaciones, por el contrario, no originan obligaciones internacionales, y tampoco tienen el carácter de dictámenes, sino solamente sirven como guías directrices a seguir por los Estados. Al respecto cabe señalar que se adoptan solamente en dos ocasiones:

a) “Cuando los temas no están suficientemente maduros para dar lugar a un convenio, como complemento a lo establecido en un Convenio

b) Y, en el caso de que las normas requieran una tecnificación o detalle que sirva de modelo a los Estados miembros pero permitiendo que cada uno lo adapte a sus circunstancias”¹⁹.

Este capítulo es la parte informativo, desarrollo y evolución de los etapas del desarrollo humano que fue transformando al paso de los años y la necesidad de desarrollo económica para lograr la sobrevivencia y poder vivir con recursos, gracias al surgimiento del derecho del trabajo vino a transformar la vida de los trabajadores; tanto de normas internos como convenios internacionales que busco una mejora al derecho laboral al mismo tiempo se transformo con el objetivo de protección o tutelar al trabajador.

¹⁹ **Ibid.**



CAPÍTULO II

2. El derecho laboral en Guatemala

2.1 Definición, origen y evolución

Para el tratadista Trueba Urbina, a la hora de definir el derecho laboral, lo hace de la siguiente manera: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²⁰

Desde mi punto de vista, la definición establecida por Trueba Urbina, guarda connotaciones muy interesantes, sin embargo, no las comparto del todo, debido a que establecer un destino histórico, sería como señalar que los seres humanos, nacen, crecen, se reproducen y mueren, pero sin una independencia o autonomía de la voluntad, similares a robots o a seres autómatas.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, define al derecho laboral, así: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital".²¹

²⁰ De Buen L. Néstor. *Derecho procesal del trabajo*. Pág.12

²¹ *Ibíd.* Pág. 27



La Licenciada Hernia Márquez, va un poco más allá y señala al Derecho de Trabajo como: "el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen".²²

Por su parte, Néstor de Buen L, proporciona una definición del derecho del trabajo por demás llamativa y dice: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²³

Realizando un análisis de las definiciones arriba citadas, solamente podría añadirse, a título personal que el derecho laboral es un cuerpo normativo que se constituye como un conjunto de normas, derechos, principios, obligaciones, medio de resolución de conflictos y de instituciones propias, que se establecen a los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores y que en teoría el fin supremo del derecho del trabajo es otorgar no solo una protección jurídica preferente, sino que además se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, no solo frente al capital, sino frente a las desventajas que se puedan producir frente a otros trabajadores, para lograr la igualdad de condiciones, a la vez que sirve como un elemento preventivo que advierte al patrono de sus deberes y obligaciones, es decir, no solamente es un

²² *Ibíd.* Pág. 128

²³ *Ibíd.* Pág. 138



elemento por decirlo de alguna manera punitivo para el patrono, sino más bien preventivo.

El derecho laboral a nivel universal es una rama del derecho, que al contrario de las demás disciplinas normativas, es aún muy joven, esto en comparación de ramas como el derecho civil y el derecho penal, tan solo por citar un par de ejemplos.

No obstante, con el paso del tiempo se ha convertido en una disciplina que es tan relevante en la vida del ser humano y en el ordenamiento jurídico de cada nación, que es prácticamente inconcebible su no aplicación o regulación por parte de todas las legislaciones del mundo.

El derecho laboral da sus primeros pasos en los grupos o coaliciones de trabajadores en Inglaterra, que cansados de tanto abuso, de extenuantes jornadas de trabajo, las cuales se agudizaron con el apareamiento de la luz eléctrica, orillaron a estos a buscar soluciones que les permitieran contar con una mejor calidad de vida.

Guatemala no fue la excepción, el derecho laboral tiene sus orígenes en los movimientos de trabajadores, y grupos sindicales que intentaban formarse, los cuales por supuesto eran absolutamente prohibidos.

Estos evolucionaron a medida que la fuerza de trabajo fue aumentando, conforme aumento la población, su evolución no solo consistió en el aumento del número de sus



integrantes, sino que la evolución de estos aumento con la ampliación del número de sus necesidades, ya que los gastos familiares eran cada vez más elevados, aunado a ello la no aplicación de políticas de planificación familiar, las cuales por aquella época eran muy poco difundidas, por no decir inexistentes, obligaron a los trabajadores a unirse, dándose cuenta que a través de esta unión poseían cierta fuerza y cierto peso que ganaban algunas mejoras con ello, he ahí el porqué estos grupos de trabajadores fueron perseguidos intentado desestabilizarlos para no perjudicar con ello a los patronos, que eran amos y señores, que actuaban a su sabor y antojo, casi como señores feudales.

2.2 Antecedentes

La Ley del Trabajo, se promulgó por el año de 1926, esta normativa que se constituye como el primer antecedente real de una ley que normatizará el trabajo. Sus principales aportes fueron: Establecimiento del salario, jornadas laborales y periodos de tiempo de descanso, regulación del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Corría el año de 1925, y durante este se dio un pequeño paso a favor de los trabajadores este año se logra crear el Departamento Nacional de Labor, a decir verdad esta institución tuvo demasiadas limitaciones, principalmente para aquellas personas que promovieron movimientos huelguistas.



Sin embargo, esto constituyó un precedente en busca de una mejora en los derechos de los trabajadores, que por aquella época se encontraban completamente desprotegidos y en completa desventaja frente a sus patronos, martirizados por inhumanas jornadas de labores y empleos pésimamente remunerados, casi a nivel de esclavos.

Con el paso del tiempo se dieron ciertas mejoras, que la explotación hacía los trabajadores aparentemente había disminuido, lo que realmente sucedía era que esta se encontraba solapada de las supuestas mejoras y la falacia de la aplicación de un insípido derecho laboral guatemalteco, ya que las condiciones económicas poco o nada variaron, las jornadas de trabajo seguían siendo extenuantes, lo que aparejaba consigo otros problemas como accidentes de trabajo, por el cansancio de las personas, esperanza de vida muy corta, necesidad de enviar a los hijos menores a laborar, etc. Ya que lo que percibían en ocho horas de trabajo no les bastaba ni siquiera para cubrir sus necesidades más básicas.

Durante la llamada dictadura del General Jorge Ubico, que abarca el período de 1930 hasta el año de 1944, los sindicatos eran prohibidos absolutamente y las personas que los integraban eran blanco de ataques constantes, en este periodo las palabras, huelga, sindicato o derecho laboral eran casi una sentencia de muerte las personas que osaban utilizarlas muchas veces eran encarceladas y estaban sujetos a castigos, ya que eran tratados como comunistas.



2.3 Épocas del derecho laboral guatemalteco

Se ha realizado un esbozo de los antecedentes históricos del derecho laboral guatemalteco, tomando como punto de partida la pre organización sindical, por llamarla de alguna manera, ya que como se demostrará más adelante, la verdadera organización sindical surgió en un periodo más avanzado de nuestra historia, así mismo, debido a la importancia de la presente investigación, se considera prudente señalar lo escrito por el Licenciado Mario López Larrave²⁴ cuando se refiere al proceso histórico del derecho de trabajo, y hace una distinción por épocas y periodos que abarcaron el mismo:

1. "En la época de la colonia, no hubo nada relevante, puesto que en el caso de Guatemala como con el resto de Hispanoamérica, rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en esta época, estas leyes tienen valor de una fuente histórica del derecho social del país²⁵.

A lo cual no queda más que añadir que en tiempo de la colonia todavía subsistía la triste y mal recordada esclavitud, por ende lo relativo al trabajo únicamente se aplicaba a las personas que percibían alguna remuneración, aunque la misma fuera mísera.

²⁴ López Larrave, Mario. *Derecho del trabajo guatemalteco*. Pág. 822-833

²⁵ *Ibid.* Pág. 823



2. "En el caso del Derecho gremial, durante todo el transcurso del tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en el año de 1524 hasta finales del siglo XVIII, los oficiales de las diversas artes, liberales y mecánicas, van formando sus propios gremios y sus respectivas ordenanzas"²⁶.

Es decir, existía cierta unión, pero los grupos que se formaban guardaban cierto recelo hacia los otros que ejercía una labor distinta, lo cual a criterio personal obstruyó la reclamación de sus derechos.

3. "En todo ello interviene el Ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observa en todas las colonias de la corona española. Si a ello se agrega que por mucho tiempo se impidió el acceso legal de los más genuinos guatemaltecos, los indios, a importantes gremios en franca negación de la libertad de trabajo, se debe concluir que la legislación gremial es poco importante como antecedente del Derecho del Trabajo guatemalteco. Se refiere a la época independiente, se deben distinguir tres etapas, la primera denominada predominio liberal, que arranca desde la independencia política en Septiembre de 1821, hasta la llamada revolución del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, la segunda, que es una época bien corta y truncada, comprende la década de mil novecientos cuarenta y cuatro a mil novecientos cincuenta y cuatro, y podría llamársele época de la revolución de

²⁶ *Ibíd.* Pág. 824



octubre, por último, la tercera etapa que comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele la época de la contrarrevolución²⁷.

Esta distinción de épocas que realiza el ilustrísimo jurista López Larrave, establece ciertos avances en materia de derechos laborales, estatuyéndolos desde lo más mínimo, por no decir partiendo de nada, hasta su zenit en la época de la revolución y de su estancamiento en la era de la contrarrevolución.

4. "En Guatemala, se refiere, se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de sus 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 existentes²⁸.

Es más, puede afirmarse que aún con el surgimiento de nuevas ideologías este abandono continuo, pese a esas nuevas y supuestas corrientes más modernistas.

5. "Como en el resto de América, la legislación de Indias, no tuvo en Guatemala, ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo, el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo. Podría afirmarse que durante los primeros cincuenta años de vida políticamente independiente, en Guatemala, se sigue aplicando fundamentalmente el viejo derecho peninsular. La revolución de mil ochocientos

²⁷ *Ibid.* Pág. 825

²⁸ *Ibid.* Pág. 825



setenta y uno, que significó la separación del Estado y la Iglesia, educación laica, y obligatoria, institución del divorcio, etc., en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina²⁹.

A este aspecto precisamente es al que se hace referencia en el capítulo I de esta investigación, es decir, a que la forma de organización española influye de sobremanera en el nuevo continente aún y después del periodo colonial e independentista.

6. "En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia, con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirla y transmitirla y, una regulación de la familia girando en torno al patrimonio, contrastando con unos pocos artículos dedicados al arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protege, fundamentándose esa escueta reglamentación de los servicios sobre la falacia de la autonomía de la voluntad³⁰.

Como puede observarse en este periodo, no existe el más mínimo asomo tan siquiera de intentar proteger o regular aunque sea escuetamente el derecho laboral

7. "En 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguran la mano de

²⁹ *Ibíd.* Pág. 826

³⁰ *Ibíd.* Pág. 826-827



obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal, todo ello en beneficio de los grandes terratenientes cafetaleros. Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y de previsión Social dictadas durante dicho largo período basta mencionar a la Ley Protectora del Obrero Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.³¹

Añadiendo a ello, puede mencionarse que esta nueva ley no tutela o protege a los trabajadores, sino más bien, protege los intereses de los grandes terratenientes y hacendados.

8. "Una época que fue fundamental en la historia del Derecho de Trabajo guatemalteco, fue la de la revolución de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, que empieza con la derrota de la dictadura de Ubico, que permitió un régimen de seguridad social obligatorio, la creación del Código de Trabajo, como parte del contenido e integración de leyes efectivamente protectoras de los trabajadores, evitando la dispersidad de normas como se encontraba anteriormente, y la Ley de la Reforma Agraria, que fue un soplo³².

³¹ *Ibíd.* Pág. 827

³² *Ibíd.* Pág. 827



Aunque el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria aparecen en gobiernos diferentes ambos cuerpos legales puede decirse que son parte del detonante que aceleró la caída de los gobiernos democráticos de aquel periodo de auge nacional.

Lo que el Licenciado López Larrave da a entender es que en este periodo es cuando nace verdaderamente en la nación el derecho laboral el cual pierde su auge y da un gran paso hacia atrás con el surgimiento de la época de la contrarrevolución.

2.4 La primavera democrática de la nación

El licenciado guatemalteco Carlos Enrique Román en el curso de preparación para examen técnico profesional señala que Guatemala vivió una época que bien puede denominarse como la primavera democrática de la nación.

Este periodo tuvo lugar durante los años de 1944 a 1954, época en la que gobernaron Juan José Arévalo Bermejo y Jacobo Arbenz Guzmán, fueron dos periodos presidenciales continuos que ascendieron al poder luego de largas dictaduras militares que les antecedieron, principalmente la del General Jorge Ubico Castañeda.

Es de señalar que el General Ubico Castañeda no fue derrocado en la llamada revolución de 1944, ya que este se había visto obligado a renunciar, sobre todo por las presiones que se ejercían sobre su mandato, principalmente por los grupos de estudiantes San Carlitas, los obreros, maestros y por las continuas políticas de



discriminación sobre todo a la clase indígena y al proletariado, concatenado a otras leyes que eran vulneradoras de derechos fundamentales, tales como los derechos humanos, entre las cuales cabe señalar la ley de vagancia, entre otras. En realidad, quien fue derrocado en la revolución del cuarenta y cuatro fue el General Ponce Vaides, cuyo detonante fue el cobarde asesinato de la maestra Chinchilla.

Después de catorce años detentando el poder se convoca a elecciones en Guatemala y gana las mismas Juan José Arévalo Bermejo, es digno señalar que, "Arévalo fue un huracán y barrió con todos, obteniendo en las elecciones de los días 17,18 y 19 de diciembre de 1944 la cantidad de 257,416 votos. Adrián Recinos, que quedó en segundo lugar, apenas sacó 20,403. Tomó posesión de la Presidencia el 15 de marzo de 1945, en el Congreso, acontecimiento que constituyó una fiesta nacional"³³. En pocas palabras puede decirse que Arévalo Bermejo prácticamente barrió con estas elecciones y su oposición que era aun afecta al General Jorge Ubico reflejo el descontento popular y los poquitos votos obtenidos por su contrincante, fueron un reflejo de que solo la clase elitista de la nación estaba de acuerdo con la dictadura militar.

Entre los principales logros del gobierno de Arévalo se pueden señalar los siguientes:

A) La Reforma Agraria:

³³ Velásquez Carrera Antonio, **Revolución de Octubre Diez Años de Lucha por la Democracia en Guatemala (1944-1954)**, Centro de Estudios Urbanos y Regionales USAC, Tomo I, pág. 95.



“Por el mes de agosto de 1948 creó el Instituto Nacional de producción para distribuirse los créditos, se realizó un arduo esfuerzo para registrar oficialmente a todas las tierras y el uso, legalizando así los títulos de posesión”³⁴ , que habían tenido los campesinos durante años, pero nunca fueron reconocidos como verdaderas garantías de posesión ni por el gobierno ni por los terratenientes ricos.

B) Protección laboral

El código de trabajo se creó en 1947 a través del Decreto 330 del Congreso de la República, y a título personal señalo con toda propiedad y sin temor a equivocarme que este cuerpo legal fue el legado más grande que heredo este gobierno, por supuesto sin menoscabo de los otros extraordinarios logros, este cuerpo legal infringió un impacto muy profundo, que después se convirtió en una de los principales causas para la intervención Norteamericana, esta normativa cambiaba el control administrativo sobre el trabajo. Se permite la sindicalización, la negociación colectiva, la huelga y el paro. Otro gran acierto o atino más propiamente dicho fue la creación de los tribunales especiales de trabajo.

C) Reforma educativa

En esta encontramos la nueva Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, creación del Instituto de Antropología e Historia y el Instituto Indígena. Se

³⁴ *Ibíd.* Pág. 98



creó toda una nueva red de guarderías y comedores infantiles que permitían a las trabajadoras asistir a sus labores cotidianas tranquilamente ya que sus hijos eran atendidos, cuidados y bien alimentados, bajo programas supervisados por médicos.

D) Otros logros

Entre tantos otros logros se pueden señalar: el fomento partidista, ya que se crean y desarrolla nuevos partidos políticos, de diferente índole y corriente ideológica, se permite que la prensa independiente se desarrolle libremente, se crea el Banco de Guatemala y otro sublime logro lo constituye la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

Esta llamada primavera democrática de la nación se divide en dos capítulos, y el protagonista del segundo capítulo fue Jacobo Arbenz Guzmán, en el proceso eleccionario para el cambio de gobierno al final de la gestión Arévalo en el año de 1950, el más fuerte contendiente por la primera magistratura fue sin lugar a dudas Jacobo Arbenz Guzmán, quien en la elección realizada obtuvo 266,778 votos derrocando por un significativo margen a Miguel Idígoras Fuentes, Jorge García Granados, Víctor Manuel Giordani, Manuel Galich, Clemente Marroquín Rojas, Arcadio Chávez, Manuel María Herrera, Miguel Ángel Mendoza y Alejandro Baldizón.

Jacobo Arbenz Guzmán asumió el poder el 15 de marzo de 1951. El cambio de poder y la imposición de la banda presidencia la realizó el propio doctor Juan José Arévalo



Bermejo. Dicho acto se realizó en el estadio Nacional Mateo Flores, con un lleno a reventar. Arbenz Guzmán gobernó bajo una gran presión por amenazas de golpe de estado por parte de sectores económicamente pudientes, que se oponían a la ley de reforma agraria principalmente, únicamente logró gobernar hasta el 27 de junio de 1954, es decir, tres años y tres meses.

Los principales logros del gobierno de Jacobo Arbenz se centralizan primordialmente en tres aspectos fundamentales, el establecimiento de una verdadera Reforma Agraria, a través del Decreto 900 del Congreso de la República de Guatemala, punto al cual Arévalo no había podido desarrollar del todo, en un segundo plano se encuentra la construcción de la hidroeléctrica Júrún Marínala, lo cual puede decirse, que fue el primer mega proyecto desarrollado por un gobierno guatemalteco y por último, llevar a cabo la construcción de la carretera al atlántico.

Este Decreto número 900, la famosa Ley de Reforma Agraria, se constituyo en el caballito de batalla de sus opositores y bien establecerse que este fue el principio del fin ya que chocaría por completo con la poderosa oligarquía guatemalteca y los grandes intereses de empresas estadounidenses como la United Fruit Company – UFCO- y la International Railways of Central America –IRCA-, entre otras, no obstante, valientemente el gobierno continuo con su obra. Prácticamente se termino la construcción de la carretera al atlántico que quedo casi terminada. Lo único que se dejaría sin finalizar fue la construcción de la hidroeléctrica Jurún-Marínala, aún así, es



de elogiar que pese a tanta adversidad el de su gobierno pudo realizar la culminación de la mayoría de obras que se propuso.

Estas obras fueron mal interpretadas, se avecinaba una lucha por el control de la nación, abanderada por hordas extranjeras. Existe un documento que revela la llamada Operación Guatemala y son las memorias de David Attle Phillips quien fue jefe de operaciones de la CIA. "En esas memorias Phillips relata cuando procedente de Chile, llega a Miami en Marzo de 1954 para ser entrevistado por Tracy Barnes uno de los más altos funcionarios de la CIA. Barnes le informa que la agencia ha recibido órdenes directas del Presidente Eisenhower para intervenir en Guatemala ante el 'peligro comunista' que ese país representaba para sus vecinos y que habría que apoyar a un oficial descontento llamado Carlos Castillo Armas quien acaba de escapar de prisión".³⁵ Es de esta manera que se corrió la bola del llamado comunismo de la República de Guatemala, lo cual propició la caída de los gobiernos de la primavera democrática de la nación, y luego de ello se volvió a una larga y cansada era de dictaduras militares, atropellos y abusos a los derechos más elementales, sobre todo a aquellos de las clases más desposeídas y la violencia contra la fuerza laboral se incremento, todo con el fin de mantener el Estatus Quo y los privilegios de la burguesía y la clase militar.

³⁵ Periódico "Al Día", Guatemala, Martes 24 de Agosto de 2004. pág. 12.



CAPÍTULO III

3. Las licencias con goce de sueldo

3.1 Origen, etimología y evolución

Sus orígenes son vagos e inciertos, al parecer las primeras clases de licencias son aquellos permisos que se otorgaban a los soldados romanos, que regresaban de largas campañas militares y se les concedía un permiso especial para que regresaran a sus casas y descansaran durante cierto tiempo al lado de sus familias, luego el término se fue ampliando a otros campos y aspectos diversos de la vida, sobre todo en el campo de lo civil y más tarde al campo de lo laboral, lo cual surgió muchísimo más tiempo después.

Así mismo, es necesario señalar o definir que es una licencia, en este caso que es una licencia en el ámbito laboral y se puede establecer que esta, es el documento o constancia en la cual se otorga el permiso al trabajador para ausentarse de sus labores, en virtud del acaecimiento de una circunstancia que justifique dicha ausencia. Esta palabra etimológicamente hablando proviene de la voz latina "licentia", que significa licencia, y lo cual dio origen y sirve de raíz para otras acepciones como licenciado, licenciar, etc.



Para establecer una acepción de carácter sumamente amplio es necesario acudir a lo establecido por la Real Academia Española de la lengua, la cual la define así: “la facultad o permiso para hacer alguna cosa.”³⁶

A este respecto el ilustrísimo maestro Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Laboral señala: “...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 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.”³⁷

Las licencias laborales fueron evolucionando, conforme evoluciono el derecho laboral, las primeras se pueden rastrear hasta la región del Reino Unido, posteriormente se van extendiendo a otras latitudes en las cuales el derecho del trabajo se ve influenciado por la normativa laboral inglesa, y es loable admitir que la República de México a nivel de Latino América fue pionera en su incorporación a la legislación laboral, y como las normativas de el país vecino han influido sobre la legislación nacional, de ahí su origen y aplicación en Guatemala.

³⁶ Real Academia Española, Tomo II, Pág.1,254

³⁷ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Pág. 353



3.2 Obligatoriedad del patrono

Las licencias con goce de sueldo son una obligatoriedad para el patrono, y también se puede decir que son un derecho para los trabajadores, porque las mismas se encuentran pre establecidas a partir del Artículo 61 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual literalmente les da esa calidad, al establecer; “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos”; las primeras literales de este Artículo tratan de otra clase de obligaciones y las licencias se encuentran reguladas a partir de la literal ñ) del mismo, las cuales son:

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.



- 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- 7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como se puede observar esta clase de obligaciones patronales se dan en ciertos casos y bajo ciertas circunstancias, que el legislador previó al momento de establecer la norma, señalando que su otorgamiento es no solo una obligatoriedad para el patrono, sino como un beneficio para el trabajador, sin embargo, a título personal, considero que esta clase de licencias resultan en un beneficio para ambos sujetos de la relación laboral, es decir patrono y trabajador, ya que estas fueron pensadas en su otorgamiento por hechos o circunstancias especiales que influyen de tal manera en el trabajador que de no existir su otorgamiento el trabajador se vería compelido a arriesgarse a abandonar su trabajo a expensas de que pueda ser despedido justificadamente o bien a que exista una baja en la producción para el patrono, ya que



si no se otorgaran esta clase de permisos, la fuerza laboral trabajaría desmotivada, desconcentrada y despreocupada de sus obligaciones laborales, ello por tener su mente y su atención puesta en el problema que sería el motivo de otorgamiento de la licencia.

3.3 Tipos de licencias con goce de sueldo

En el ámbito laboral existen dos clases de licencias, las licencias con goce de sueldo y las licencias sin goce de sueldo, las primeras como se ha señalado en el acápite anterior no son más que aquellas autorizaciones o permisos que el patrono otorga a los trabajadores, en las cuales estos tiene el derecho de percibir su sueldo como si hubiese asistido a su trabajo cotidianamente, aclarando previamente que estas se encuentran plenamente establecidas por la ley, aunque también pueden haber sido pactadas en un contrato de trabajo, esto por su puesto sin menoscabo de las que establece la ley. Existe una clasificación acerca de las licencias. Éstas pueden ser ordinarias y especiales. En el caso de las ordinarias se refieren a las estrictamente reguladas en la ley y que tienen relación directa con el cumplimiento de obligaciones de la parte patronal, como en los siguientes casos:

- a) El período vacacional
- b) El derecho a un periodo mayor de vacaciones por derecho de antigüedad.
- c) Los días de feriado cuando el trabajador debiera normalmente prestar servicio.
- d) En los casos de enfermedad.



- e) En accidentes de trabajo o por otras causas no imputables al trabajador.

En el caso de las licencias especiales, pueden ser:

- a. Por nacimiento de hijo,
- b. Por matrimonio,
- c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido de hecho, de hijos o de padres,
- d. Licencia por tramites personales o citaciones judiciales, siempre que los mismos no pudieren ser efectuados fuera del horario de trabajo;
- e. Para quienes concurran a votar

3.4 Licencias sin goce de sueldo

Las licencias sin goce de sueldo se constituyen en todos aquellos permisos en que tanto patrono y trabajador han consentido otorgar de mutuo acuerdo, en casos o situaciones especiales que no se encuentran reguladas por la ley o en sus respectivos contratos, y en las cuales el trabajador no percibe el salario, sueldo, emolumento u honorario, al cual tenía derecho, como si hubiese laborado ordinariamente, estas juegan un rol sumamente importante, más de lo que aparentaran en un primer inicio.

Lo anteriormente señalado se debe a que las mismas se deben de hacer constar en un documento que haga constar su otorgamiento, ello para no caer en situaciones que

vulneren la legislación laboral, tales como abandono injustificado de labores, afectación del pasivo laboral, despido indirecto, etc.

Así mismo, como previamente se ha establecido existen casos especiales de licencias, así también existen otras situaciones de carácter sumamente especial y que bien pudieran confundirse con las licencias, las cuales son las suspensiones de trabajo y que por su naturaleza, carácter e importancia, es necesario y de utilidad para esta investigación realizar un esbozo y análisis de las mismas.

3.4.1 Las suspensiones de trabajo

Estas se encuentra reguladas por el Código de Trabajo a partir del Artículo 65 el cual estatuye: "Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos".

Esta clase de suspensiones no pueden ser tomadas como causales de despido, tampoco pueden ser susceptibles de invocarse en conflictos laborales, ya sean de carácter colectivo o individual, ni para extinguir derechos y obligaciones ni de patronos, ni de trabajadores.

El Código de Trabajo guatemalteco las clasifica de la manera siguiente:



1. Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
2. Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
3. Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales y
4. Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”.

Estas suspensiones se encuentran establecidas en una diversidad de legislaciones, entre ellas la Argentina en la cual se otorgan de la siguiente forma: “En la legislación argentina se han de distinguir dos aspectos distintos: que la suspensión obedezca a causas determinadas por la ley o que provenga de la decisión unilateral del empleador...”³⁸.

El Artículo 66 del Código de trabajo establece la causales necesarias para el otorgamiento de las suspensiones, señalando las siguientes: “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

³⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 732



1. "Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;
2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo y
3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e)".
4. "Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del Artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.
5. En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:



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

Como esta clase de suspensiones se encuentran pre establecidas en ley, por ende estas no se pueden invocar o utilizar por ninguna otra causa que no sea alguna de las anteriormente descritas, ya que esto no de hacerse, porque de realizarse ello se podría incurrir en una situación que es contraria a la ley, como lo es la exclusión de la



analogía, que es prohibida en la legislación guatemalteca. Causas de suspensión individual parcial.

Las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo se encuentran establecidas a partir del Artículo 66 del Código de Trabajo:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo y
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e)".

El Artículo 68 del Código de Trabajo regula: "Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

- 1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- 2. Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho Artículo y



3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten. Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

4. Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.

5. A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.



6. Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste”

Las causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo están reguladas en el Artículo 70:

- 1. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;**
- 2. Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;**
- 3. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales y**
- 4. Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.**
- 5. En el caso del inciso a) rige la regla del Artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores”.**



Por último se encuentra la suspensión colectiva total, regulada en el Artículo 71:

“Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas.: a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. b) El paro legalmente declarado. c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono. d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

1. Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores”.

Esta clase de suspensiones aparejan ciertos efectos, la Ley laboral regula, los siguientes:

a. Artículo 73. “La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto: a). En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otro se lleven a cabo, siempre que esto



ocurra dentro de los términos que establece este Código; y b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

b. Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono”.

2. Artículo 74. “Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los Artículos 240 y 247 respectivamente. Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los Artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal”.

3. Artículo 75. “La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los 15 días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.



4. La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

5. Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de 15 días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación”.

Por la importancia y contenido de la investigación se han citado las suspensiones de trabajo, añadiendo que estas por ninguna causa, motivo, razón o circunstancia deben de ser confundidas con las licencias de trabajo y con lo cual se ha quedado definido la diferencia entre licencias con goce de salario, licencias sin goce de salario y las suspensiones de trabajo.



CAPÍTULO IV

4 El parentesco dentro de los grados de ley

4.1 Definición y etimología

En un sentido amplio el parentesco es la relación de carácter jurídico que se da entre dos o más personas unidas por consanguinidad, por afinidad e inclusive el llamado parentesco civil que solo existe entre adoptante y adoptado y que solo existe entre estos.

El parentesco impone a los parientes entre sí, determinadas conductas que deben de ser de carácter recíproco, cuya trasgresión puede aparejar consecuencias que prohíbe la ley, entre las cuales se puede señalar, el incesto, parricidio, infanticidio, esto en el ámbito penal, en el ámbito civil puede señalarse la nulidad del matrimonio, herencias, legados, donaciones, etc. Sin embargo, la característica más esencial y fundamental del parentesco la constituye (los lazos de permanencia que existen entre la conexión de varias personas, por afinidad o por consanguinidad).

A este respecto Sánchez Román, define el parentesco como: "La relación, unión o conexión que existe entre varias personas en virtud de la naturaleza, de la ley o de la religión. Para Manresa es un lazo, vínculo o relación que une entre sí a varias



personas.³⁹ En cuanto a la definición de Sánchez Román esta es bastante acertada, no obstante, he de señalar que en cuanto al parentesco surgido por la religión, no lo comparto, esto porque el parentesco es un vínculo legal, que tiene su fuerza, cimiento y base en el mundo del campo civil y para este las uniones o relaciones que surjan por influencia espiritual no tienen mayor relevancia.

En tanto que, para Juan González Tejera, al definir el parentesco establece lo siguiente: "El vínculo fundado en nexos de sangre es el parentesco natural, mientras que la unión o afinidad por razones de matrimonio o de adopción se denomina parentesco civil. El parentesco biológico o natural implica que las personas unidas por el vínculo consanguíneo desciendan unas de otras o provengan de un tronco común. Dicho vínculo, como es de esperarse, puede ser de mayor o menor intensidad, dependiendo del número de generaciones que separe a sus integrantes en el caso de parientes que desciendan unos de otros, o de la distancia que separe a esas personas de su tronco común, en el caso de parientes en la línea colateral."⁴⁰

Por último, Vélez Torres dice: "Parentesco, en su sentido estricto, denota el vínculo existente entre las personas unidas por la comunidad de sangre. En su sentido amplio. Sin embargo, suele definirse como el vínculo establecido por la naturaleza entre personas que descienden unas de otras y que tienen un autor común, o por las leyes".⁴¹ Las anteriores definiciones guardan similitudes muy connotadas, y si tienen

³⁹ Alberdi, Isabel. *La nueva familia española*. Pág. 27

⁴⁰ González Tejera, Juan. *Una familia de la élite mexicana, 1820-1980: Parentesco, clase y cultura*. Pág. 3.

⁴¹ Vélez Torres, Carlos. *Repensar la consanguinidad*. Pág. 32.



ciertas diferencias, pero nada que sea motivo para desvirtuar por completo la definición de uno u otro autor.

Así mismo, es necesario esclarecer el origen de la palabra parentesco, etimológicamente esta proviene de las concepciones latinas parens-parentis que significa padre o madre, para el diccionario crítico etimológico de la lengua española, este es el vínculo, la conexión, el enlace o la relación que existe entre las personas. Por ende, se constituía como absolutamente necesario definir al parentesco, ya que esto es fundamental para hablar y desarrollar en el siguiente capítulo lo relacionado al parentesco y las licencias para el trabajador.

Por otra parte, suele utilizarse como sinónimo de parentesco la filiación, a este respecto Alfonso Brañas, dice: "Pueden precisarse dos conceptos de la filiación: uno genérico, sin mayores derivaciones para el derecho, según el cual se toma en cuenta la relación de parentesco, cualquiera que ésta sea, entre una o varias personas y un progenitor determinado; el otro jurídico propiamente dicho, según el cual la filiación debe entenderse en cuanto la relación de parentesco entre progenitor e hijo".⁴² Solamente cabe agregar que la filiación es el vínculo que une a los parientes.

Es decir, que Alfonso Brañas, señala cuatro aspectos muy importantes en todo lo relacionado a la filiación, que son: Concepto, clases (matrimonial y extramatrimonial), y la legitimación. Esta legitimación es más importante de lo que aparenta en un inicio, "La

⁴² Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 194.



legitimación es aquella figura jurídica por cuyo medio un hijo no matrimonial adquiere la calidad de hijo de matrimonio, en virtud de posterior unión conyugal de los padres, tipificándose entonces, la denominada legitimación por subsiguiente matrimonio. El Objeto de la legitimación consiste en que el hijo adquiere todos los derechos de los hijos nacidos, o en su caso concebidos, dentro del matrimonio. No obstante que la legitimación por subsiguiente matrimonio viene a construir la figura principal...”.⁴³ Otra figura que da la categoría de legitimación en la legislación guatemalteca, la constituye el Artículo 173 del Código Civil referente a la unión de hecho, el cual establece, “La unión de hecho de un hombre y una mujer con capacidad para contraer matrimonio, puede ser declarada por ellos mismos ante el alcalde de su vecindad o un notario, para que produzca efectos legales, siempre que exista hogar y la vida en común se haya mantenido constantemente por más de tres años ante sus familiares y relaciones sociales, cumpliendo los fines de procreación, alimentación y educación de los hijos y de auxilio recíproco. Es así, como de esta manera la legislación nacional legitima a los hijos al momento de legalizarse la unión de hecho de sus padres, lo cual podría decirse que es un caso en el cual la ley civil se vuelve de carácter retroactivo y da la categoría de hijos nacidos dentro del matrimonio a aquellos.

4.2 Origen y reconocimiento legal a nivel internacional

El parentesco en grados de consanguinidad siempre ha existido, desde el apareamiento del hombre, y debido a sus lazos y estirpe, siempre ha existido y existirá,

⁴³ *Ibíd.* Pág. 218.



no obstante, su aparecimiento en el mundo jurídico tiene lugar a través del derecho civil romano, que según señala Manuel Ossorio "El que resulta de disposiciones de la ley civil; tales, la arrogación entre los romanos y la moderna adopción".⁴⁴

"En el derecho romano se entendía por arrogación el acto de prohijar, o recibir como propio, al hijo ajeno que no estaba bajo la patria potestad, por haber salido de ella, o no tener padre".⁴⁵ Como se puede observar, según esta cita, el término ha ido cambiando a través del transcurso del tiempo, ya que en el antiguo derecho romano esta era más equivalente a la figura actual de la adopción, pero como se ha señalado, el parentesco fue un término acuñado por los romanos y adaptado a las legislaciones mundiales, que se ven influenciadas por esta clase de derecho.

Rojina Villegas al hablar del parentesco a nivel internacional lo hace utilizándolo como un sinónimo de filiación y dice, "La filiación constituye un estado jurídico a diferencia de la procreación, la concepción del ser, el embarazo y el nacimiento, que son hechos jurídicos, encontrando una relación permanente que regula el derecho y que se origina no solo por virtud del hecho de la procreación, sino que supone además otros elementos, para que esta relación jurídica entre el progenitor y el hijo..". En este sentido, es de señalar que Rojina Villegas, puede no estar del todo en lo correcto, ya que solamente menciona la filiación por lazos de consanguinidad, pero no menciona, ni a la adopción, ni a la afinidad.

⁴⁴ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 543

⁴⁵ Alberdi, Isabel. *Ob. Cit.* Pág. 66



Ahora en día puede afirmarse que todas las legislaciones del país han enmarcado en sus normativas el parentesco, ya sea denominándolo de esta manera, ya sea nombrándolo como filiación, o bien de cualquier otra manera, esto se encuentra regulado a nivel universal.

La clasificación que se utiliza puede ir variando según sea el país, pero la clasificación que suele prevalecer es la siguiente:

- Filiación matrimonial
- Filiación extramatrimonial
- Filiación civil
- Filiación cuasimatrimonial

Como puede establecerse, en muchos países suele utilizarse los términos de filiación y de parentesco como sinónimos o indistintamente, sin embargo, este no es el caso de la legislación guatemalteca.

4.3 Reconocimiento legal a nivel nacional

Como se ha señalado, la legislación nacional no utiliza los términos de filiación y de parentesco como sinónimos, esto como sucede en algunas otras legislaciones, lo cual a mi punto de vista, resulta ser muy lógico y una decisión sumamente acertada de parte de nuestros legisladores.



En la normativa legal nacional el parentesco se encuentra regulado en el Código Civil y en la Ley del Organismo Judicial. El Código Civil preceptúa lo relacionado al parentesco en su capítulo III, del título II, del libro I, en los Artículos del 190 al 198 y lo relacionado a paternidad y filiación del 199 al 227.

Para los efectos de la investigación uno de los Artículos más importantes es el 190 el cual, dice: "La ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado, y el civil que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado. Los cónyuges son parientes, pero no forman grado." Muchos de los preceptos legales de Guatemala giran alrededor de esta regularización, sobre todo en el ámbito de lo civil, aunque sin descartar otros como el penal, laboral, mercantil, etc.

El Artículo 191 del mismo cuerpo legal, señala: "Parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor". Aquí es prudente señalar que los hijos legítimos y los adoptados, legalmente pasan a ser hermanos, sin embargo no comparten parentesco de consanguinidad, aunque con ello adquieren iguales derechos y obligaciones.

En cuanto a la afinidad nuestro ordenamiento civil, en su Artículo número 192 lo define de la siguiente manera; "Parentesco de afinidad es el vinculo que une a un cónyuge con el otro y sus respectivos parientes consanguíneos". Es decir, solamente hasta el segundo grado de afinidad y no más allá, como por ejemplo, el parentesco con los



progenitores del otro cónyuge y los hermanos de este, solamente. Pero la gran diferencia con el parentesco de consanguinidad se encuentra estatuida en el Artículo 198, así "El parentesco de afinidad se computa del mismo modo que el de consanguinidad, y concluye con la disolución del matrimonio". Una diferencia muy significativa, ya que el parentesco de consanguinidad no se pierde por ningún motivo, contrario sensu, el de afinidad cesara para todo lo que le corresponda, con la disolución del vínculo matrimonial.

Otro aspecto importante que regulariza la ley civil nacional es lo relativo a las líneas, de la manera siguiente: Artículo 194 "La serie de generaciones o grados procedentes de un ascendiente común forman línea". Artículo 195 "La línea es recta, cuando las personas descienden unas de otras, y colateral o transversal, cuando las personas provienen de un ascendiente común, pero no descienden unas de otras". Artículo 196 "En la línea recta, sea ascendiente o descendiente hay tantos como personas, sin incluirse la del ascendiente común". Artículo 197 "En línea colateral los grados se cuentan igualmente por generaciones, subiendo desde la persona cuyo parentesco se requiere comprobar hasta el ascendiente común y bajando desde éste hasta el otro pariente". Es decir, las líneas orienta la forma de ascendencia o descendencia, en forma recta y colateral, todo ello reviste de gran importancia, sobre todo en aquellos casos relacionados al orden de sucesión, pero también son importantes en otros aspectos, como derecho de representación, en caso de indemnizaciones, reclamaciones, litigios, etc.



4.4 Análisis e interpretación de la normativa legal

Ya se ha establecido de una manera amplia todo lo relacionado al parentesco por ende, se debe de analizar e interpretar lo relativo a la filiación en el Código Civil guatemalteco que es otro campo que se encuentre íntimamente ligado al parentesco, aunque como ya se dijo son cosas que por lo menos en Guatemala no son sinónimos.

El ordenamiento legal de Guatemala, a través del Decreto Ley 106, establece cuatro formas de filiación, siendo estas: Filiación matrimonial, filiación cuasimatrimonial, filiación extramatrimonial y la filiación civil.

A) Filiación matrimonial:

Que es la del hijo concebido durante el matrimonio, aunque este sea declarado insubsistente, nulo o anulable. Regulada en el Artículo 199, "El marido es padre del hijo concebido durante el matrimonio, aunque este sea declarado insubsistente, nulo o anulable. Se presume concebido durante el matrimonio:

- 1º. El hijo nacido después de ciento ochenta días de la celebración del matrimonio, o de la reunión de los cónyuges legalmente separados y
- 2º. El hijo nacido dentro de los trescientos día siguientes a la disolución del matrimonio." Antiguamente, el reconocimiento del producto de la concepción, sí



después se sabía que el padre no era el legítimo procreador, era sumamente difícil, probar que este no lo era, y como la paternidad es irrenunciable, acarreaba consigo gravísimos problemas, no obstante, la ciencia y la tecnología han influido sobre todos los campos de la vida y el derecho no ha sido la excepción.

Ahora en día ya se puede demostrar con los avances tecnológicos con un altísimo grado de probabilidad la paternidad, esto tal y como lo demuestra el Artículo 200 "Prueba en contrario. Contra la presunción del artículo anterior no se admiten otras pruebas que la prueba molecular genética del Ácido Desoxirribonucleico (ADN), así como haber sido físicamente imposible al marido tener acceso con su cónyuge en los primeros ciento veinte días de los trescientos que precedieron al nacimiento, por ausencia, enfermedad, impotencia o cualquiera otra circunstancia". Aquí se logra observar que la medicina en este aspecto forma una pieza importante que antes no existía, por lo menos en estos casos, ya que si el marido no cumplía con ninguno de los demás requisitos para impugnar la paternidad, es decir, si no estaba ausente, sino estaba enfermo o impotente, prácticamente no tenía ningún modo de probar que no era el legítimo procreador del supuesto hijo.

B) Filiación cuasimatrimonial:

La filiación cuasimatrimonial se constituye por la relación del hijo nacido dentro de la unión de hecho debidamente declarada y registrada, tal y como lo establece el Artículo 182, "La unión de hecho inscrita en el Registro civil, produce los efectos siguientes:



1º. Los hijos nacidos después de ciento ochenta días de la fecha fijado como principio de la unión de hecho, y los nacidos dentro de los trescientos días siguientes al día en que la unión cesó, se reputan hijos del varón con quien la madre estuvo unida, presunción contra la cual se admite prueba en contrario...”. Esta prueba en contrario, puede ser la misma que se utiliza para la filiación matrimonial, ya que este es uno de los efectos de la unión de hecho legalizada, que los hijos tengan la calidad de hijos nacidos dentro del matrimonio.

C) Filiación extramatrimonial

Esta filiación suele ser común en países en vías de desarrollo, aunque desafortunadamente, también como es la que se da fuera de matrimonio o de unión de hecho legalmente declarada, es la que más suele afectar a los menores que no están legalmente reconocidos y convirtiéndose en uno de los mayores flagelos que vulnera los derechos humanos más elementales de los menores de edad. Esta clase de filiación se encuentra regulada en el Artículo 209 “Los hijos procreados fuera de matrimonio, gozan de iguales derechos que los hijos nacidos de matrimonio; sin embargo, para que vivan en el hogar conyugal se necesita el consentimiento expreso del otro cónyuge.” Esta última parte también es un hecho violador de derechos del niño ya que sin el consentimiento expreso del otro cónyuge estos menores no pueden compartir un hogar, una alimentación o un abrigo adecuado.



D) Filiación civil

Esta clase de filiación se encontraba antiguamente regulada en el Código Civil en el Artículo 228, sin embargo, ahora existe todo un cuerpo legal que regula todo lo relacionado a ello, lo cual ha venido a ser un soplo, y una ayuda sobre todo para los menores desamparados, y no quedando más que agregar que este tipo de filiación es la que se da únicamente entre el adoptante y el adoptado.



CAPÍTULO V

5 Conveniencia de ampliar el periodo de licencia con goce de salario por el fallecimiento de un pariente del trabajador dentro de los grados de ley

5.1 Análisis e interpretación de las normas laborales relacionadas y los considerandos del Código de Trabajo

En este sentido se debe de hacer un análisis concienzudo de lo establecido por el Código de Trabajo en relación al periodo de licencia con goce de salario, únicamente en el caso del fallecimiento de un pariente del trabajador dentro de los grados de ley. Primeramente es necesario señalar que dentro de estos grados de ley que establece la normativa laboral, solamente se puede encuadrar a los que establece el Artículo 61 "Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días".

El Código Civil guatemalteco establece que cónyuges son las personas que han contraído matrimonio ante la autoridad competente, es decir, el Alcalde Municipal, un Notario hábil para el ejercicio, o bien un Ministro de Culto que se encuentre autorizado para realizar el acto de conformidad con lo establecido por la autoridad respectiva, lo cual quiere decir que esta clase de licencia no puede ser otorgada a aquellas personas que viven en situación de concubinato, esto podría considerarse en algún momento determinado, una situación un tanto injusta, debido a que por diversos factores muchas



personas no pueden contraer matrimonio o legalizar su unión, ya sea por razones culturales, religiosas o como suele suceder en la mayoría de los casos por ser personas de escasos recursos.

Otro caso de otorgamiento lo constituye la licencia cuando ocurriere el fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, este permiso es sumamente importante y se considera un verdadero acierto por parte del legislador, ya que el acaecimiento de este hecho como se demostrará más adelante, es una de las situaciones más difíciles que debe de enfrentar el trabajador, conllevando con ello incidencias físicas, psíquicas y médicas.

El último caso de otorgamiento de esta clase de licencias lo constituye el fallecimiento del hijo del trabajador, sin lugar a dudas, esta situación es la más difícil de afrontar para el trabajador y constituye una de las principales razones para ampliar el periodo de licencia con goce de salario establecida por el Artículo de marras.

5.1.1 Los considerandos del Código de Trabajo

Esta parte del Código de Trabajo guatemalteco se le conoce también como Preámbulo, el preámbulo en derecho es la parte expositiva que antecede a una normativa, (de una constitución, ley o reglamento). En esta parte de la investigación se analizará únicamente los relacionados a la materia en mención.



Como primer punto de los considerandos el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala menciona: "Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado", esto es sumamente importante ya que el primer Código de Trabajo, creado a través del Decreto 330 del Congreso de la República data de la década de los cuarenta, por ende en el año de 1963 en el cual fue creado el actual Código, existían regulaciones que ya no eran aplicables o mejor dicho viables por la época de promulgación del mismo, y a través de esta reforma se logra adaptar el derecho laboral a la época contemporánea, sobre todo de el periodo de los sesentas y setentas.

El segundo de los considerandos menciona: "Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al Derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo".

Se debe establecer que los convenios internacionales de trabajo, al ser ratificados por el Estado de Guatemala, adquieren plena validez y vigencia en el ámbito jurídico guatemalteco, no obstante, en diversas ocasiones, nuestro país ha suscrito diversos acuerdos, ante la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, no los ratifica, por ende, las sanas disposiciones contenidas en ellos no llegan a materializarse, por ejemplo: Convenio 39 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el seguro de



muerte en la industria, Convenio 118 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de trabajo en materia de seguridad social de 1962.

Posteriormente se establece que: “El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Quizás este sea el más importante de todos los considerandos, ya que la fuerza laboral a lo largo del tiempo se había constituido en la clase social más desprotegida, encontrándose desposeída de una normativa legal, que amparara sus derechos, es decir, en esta parte de la ley laboral, el espíritu del legislador era el de equiparar la desventaja de los trabajadores, frente al capital.

Así mismo se establece que: “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**”.

Desde mi perspectiva existen dos factores que son los más importantes de este considerando, en primer lugar se tiene que, el derecho del trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras e irrenunciables**, lo cual viene a constituirse en la protección coraza que abriga al trabajador contra abusos de sus



derechos laborales, aunque este los desconozca, lo obligue un contrato o una situación que sea ajena a él, y que le permite gozar de los beneficios, derechos y obligaciones de la ley laboral; como segundo factor importante de este considerando, se tiene que al establecerse que las garantías sociales aparte de ser irrenunciables y protectoras, además pueden ser **llamadas a desarrollarse posteriormente**, lo cual denota gran importancia, debido a que el derecho laboral puede ser susceptible de cambios y mejoras, no siendo una rama del derecho estática, o impasible, sino que esta debe de desarrollarse y evolucionar, conforme evoluciona el hombre, la ciencia y la tecnología.

Otro punto muy importante lo constituye que: "El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que 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".

En este extracto de la ley también existen varios aspectos de vital importancia y dignos de ser comentados, en principio este establece que el derecho laboral es necesario e imperativo, lo cual es absolutamente cierto, es necesario porque sin él existiría una total anarquía en cuanto a la fuerza laboral, que de no existir, aún nos encontraríamos en la época de la esclavitud y las diferencias económicas, sociales, políticas y culturales aún sería más marcadas, de lo que son hoy en día, por otra parte, se



encuentra que este limita la falacia de la autonomía de la voluntad, que es muy propia del derecho civil y del derecho mercantil, por citar un ejemplo, sin importar lo que establezca un contrato individual de trabajo, el trabajador goza de derechos de carácter obligatorio, irrenunciables, de garantías mínimas y sobre todo que sus condiciones tienden únicamente a mejorar, ya que existe un cerrojo que protege al laborante y que no permite que las condiciones disminuyan ya que existe la figura del despido indirecto, esto tan solo por citar un ejemplo.

Así mismo: “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Este enunciado también es importante, sin embargo, este lleva inmersa en sí, su propia explicación, por ende, no hay mayor comentario que realizar sobre él, más que resaltar que para encontrar una equidad analiza posiciones económicas y de esta manera intentar resolver los conflictos.

“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”. Aquí encontramos la división natural del derecho, que enmarca a las ramas de la ciencia



jurídica, en privadas y públicas, y como el interés público es de carácter primordial ante el interés particular, por ello, este es privilegiado.

Este considerando se amplía a través del Artículo 16 del mismo cuerpo legal, el cual estatuye: "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras". Esto es lo que doctrinariamente se conoce como el principio de **indubio pro-operario**, que es la preeminencia de las leyes de trabajo y previsión social por sobre las de cualquier otra índole y es un beneficio adicional que se le proporciona al trabajador, para que so pretexto de citar otra ley, no le sea denegado su salario o la remuneración a la cual tenga derecho.

Por último: "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; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad."



Como se ha mencionado, el derecho del trabajo no solamente dignifica al trabajador, sino también lo protege contra abusos, se debe de hacer mención de que este cuerpo legal no es una normativa legal que va en contra de los intereses de de los patronos, sino más bien, los protege y los orienta hacia que camino se debe de seguir y en que vías y bajo que parámetros debe de contratar, a manera principalmente de evitar conflictos de carácter laboral, sumando con ello una cuota a la economía nacional e impulsándola hacia el progreso y el desarrollo en un campo de paz y prosperidad.

5.2 Implicaciones físicas y psicológicas por el fallecimiento de un pariente del trabajador

Al hablar de implicaciones físicas se debe de establecer que ello enmarca todo lo relacionado a, el impacto que sufren los trabajadores por el acaecimiento de una circunstancia, que se ve reflejada en la humanidad del trabajador.

A este respecto dice el Doctor Pedro Figueroa, quien es el Jefe del Departamento Clínico de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, al preguntarle acerca de las incidencias en el campo médico que pueden afectar al trabajador en esta circunstancia menciona: “El deceso de un pariente del trabajador, genera en la persona trastornos físicos y psicológicos, que afectan profundamente su capacidad de laborar de una manera apropiada, entre los cuales se debe de mencionar, primordialmente el estrés, que es una reacción fisiológica del organismo en el que



entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

Menciona que el estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud, algunos ejemplos son los problemas de memoria principalmente los llamados coloquialmente hablando "olvidos" que son incipientes problemas de memoria, alteraciones en el ánimo nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como hinchazón de mamas, dolores en abdominales inferiores entre otros síntomas".

Agrega también el Doctor Figueroa que esta es una patología emergente en el área laboral, que tiene una especial incidencia en el sector servicios, siendo el riesgo mayor en las tareas en puestos jerárquicos que requieren mayor exigencia y dedicación y, que por ningún motivo esto debe de tomarse a la ligera, el paciente (en este caso el trabajador), en casos más severos debe de ser medicado adecuadamente, bajo prescripciones de sedantes y ansiolíticos, que coadyuven a superar paulatinamente esta situación, la cual por supuesto va variando de persona en persona y es gradual dependiendo de la afinidad y cercanía con el occiso.



Por último, señala el facultativo que sin importar el grado de la patología es recomendable remitir al paciente a un tratamiento psicológico, en la mayoría de los casos, este debe de ser un tratamiento ambulatorio, es decir, sin necesidad de internamiento, no obstante en casos más severos el paciente debe de ser recluido para su control, observación y tratamiento adecuado.

Así mismo, se solicitó la opinión de la Psicóloga Clínica, Licenciada María Fernanda Hernández Dubón, quien también labora en la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, quien al preguntársele acerca de la incidencia psicológica que puede padecer el trabajador por el deceso de un familiar dentro de los grados de ley, opinó: "La pérdida de un ser querido, o la proximidad de la muerte, ponen en marcha la expresión de emociones básicas y naturales en el ser humano, tales como el miedo, la rabia, la ansiedad o la tristeza; lo más peligroso de éstas es que pueden percibirse como culpa, irritabilidad o retraimiento. Identificarlas, comunicarlas, expresarlas y encauzarlas son tareas que todas las personas implicadas en el seno familiar, incluidos los niños, se ven obligadas a afrontar esta situación.

En su fase inicial, puede darse un estado de choque con agitación o inhibición, negación y conductas de búsqueda, aunque en edades tempranas es poco expresiva esta fase, en edades más avanzadas es más severa. La angustia aguda puede durar de días a meses, consistiendo en manifestaciones somáticas, retraimiento, preocupaciones, ideas de culpabilidad, tristeza, miedo, y expresiones de irritabilidad. El



período de resolución puede tardar bastantes meses en presentarse de forma estable, consistiendo en una, vuelta a las características previas.

A pesar de esta descripción genérica de las fases del duelo, se considera que la forma de manifestarlo es distinta en cada ser humanos. Las personas más jóvenes aparentemente hacen más corto el duelo porque pronto empiezan a tener períodos de actividad y comportamiento podría decirse más normales, aunque en realidad su expresión es intermitente y acaba siendo de mayor duración que el duelo habitual y sin solución de continuidad de los mayores.

Por lo cual, es adecuado llevar un adecuado tratamiento, que permita poco a poco al individuo desempeñar sus labores cotidianas de una manera más adecuada, ya que de no seguirse un tratamiento, el paciente tardará mucho más tiempo en recuperarse, inclusive puede darse el caso que este nunca se recupere y por ende no vuelva a llevar una vida normal, tal y como la llevaba antes del deceso de su pariente.

5.3 Necesidad y conveniencia de ampliar el periodo de licencia con goce de salario

Las opiniones de los expertos en el campo médico y el psicológico reafirman nuestra postura acerca de la necesidad de ampliar el periodo de licencia con goce de salario por el fallecimiento de un pariente dentro de los grados de ley del trabajador.



Ahora bien, que ya se ha adquirido las opiniones de los expertos, también se considera conveniente escuchar la opinión de una persona experta en temas legales, principalmente en el campo laboral, para ello se solicitó la opinión de la Licenciada Coralia Carmina Contreras Flores de Aragón, quien funge como Juez en el Tribunal Undécimo de Sentencia Penal, la Licenciada Contreras Flores también se desempeña como Juez en los campos, laboral, civil y de paz, entre otros, por ende se encuentra plenamente capacitada para emitir opinión al respecto, y al solicitarle su postura con relación a la problemática aquí planteada dijo: Al analizar el Artículo 61 del Código de Trabajo, en relación a las licencias con goce de sueldo, es necesario considerar una reforma a este Artículo, debido a que es ilógico pensar que un trabajador pueda desempeñar de una manera adecuada su labor, en un tiempo tan corto de licencia, y añadiendo que en comparación con las demás licencias que otorga el propio Artículo, aquellas otorgan un periodo más largo de licencia en situaciones, con menos grados de complejidad y de impacto en el trabajador.

Por otra parte, he de mencionar que en el apartado relacionado a los considerandos del Código de Trabajo no mencione uno, que es de una importancia vital para esta investigación, lo cual fue adrede, ya que este sirve de base y de cimiento y que apoya mi postura, el cual analizaré y explicaré luego de citarlo, siendo este: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar



justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Este considerando de la ley laboral señala que este cuerpo legal es merecedor de radicales reformas que permitan una mayor celeridad y prontitud y desprovisto de mayores formalismos, por ende en base a ello, se plantea la posibilidad de ampliar el periodo de licencia por el fallecimiento de alguno de los parientes del trabajador dentro de los grados de ley, ya que como ha quedado demostrado otorgar solamente tres días de licencia en un caso tan severo y extremo, que afecta profundamente al trabajador, no es un periodo suficiente para que este vuelva a sus labores y desempeñe las mismas de una manera normal.

Por ende se plantea que en algún momento determinado bien pudiera realizarse un análisis por parte del Organismo Legislativo, para que se estudiase la posibilidad de equiparar esta clase de licencia, por lo menos con la que se otorga al momento en que el trabajador contrae matrimonio, que es un periodo que la ley laboral otorga de cinco días, y si se compara las circunstancias, el deceso de uno de los familiares del trabajador es un acontecimiento que reviste un mayor tiempo de desligue de las funciones laborales, contrario sensu, del matrimonio, que si bien es un acto solemne y que marcará la vida de los contrayentes, este es un acontecimiento que es de celebración y el cual no disminuye las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, tal y como sucede con la otra clase de licencia que se ha analizado.



Otro aspecto importante que sirve de base para la promoción de una hipotética reforma al Artículo en mención, lo constituye que, debido a las múltiples necesidades, muchas personas que son oriundas del interior de la República, se ven compelidas a trabajar en lugares distintos a los de su nacimiento o vecindad, sobre todo que la mayoría de la fuerza de trabajo se encuentra concentrada en el departamento de Guatemala y sus diversos municipios, lo cual ha forzado a estos a migrar de sus lugares de origen, y entonces cuando ocurre el fallecimiento de alguno de sus parientes, estos muchas veces desean enterrarlos en sus municipios o departamentos, aunado a ello, el trabajador se encuentra con la desagradable sorpresa de los trámites administrativos, en la morgue del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, trámites en los hospitales, en las funerarias, y dependiendo de su lugar de trabajo, también debe de hacer gestiones en su respectivo trabajo, para no encontrarse en la delicada situación de abandonar este sin su respectivo permiso, ya que bien pudiera invocarse esta situación como un abandono injustificado de labores, y es por ello, que debido a todas las circunstancias que se han mencionado, que considero que debe de ampliarse el periodo de licencia por el fallecimiento de un pariente del trabajador, dentro de los grados de ley.



CONCLUSIONES

1. Las leyes de trabajo y previsión social, se constituyen en normas tutelares y de protección para los trabajadores, entre sus disposiciones se encuentran las licencias con goce de salario, una de las cuales se otorga en caso del fallecimiento de un pariente del trabajador, no obstante, el período que esta otorga es sumamente muy corto, por ende, es factible pensar que este pueda ampliarse, lo que devendría en un beneficio para los sujetos de la relación laboral.
2. El Código de Trabajo Guatemalteco, es un cuerpo legal que marcó época, en su período de promulgación fue vanguardista, sin embargo, con el transcurso de los años, las disposiciones relativas a licencias a trabajadores ya no se encuentran adecuadas a la época actual en relación a las necesidades de los trabajadores que se han ido incrementado, conforme ha evolucionado el trabajo, por lo tanto, dichas disposiciones ya resultan poco aptas y de difícil aplicabilidad.
3. Se ha demostrado con la opinión de expertos que el plazo que otorga el Código de Trabajo en esta clase de licencia, es corto, y que un periodo más acorde a este beneficio podría ser la equiparación del tiempo al que otorga la licencia con goce de salario en el caso de que el trabajador contraiga nupcias, es decir, cinco días.



4. **Que las licencias laborales no cumple con la finalidad prescrita por el Código de Trabajo, por lo que es necesaria adecuarlo de conformidad a las necesidades de los trabajadores a la época actual, para beneficiar tanto a trabajadores en un mejor rendimiento en su trabajo y a patronos que su trabajador sea más eficiente y mayor beneficio evitando así un conflicto de carácter laboral.**



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Organismo Legislativo, en atribución a sus funciones adapte las normas legales a la temporalidad y las necesidades que la época requiere, considerando que un re ajuste a la normativa laboral es un beneficio para el país, ya que mientras avanza la sociedad, en ese mismo sentido, debe ir avanzando el derecho.
2. El Congreso de la República de Guatemala, se encuentra obligado a través de la comisión respectiva a realizar una revisión profunda y concienzuda de las leyes de trabajo y previsión social, primordialmente por la época de promulgación de estas, que ya no son aplicables o bien resultan poco prácticas, elaborando mecanismos que reafirmen los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad del derecho laboral vigente.
3. Se hace absolutamente necesario que el Organismo Legislativo realice un análisis concientizado, con respecto al plazo otorgado por el deceso de alguno de los parientes del trabajador en los casos que la ley laboral establece, es decir dentro de los grados de ley, ya que de ampliarse este período el trabajador podría regresar a sus labores cotidianas de una manera más apta, lo cual resultaría en beneficio de los sujetos de la relación laboral.



4. El Congreso de la República, a través de una hipotética reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo, bien podría contribuir a la tutelaridad y protección de la clase obrera guatemalteca, que históricamente ha sido la más desprotegida, lo cual reconciliaría a este ente con los sectores populares de la nación, los cuales ya no vería a este Órgano como protector de la clase elitista de la nación, sino como un ente protector y luchador que representaría la voz y el sentir del pueblo.



BIBLIOGRAFÍA

- ALBERTO SOSA, Carlos. **El derecho laboral mexicano**. Universidad Autónoma de México. 1983.
- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Técnicas de investigación**. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo –IME-. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1999.
- BUSTAMANTE DE PAZ. Héctor. **Métodos y técnicas de investigación**. Universidad Católica de Chile, 1989.
- BONNECASE, Julián. **Elementos de derecho civil**. Editorial José M. Cajica, Jr. Puebla, 1946.
- BRAÑAS, Alfonso. **Derecho civil Tomo 1**. Guatemala, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho de trabajo. Tomo I**. Ediciones el Gráfico; Buenos Aires, Argentina. 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6t. I 4ª. Ed; Editorial Heliasta SRL, España, 1981.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Ediciones Mayte. Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. C.A., 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 2t, 9na. Ed; Editorial, Porrúa, S.A. México. 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3ª. Ed. Guatemala. Impresos D&M, 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Vol. I, Editorial Universitaria, Guatemala. C.A., 1974.



OSSORIO, Manuel. Diccionario de jurídicas, políticas y sociales. Edición actualizada, corregida y aumentada; Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina, 2000.

PUIG PEÑA, Federico. Tratado de derecho civil. Editorial Revista de derecho privado, Madrid 1957.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441, del Congreso de la República. 1963.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República. 1990.

Código Civil. Decreto Ley número 106. 1964.