

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



**LA NECESIDAD DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO
LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ELIMINAR LA EMBRIAGUEZ
COMO CAUSAL JUSTA DE DESPIDO**

LUDI OBED REYES RUÍZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2017

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

**LA NECESIDAD DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO
LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ELIMINAR LA EMBRIAGUEZ
COMO CAUSAL JUSTA DE DESPIDO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUDI OBED REYES RUÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños García
VOCAL IV:	Dr.	Jhonathán Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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



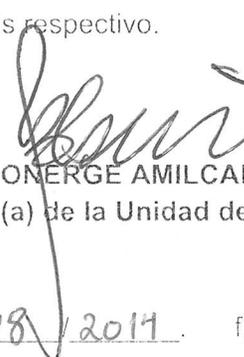
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de agosto de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, NORMA EUGENIA FRATTI LUTTMANN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUDI OBED REYES RUÍZ, con carné 200924711,
 intitulado REFORMA AL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

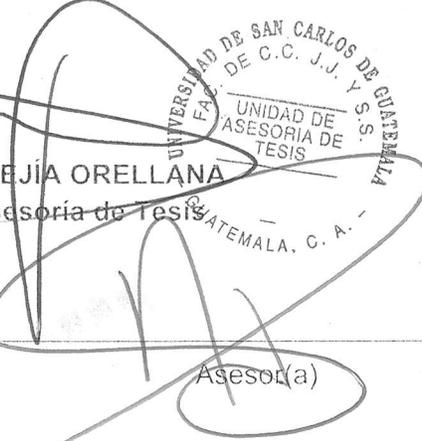
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 11 / 08 / 2014 f) _____


 Asesor(a)





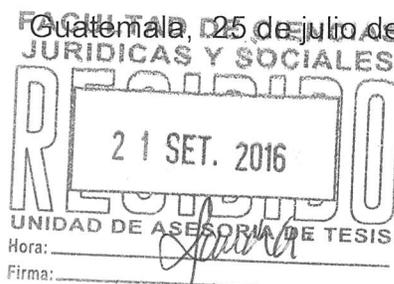
Licenciada Norma Eugenia FrattiLuttmann

Abogada y Notaria

Colegiado No. 7187

Tel. 52057070

Guatemala, 25 de julio de 2015



Lic. Fredy Roberto Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Estimado Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, el día 22 de octubre de 2013, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante LUDI OBED REYES RUÍZ, titulado "REFORMA AL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO."

Analizando con el estudiante la posibilidad de modificar el tema de la presente tesis; éste queda de la siguiente manera: "LA NECESIDAD DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ELIMINAR LA EMBRIAGUEZ COMO CAUSAL JUSTA DE DESPIDO "para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a.) El contenido científico y técnico de la tesis, considero que el tema investigado por el estudiante LUDI OBED REYES RUÍZ, es de suma importancia ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva de una realidad práctica de las asociaciones profesionales en Guatemala, sin duda el mismo fue realizado con rigor, dedicación, estudio y análisis.
- b.) En cuanto a la metodología y técnicas de investigación utilizadas, me parece excelente, cumplen las expectativas del objeto del trabajo, la técnica de la encuesta, las consultas bibliográficas, se realizaron los estudios doctrinarios, se aplicaron los métodos deductivo e inductivo y se utilizó un vocabulario jurídico adecuado.
- c.) De igual manera vale resaltar que la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector. Los cuadros estadísticos reflejan con claridad el análisis de cada una de las interrogantes planteadas, son claros y precisos demostrando con gran exactitud los supuestos planteados por el estudiante.



e.) Considero que la tesis realizada tiene una aportación interesante, contribuyendo de gran manera a comprender la realidad actual del tema de los despidos, mostrando su verdadero rostro para que sea una reflexión y mediante políticas adecuadas logre evitarse el problema.

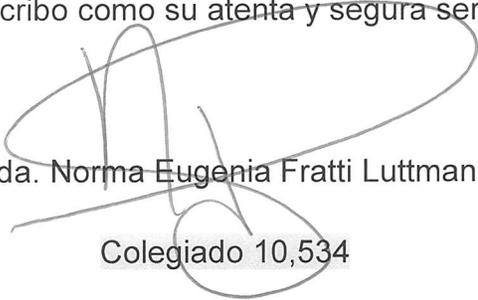
f.) Las conclusiones y recomendaciones son oportunas y acertadas, reflejan el conocimiento del tema investigado; y que al ser acertadas se espera obtener resultados positivos que contribuyan a resolver los problemas que impiden el desarrollo integral del sindicalismo en el sector privado en Guatemala.

g.) En cuanto a la bibliografía consultada cabe destacar la utilización pertinente de grandes juristas en materia laboral guatemalteca, ello enriqueció el contenido científico y acertado de la tesis, además se utilizó bibliografía reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación.

h.) Así mismo declaro que no soy pariente del estudiante Ludi Obed Reyes Ruiz.

Definitivamente el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben indicar de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo como su atenta y segura servidor.


Licda. Norma Eugenia Fratti Luttmann

Colegiado 10,534



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUDI OBED REYES RUÍZ, titulado LA NECESIDAD DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 64 INCISO C DEL DECRETO LEY NÚMERO 1441 CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ELIMINAR LA EMBRIAGUEZ COMO CAUSAL JUSTA DE DESPIDO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por concederme la sabiduría para poder alcanzar esta meta hoy.
- A MI PADRE:** Por cuidar de mí, en mis primeros años de mi vida.
- A MI SANTA MADRE:** Eva Macaria Ruiz Zacarías (D. E. P.) por darme la vida, quien desde el cielo siempre ha enviado a sus ángeles, para que en los momentos difíciles y de soledad me llenen con su amor y sus bellos recuerdos.
- A MIS ABUELOS:** Eliseo Ruiz y Felipa Zacarías, por los ejemplos de perseverancia y constancia, por haberme transmitido sus valores y amor que los caracterizan. Enseñarme que en la vida para triunfar es necesario ser honesto y esforzarse.
- A MIS HERMANOS:** Edilma, Thelma, Evelyn, William, Arturo, Avidán y Ovidio; que me acompañaron a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar, las palabras no bastarían para agradecerles su apoyo. Los quiero mucho.
- A MI TÍO:** Luis Humberto Ruiz, quien es como un padre para mí, gracias por todo lo que ha hecho por mí, porque siempre confió en mí, siempre me apoyó en todo.
- A MIS TÍAS:** Graciela Marina Pacheco Ruiz, Rosita Mendoza de Ruiz, por todo su cariño incondicional, por sus consejos y apoyo en todo.
- A MIS AMIGOS:** Por tantas alegrías, por estar conmigo en las buenas y en

las malas y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, en especial a Ileana Solares, Byron Garnica, Elisa Castillo, Miriam Santizo, Blanca Cermeño, Mario Aceituno, Thelma Soto, Patricia Montenegro, Dora Rojas y a todos aquellos que forman parte esencial en mi vida. Ustedes saben quiénes son.

Al: Organismo Judicial por darme la oportunidad de poder aplicar la práctica que hace al maestro.

A: La licenciada Norma Eugenia Fratti Luttmann; por esa amistad inquebrantable y gran cariño, por ser uno de esos ángeles que mi madre acercó a mi vida. Gracias por todo, por sus palabras de aliento y por ser mi mentora.

A: Allan Daniel Garbutt, por su amor que llegó a resplandecer en mi vida, por haberme enseñado que el verdadero amor si existe y siempre creer en mí.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida y superarme profesionalmente.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos que con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativa, en virtud que se pretende analizar exhaustivamente y con sumo detalle la calidad de las actividades relacionadas a la necesidad de la reforma del Artículo 64 inciso c del Decreto Ley número 1441 Código de Trabajo, para eliminar la embriaguez como causal justa de despido, donde el sujeto de la investigación, profundiza en el conocimiento y estudio de los objetos, con el propósito de documentar toda la información que se presenta en el contexto.

La causa del problema es que la legislación laboral guatemalteca reprueba al enfermo alcohólico y sin ninguna forma de defensa, le proporciona a los patronos la potestad de dar por terminada la relación laboral, ocasionando con ello daños económicos, psicológicos y físicos a los trabajadores que sufren de alcoholismo, a pesar que la Organización Mundial de la Salud, lo define como una enfermedad y que la misma debe de ser tratada como tal.

El estudio realizado corresponde a la rama del derecho laboral, el espacio temporal en el cual fue desarrollado, está comprendido entre el mes de enero al mes de junio de 2016.

HIPÓTESIS

De conformidad al plan de investigación aprobado se formuló la hipótesis relacionada con el problema que se genera en el sistema laboral del país al trabajador, al no admitir legalmente el alcoholismo como una enfermedad crónica, como lo constituye la Organización Mundial de la Salud; por consiguiente en la misma se señaló que los patronos utilizan la prohibición del trabajador en estado de embriaguez establecido en el inciso c) del Artículo 64 del Código de Trabajo, como causal de justo despido, lo cual no permite que el trabajador actúe en su defensa y limita a que el mismo tenga acceso a tratamiento médico, como el que se proporciona a otras enfermedades crónicas.

El tipo de hipótesis planteada es de relaciones de causalidad, toda vez que se procura establecer una relación de causa y efecto entre las dos variables.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la formulación de la hipótesis se utilizó el método deductivo, que permitió obtener los objetivos propuestos, a través de procedimientos de deducción lógica, que parte de las leyes de carácter general para conseguir inferencias menos generales, así como del método inductivo, con el objeto de estudiar las premisas particulares de la problemática identificada, con el fin de obtener como conclusión discursiva una premisa general.

Además, se recurrió a las técnicas, medios, materiales e instrumentos, para identificar la problemática, selección, recolección, análisis y presentación de la información, que permitieron redescubrir hechos, posibles soluciones; por lo tanto se estableció la validación de la hipótesis planteada.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Generalidades, nacimiento, evolución, revolución.....	1
1.1.1. Evolución histórica del trabajo en relación al derecho.....	3
1.1.2. Evolución histórica del derecho del trabajo en Guatemala.....	5
1.2. Conceptos y definiciones.....	11
1.3. Naturaleza jurídica.....	18
1.4. Formas de interpretación de las normas laborales.....	18
1.5. Normas nacionales e internacionales que regulan su aplicación.....	20
CAPÍTULO II	
2. Sujetos de la relación individual del trabajo.....	23
2.1. Patrono.....	23
2.2. Trabajador.....	24
2.2.1. Concepto sociopolítico.....	25
2.2.2. Trabajador independiente.....	25
2.2.3. Trabajador por obra.....	26
2.2.4. Trabajador ocasional o transitorio.....	27
2.2.5. Trabajador agrícola y ganadero.....	27
2.3. Auxiliares del patrono.....	28
2.3.1. Representantes del patrono.....	28
2.4. Clases de contratos.....	32
2.4.1. Contrato individual de trabajo.....	33
2.4.2. Clasificación.....	33



	Pág.
2.4.2. Clasificación.....	33

CAPÍTULO III

3. Fuentes y principios que regulan el derecho del trabajo.....	37
3.1. Fuentes.....	37
3.1.1. Fuentes tradicionales del derecho.....	39
3.1.2. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	40
3.1.3. Las fuentes supletorias del derecho del trabajo y la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.....	41
3.1.4. Equidad.....	43
3.1.5. La costumbre y uso.....	43
3.2. Constitución.....	44
3.3. Tratados internacionales en materia de derechos humanos.....	44
3.4. Tratados internacionales en materia laboral.....	46
3.5. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	48
3.6. Terminación de la relación laboral.....	55
3.6.1. Definición y efecto.....	55
3.6.2. Causas determinación de las relaciones laborales.....	56

CAPÍTULO IV

4. El Alcoholismo.....	65
4.1. Definiciones.....	65
4.2. El alcoholismo como un problema médico y de salud.....	67
4.3. El alcoholismo como un problema de salud pública.....	69
4.4. Causas y consecuencias.....	71
4.4.1. Tabla de alcoholomania o alcoholemia.....	75
4.4.2. Repercusión del alcohólico en el desarrollo productivo laboral y su reinserción.....	87



CAPÍTULO V

5. Reforma del Artículo 64 inciso c) del Decreto Ley Número 1441 Código de Trabajo, para eliminar la embriaguez como causal justa de despido.....	91
5.1. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	91
5.2. Clasificación de las normas jurídicas.....	92
5.3. Análisis de la propuesta de reforma del inciso c) Artículo 64 del Código de Trabajo.....	96
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	105
ANEXO.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	113

INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado de la investigación realizada, respecto a las prohibiciones a los trabajadores establecidas en el Código de Trabajo del Congreso de República de Guatemala, en especial a lo regulado en el literal c) del Artículo 64, que prohíbe al trabajador, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; así también se establece que la infracción de esta prohibición debe sancionarse, en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), que faculta al patrono a utilizarlo como causal de justo despedido en contra del trabajador que viole dicho precepto.

Es importante mencionar que la Organización Mundial de la Salud muestra que el alcoholismo debe ser tratado como una enfermedad, toda vez que la persona que es alcohólica además de luchar con esa enfermedad tiene que afrontar los problemas de salud, familiares, laborales, y sociales que la misma le ocasiona; por lo tanto fue seleccionado el tema que se denomina la necesidad de Reforma del Artículo 64 inciso c) del Decreto Ley Número 1441 Código de Trabajo, como causal de justo despedido.

Con base a los objetivos previstos se determinó que con el presente estudio se dará un soporte legal al enfermo alcohólico para que sea protegido y tratado como cualquier otro individuo que padezca o sufra alguna otra enfermedad que pueda ser tratada y proporcionarle la oportunidad de reincorporarse de nuevo a su vida familiar, laboral y social.

Además, con la hipótesis planteada se ha demostrado que el alcoholismo es una enfermedad crónica y por ende el enfermo alcohólico deberá de obtener la protección jurídica que le corresponda, por lo que el estado de Guatemala debe asumir su posición de garante y cumplir con su deber de proteger a la persona humana tal como lo regula la Constitución Política de la República.

La investigación se divide en cuatro capítulos que se describen a continuación: En el



primer capítulo se desarrolla lo concerniente al derecho laboral o de trabajo; en el segundo se abordan temas relacionados al derecho laboral de otros países; en el tercero se describen aspectos importantes del alcoholismo y sus etapas y en el cuatro se desarrollan los temas relacionados con la repercusión del alcohólico en el desarrollo productivo laboral, el análisis y propuesta.

Asimismo, al final de este trabajo se presentan una conclusión discursiva, anexos y bibliografía consultada. En la investigación se utilizaron los métodos analítico, deductivo e inductivo y las técnicas tales como: la observación, la investigación documental y la entrevista.

El alcoholismo es una enfermedad que ocasiona graves problemas socioeconómicos y de salud a la sociedad guatemalteca, por ello debe ser tratada profesionalmente a quien la padezca y gozar de la protección legal, por eso el presente trabajo es una contribución para la sociedad.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

En el presente apartado se desarrollarán aspectos importantes sobre el Derecho del trabajo, como parte de la investigación llevada a cabo de la materia como tal.

1.1. Generalidades, nacimiento, evolución y revolución

En el siglo pasado a nivel mundial se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, en el presente siglo que se muestra en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría basada en doctrinas de los tratadistas más connotados. Para concebir el derecho del trabajo, “debe tenerse en cuenta:

- 1) Las obligaciones y limitaciones que impone a patronos y a trabajadores la aplicación de normas y principios en la contratación de trabajo;
- 2) La imperatividad del goce de las prestaciones a que se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia de la relación de trabajo y las condiciones que puedan generarse después que ha concluido la relación del trabajo.
- 3) Los distintos criterios que genera el estudio de esta parte de la disciplina jurídica;



puede afirmarse que el derecho del trabajo va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos a favor de una clase social que aporta su energía en el intercambio que se da en el sistema productivo, que además dichos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los empleadores.

...es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico pasaron por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista.

Cada etapa histórica generó su propio orden normativo, también en cada una de estas etapas existió alguna forma normativa relativa al trabajo y las relaciones que se iban creando y como es de conocimiento la actividad productiva y la división del trabajo son tan antiguas como la existencia de la humanidad; sin embargo no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que apareció la conceptualización y normación de una rama jurídica que regule las relaciones de trabajo en la forma que se le conoce actualmente, es decir que el derecho de trabajo nació en el sistema capitalista".¹

Con respecto a lo citado con anterioridad, se puede observar que el estudioso del derecho laboral, previo a entrar en detalle sobre dicha materia hace ver existen varios aspectos importantes que se deben de tomar en consideración y que en primer lugar

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 4-6.



comprueba que tanto los trabajadores como los patronos se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la ley misma les establece en cumplir y gozar en el desarrollo de la contratación laboral.

Asimismo, hace ver de manera explícita que dentro de esos derechos laborales permanecen las prestaciones y beneficios a los cuales el trabajador ha obtenido a lo largo de la relación laboral y las que se pueden obtener al darse por terminada dicha relación; con ello se puede aseverar que el derecho laboral, es dinámico, toda vez que en su evolución ha captado y atesorado beneficios en pro de la clase trabajadora.

1.1.1. Evolución histórica del trabajo en relación al derecho

En la era primitiva, el nómada primitivo, fue cazador y recolector, por el cual obtenía con su propio esfuerzo los alimentos para su consumo.

Con el tiempo en el cual los individuos comenzaron a habitar lugares en donde existían recursos para alimentarse, por lo cual al ser sedentarios crearon relaciones más duraderas, empezaron a atarse a la tierra como su patrimonio, producen utensilios, nace el trueque, el producto del trabajo de un hombre se radica en el patrimonio del otro, en este caso aún el trabajo no fue objeto de acuerdo o transacción.

La esclavitud fue la primera forma de trabajo por cuenta ajena, la cual se originó por las guerras y las conquistas realizadas por los pueblos, el no pagar sus deudas, por

cumplir una pena, ser hijo de esclavo, la relación entre el acreedor y el deudor de trabajo, era del dueño a una cosa.

En el Imperio Romano, para el esclavo únicamente era necesario que tuviera la figura de *Conducto Rei* (el esclavo es una cosa), dicha descripción también es similar a lo dicho por Aristóteles, todo hombre nacido esclavo nacía para la esclavitud; así en este imperio no existió conceptos jurídicos propiamente laborales y se hace alusión a figuras del derecho civil como: *Locatio Conducto Rei* (arrendamiento de cosa) o *Locatio Conducto Peri* (arrendamiento de obra) o *Locatio Conducto Operarum* (arrendamiento de servicios), con el cristianismo la actitud frente a la esclavitud comenzó a cambiar.

Posteriormente, se dio el Colonato, época en la cual el individuo es considerado persona, pero desde una perspectiva jurídica se le denominó siervo de la gleba, y fue la iglesia la que impuso que el trabajo tenía un valor espiritual.

Inició con el trabajo artesanal, en donde el artesano elige la corporación para la cual trabaja, aparecen los gremios, los cuales gozaban del privilegio de ejercer con exclusividad una determinada profesión.

Estos gremios “estaban formadas por los jefes de taller, en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) maestros, b) aprendices, c) compañeros, d) oficiales, estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista”.²

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

La desaparición de los gremios en el año de 1776, debido por las arbitrariedades de los maestros, se da el paso a la revolución industrial y el liberalismo, las cuales trajeron nuevas formas de trabajo como: a) La producción en serie b) La división del trabajo y c) Aparición del obrero.

La idea de la igualdad fue proclamada con la Revolución Francesa, en donde se obtuvo en lo jurídico que las partes de un contrato deben considerarse iguales, es por esto que el trabajo como institución va a ser regulado por el derecho común, a través del arrendamiento de servicios.

En el sistema liberal en el ámbito laboral, el Estado interviene en las relaciones de trabajo con el objeto de evitar excesos con la protección al proletariado, dando origen a la cuestión social, en donde interviene en las tensiones ocasionadas por las relaciones de trabajo (empleador, trabajador).

1.1.2. Evolución histórica del derecho del trabajo en Guatemala

El proceso evolutivo que diseñó en otras regiones el desarrollo del derecho laboral, en Guatemala, su dinamismo fue con alguna dilación.

Con respecto a la época precolombina, no existen fuentes que den certeza sobre la materia laboral, toda vez que en las poblaciones guatemaltecas previo a la conquista existía la esclavitud y el trabajo forzado, la mayoría de ellos eran indígenas.



- **Antecedentes en la Colonia**

Durante la época colonial, rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias; sin embargo para López, esta ley y las normas que las reglamentaron tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en país.

Contrastando con el carácter de meras "Leyes de fachada" del derecho indiano, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los invasores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, sí fue conducta colectiva, real comprobada, que permite afirmar que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia, se trataba de una especie de esclavitud avalada por cédulas reales emitidas por el rey.

- **Antecedentes en la Época Independiente**

En la época se pueden distinguir tres etapas: 1) Predominio liberal, que arranca desde la independencia política en Septiembre de 1821 hasta el 20 de Octubre de 1944, 2) La década de 1944 a 1954 llamada época de la Revolución de Octubre y 3) Comprende de Julio de 1954 hasta la fecha, la cual es denominada época de la Contra Revolución.

Continúan vigentes las reales cédulas que asignaron a los colonizadores cierto número de trabajadores que eran de su propiedad, predominando el modelo esclavista.



- **Época liberal**

En Guatemala se caracterizó su gobierno por su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. La legislación de Indias, no tuvo ningún sustituto después de 1821, por lo que el trabajador especialmente los campesinos indígenas, quedaron en absoluto desamparo. En el año de 1871 con el advenimiento de la Revolución Reformista del general Justo Rufino Barrios, se inició un fuerte movimiento de codificación de algunas leyes como los Códigos Civil, Penal y de procedimientos, entre otros.

En esta época se dio la separación del Estado y la Iglesia; la política social fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina. Se dieron modalidades esclavistas de trabajo que aseguraron la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura para el cultivo del café, en la cual intervino el Estado.

Las disposiciones legales de trabajo y previsión social dictadas durante este período, es preciso mencionar a la Ley Protectora de Obrero (Decreto Gubernativo No. 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.

“En 1920...por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social (Decreto No. 4 de la Asamblea



Constitucional del 9 de septiembre de 1921), como jornadas de labores, descanso semanal, responsabilidad de los empresarios, el trabajo de la mujer y menores, la admisión del derecho de huelga”.³ (sic). Estos beneficios se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Centroamérica, septiembre 9 de 1921.

“La Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores suscrita el 7 de febrero de 1923 en Washington, en sus doce artículo estableció una serie de prohibiciones como trabajo forzado, trabajo de menores y mujeres, venta de bebidas alcohólicas los domingos y festivos, trabajar en días domingos, así también como arreglos para reconocer el descanso semanal, seguro obligatorio, construcción de habitaciones para obreros, evitar promiscuidad, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores.

Se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, no impidiendo su ampliación por tratados o leyes particulares”.⁴

En el gobierno del general José María Orellana fue emitida la Ley del Trabajo, la cual contaba con diez capítulos y 73 Artículos, en la cual se reguló el contrato individual de trabajo y el salario, entre otros, además se creó el Decreto Gubernamental 909 del 5 de diciembre de 1925, en donde se regularon los conflictos de trabajo, para lo cual fueron creados los Comités de Conciliación y los Tribunales de Conflictos.

³ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 2

⁴ *Ibid.* Pág. 5

Con el general Jorge Ubico en 1931, se obtiene la sepultura de la Ley del Trabajo, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la policía nacional, ente de represión durante la dictadura.

- **Época de la revolución de octubre (1945)**

En esta época fueron promulgadas las leyes más importantes en materia laboral, como la Constitución de la República en 1945 y el Código de Trabajo de 1947, durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, cuyos derechos sociales establecidos en ambas leyes, fueron en su casi totalidad una conquista peleada y ganada por las capas de la clase media, además se crea el seguro social como institución encargada de brindar los servicios de salud a los trabajadores a cambio de una cuota que pagaban tanto patronos como trabajadores.

En esta época también se dictaron los Decretos 426, 623, y 915 del Congreso de la República, en donde se estableció la reinstalación y el trato discriminatorio a los campesinos.

- **Época de la contra revolución**

“En julio de 1954 sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas, en esta época se da la represión a los obreros y campesinos como política pública, los cuales fueron despedidos y encarcelados masivamente, algunos fueron exiliados y otros muertos.

Se dictan los Decretos 570 y 584 del Presidente de la República, que reforman al Código de Trabajo, en donde desmejoran la posición de los trabajadores y favorecen a los patronos y empresarios, aumentando las causales de despidos justificados, desmejoró el promedio salarial que serviría para calcular la indemnización, así como debilitó los poderes del órgano jurisdiccional en el Auto para mejor proveer, entre otros.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, fue emitido el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, con vigencia en el año de 1961, este derogó algunas disposiciones del Decreto 470, así como permitió la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

Durante el gobierno de Julio César Méndez Montenegro se reguló el aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y particulares, Decretos 1633 y 1634 de diciembre de 1966, asimismo se emitió la Ley de Servicio Civil que entró en vigor el uno de enero de 1969.

En diciembre de 1992 se publicó el Decreto 64-92 que contiene la reforma de una treintena de artículos del Código de Trabajo, en los órdenes, individual, colectivo, punitivo y procesal”.⁵

En la actualidad con aportes importantes en materia laboral y de derechos humanos de la comunidad internacional, se han venido mejorando las condiciones de trabajo en los

⁵ Fernández Molina, Op. Cit. pág. 49



países del mundo, para Guatemala en 1985 derivado de la vigencia de Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho del trabajo ha tenido un avance insuperable con los fallos dictados por la Honorable Corte de Constitucionalidad que ha instituido en sus sentencias muchas instituciones del derecho laboral, tales como la continuidad de la relación laboral, el principio de la primacía de la realidad y muchos otros conceptos que se encuentran dentro de nuestra legislación pero muy concisamente definidos; sin embargo y pese a que Guatemala ya ratificó varios de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, aún persisten prácticas laborales que no se desarraigan de nuestra cultura, como es el tema del trabajo digno.

El Código de Trabajo, aún contiene resabios de la cultura inquisitiva predominante durante la edad media y prueba de ello es que el artículo cuya reforma se propone contiene una exclusión arbitraria por parte del legislador en considerar como causa justa para la terminación de la relación laboral sin responsabilidad del patrono una constancia que constituye una enfermedad.

1.2. Conceptos y definiciones

Al referirse a este tema se puede determinar, que para buscar una mejor sistematización y aceptación doctrinaria de la materia, el derecho Laboral o de Trabajo.

“En un principio, se le llamó Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial;

posteriormente, algunos profesores y doctrinarios hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los Códigos civiles y mercantiles y por Leyes especiales; en Guatemala muchas empresas privadas y el mismo Estado ha utilizado contratos de locación de servicios en los cuales no se manifiesta en ninguna situación la existencia de subordinación, esto con el objeto de encubrir o maquillar por conveniencia exclusiva del empleador la elusión del pago del costo laboral, puesto que dicho contratos no están gravados; este tipo de contratos han sido usados mediante la modalidad de servicios no personales (técnico-profesionales), estableciendo relaciones de naturaleza civil con personas que desarrollan actividades permanentes y continuas en las empresas y el Estado.

Con lo anterior indicado, se ocultan las verdaderas relaciones laborales que son desnaturalizadas y despersonalizadas, esta limitación que se ha ido borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo pretende regir la totalidad del trabajo que se presta a otro, así como de exigir la dependencia por parte de la clase trabajadora.

La única denominación que aún se hace connotar, es al término propuesto de derecho social, usado por laboristas brasileños, pero no se pueden fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee variados significados, en tanto el

vocablo: derecho laboral o de trabajo, tiene una connotación precisa.»⁶ La denominación de derecho laboral, consta de dos términos: un sustantivo derecho y un adjetivo laboral; se conjugan un elemento sustancial y otro que lo delimita.

El elemento adjetivo deriva a su vez de un sustantivo, trabajo y como tal cumple la función de hacer referencia a ella, el derecho laboral se equivale a un derecho referente a los derechos de la clase trabajadora de determinada región o país.

Existe una serie de concepciones sobre el derecho laboral, las respuestas son muchas y diversas que su orden y forma de aclarar los pensamientos contribuyen al enriquecimiento del estudio de dicha materia. Se puede distinguir dos puntos de vista principales donde unos adoptan conceptos más amplios, empíricos y otros restringidos ideales.

Los diferentes estudios realizados por varios autores que al referirse al derecho laboral lo vinculan o limitan a un cuerpo normativo y otros que lo abordan como una ciencia. Es importante formarse una idea general del derecho laboral, sin que ello se logre una definición exacta, siempre y cuando se encuentren los elementos considerados más importantes y que forman parte del derecho de trabajo.

A lo largo de la evolución histórica y dinámica del derecho laboral, los tratadistas, estudiosos y doctrinarios del derecho laboral en Guatemala y a nivel mundial, han aportado aspectos muy importantes para la conceptualización del derecho de trabajo

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

como tal, en los cuales cada uno de ellos la enriquece con sus puntos de vista.

“El derecho laboral es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva”.⁷

El tratadista guatemalteco César Landelino Franco López en su obra derecho sustantivo individual del trabajo, describe el derecho del trabajo, como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el estado”.

Williams Thayer y Patricio Novoa, en su manual de derecho del trabajo, conceptualizan al derecho laboral como “La rama del derecho que en forma principal se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de trabajo durante un período de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera sus servicios”.

El derecho al trabajo, es la rama del derecho que desarrolla los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, y sus

⁷ <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>. (Consultado: 25 de abril de 2015).

organizaciones de trabajadores. También se le conoce como el derecho laboral.

Rafael Caldera, lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”.⁸ El derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, el cual transita en doble vía, en virtud, que otorga derechos pero genera obligaciones, es también parte del derecho positivo y social.

Al observar las diferentes acepciones del derecho laboral, por parte de los autores precitados, se puede distinguir aspectos importantes, tanto como que algunos lo consideran como un conjunto de normas relacionadas entre los empleadores y los asalariados, el cual produce un equilibrio entre los desvalidos y los dueños de los medios o recursos económicos, en el contexto socioeconómico, jurídico y otros como un conjunto de leyes y teorías.

Para definir el derecho laboral o de trabajo, se tomará en referencia lo vertido por los Juslaboralistas y doctrinarios, que se han dedicado al estudio de esta materia del derecho público, aunado a algunas definiciones de lo establecido en la legislación guatemalteca, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

a) El laboralista guatemalteco Rolando Echeverría Morataya define al derecho del trabajo como “La suma de principios y normas formalmente aceptadas y establecidas por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, estatuto al que el Estado ha dado

⁸ <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>. (Consultado: 11 de mayo de 2015).

categoría pública para su efectividad, que da seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.

b) Dice el maestro Mario de la Cueva, citado por el tratadista guatemalteco Mario López Larrave que: “El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y norma que regula la formación, modificación, suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de servicios. La definición anterior del maestro De la Cueva, resulta plenamente aplicable al derecho Individual del Trabajo Guatemalteco”. (sic)

c) Según Rafael Alfonso Guzmán, citado por Marielvi Peñaloza: “Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.

d) El derecho del trabajo “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.⁹

⁹ Buen Lozano L., Néstor de. **Derecho del trabajo**. Pág. 131.

e) Según el tratadista Francisco Walker Linares, define al derecho laboral como: “el conjunto de teorías, normas y leyes encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole y que reglan las relaciones contractuales entre patronos y asalariados”.¹⁰

f) 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. (Literal f), cuarto Considerando del Código de Trabajo).

Como se puede observar que el contenido en el precitado considerando, constituye una compilación de varios aspectos, factores y principios importantes, que se conjugan y conforman una sola ideología y filosofía laboral, que se inspiran y se adapta a nuestra legislación vigente; y a nuestra realidad social.

Pero de manera más específica, éste regula las relaciones de trabajo entre un patrono

¹⁰ Cabanellas, G. y Alcalá-Zamora, L. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 576.

y un trabajador, con base al propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal y escrito.

1.3. Naturaleza jurídica

Respecto a la naturaleza jurídica del derecho laboral, los luslaboristas, plantean una situación sobre su evolución e implementación, considerando que el mismo se encuentra entre dos corrientes opuestas, como lo son los publicistas y los privatistas.

La división tradicional del derecho privado y público ha consumido muchas páginas y en los últimos años al binomio anterior se ha agregado un *tercius genus*: el derecho social. Sin embargo, sigue siendo discutible la utilidad teórica del problema. Lo que sí resulta indiscutible en su utilidad práctica.

El legislador guatemalteco resolvió el asunto desde 1947 ubicando al derecho del trabajo (sustantivo y procesal) como rama del derecho público, como se describe en el inciso e) del Considerando IV del Código de Trabajo: “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”.

1.4. Formas de interpretación de las normas laborales

El Artículo 17 del Código de Trabajo guatemalteco establece que: Para los efectos de

interpretar el presente Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Aparte del principio Pro Operario, que establece el Artículo citado en el párrafo anterior, también rige el principio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Cuando el titular de la aplicación de una ley que se encuentra con la dificultad de aplicarla debido a que la misma es ambigua, se topa con el problema de interpretación de la ley, por lo tanto debe de proceder a esclarecer el sentido y dejar ver ese sentido, ya sea de manera objetiva o subjetiva.

De manera objetiva es cuando lo más importante de su interpretación es con base a los diferentes métodos que puedan aplicar, no es quien la aplica, y de manera subjetiva es contrario a lo objetivo, en este caso no importan los métodos utilizados por el sujeto.

La finalidad suprema de la interpretación, es salvaguardar la equidad que pueda verse amenazada por ciertos factores materiales del campo de la aplicación y su objetivo primordial es el beneficio para la parte más débil de la relación jurídica.

“Para interpretar el texto de una norma, existen cuatro métodos para interpretarla, los cuales son: gramatical (significado estricto de las palabras), lógico (aplicación armónica dentro del precepto), histórico (posición exegética) y sistemático cuando se basa en

consideraciones orgánicas del pensamiento básico del texto legal e investiga la tendencia del legislador”.¹¹

Otras forma de interpretación sin que éstas se encuentren en oposición con los principios y normas laborales, son: 1) Solución de argumento a contrario (contrario sensu), la cual afirma o niega una premisa, 2) La analogía, cuando se resuelve de conformidad a un caso similar, y 3) Solución por aplicación de principio de legalidad, que consiste en dar a la ley su alcance literal.

Además se puede interpretar de la naturaleza del intérprete, es decir 1) Interpretación Jurisdiccional, cuando quien la realiza es una persona que tiene potestad resolutoria; 2) Doctrinal interpretadas por personas concedoras del derecho de trabajo y 3) Usual (uso particular y los mismos litigantes).

1.5. Normas nacionales e internacionales que regulan su aplicación

En el presente caso, no se tratará de profundizar y de desarrollar cada una de las normas nacionales e internacionales que regulan la aplicación del derecho de trabajo, por consiguiente, como se ha dicho que en cuestiones laborales o de trabajo, la ley que más favorezca al trabajador es la que tiene preeminencia, independientemente el rango que posea; dentro de estas se pueden mencionar las siguientes: a) Nacionales: Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Código Procesal Civil y Mercantil, Ley del Organismo Judicial, Ley de Servicio Civil, Ley de

¹¹ Echeverría Morataya, **Op. Cit.** Pág. 69.



Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado,

Además, Leyes de Aguinaldo para los Sectores Público y Privado, Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Ley de Bonificación Incentivo, los Reglamentos de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Convenios de Aplicación General, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre otros, y b) Internacionales: Tratados y Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala.





CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación individual del trabajo

En el presente apartado se analizará brevemente a los sujetos del derecho del trabajo guatemalteco.

2.1. Patrono

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo, las personas jurídicas de derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala” (Artículo 2 del Código de Trabajo).

Con respecto a la definición legal contenida en dicho Código, para ser patrono no se necesita tener la calidad de propietario de una empresa; puesto que un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento pueden llenar dicha calidad; sin importar si es una persona individual o jurídica y guarde una vinculación contractual con los trabajadores.

El patrono debe ser civilmente capaz, en pleno goce de sus facultades y derechos,



para el caso de ser una persona individual. En el caso de ser menores de edad deben de contar con un representante legal, para el caso que sea una persona jurídica debe haberla obtenido de conformidad a la ley, independientemente si la misma es civil, mercantil, nacional o extranjera.

Al patrono, también se le denomina como empleador, término mencionado en la Sección Octava del Capítulo II de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Según el Código de Trabajo, la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo patrono quedan obligados a cumplir con las demandas laborales hasta por el término de seis meses. (Artículo 23).

2.2. Trabajador

“Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. (Artículo tres Código de Trabajo).

Según el tratadista Echeverría, el término patrono es cada vez más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto que

en nuestro país conforme la práctica religiosa católica, también se designa así al santo protector de determinado lugar o determinada actividad”.¹²

En términos generales el laboralista Fernández, indica que “Trabajador es toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja. Obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio luslaborista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa”.¹³

2.2.1. Concepto sociopolítico

En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.

2.2.2. Trabajador independiente

Presenta mayor dificultad la distinción derivada del elemento de subordinación, quien no trabaja en relación de dependencia no es un trabajador. Tratando de superar esta situación, se ha ido acuñando el concepto de trabajador independiente, que está empezando a ubicarse dentro del derecho laboral (por ejemplo, un alto porcentaje de sindicatos se califican de trabajadores independientes) y con mayor propiedad dentro

¹² Op. Cit. Pág. 76

¹³ Op. Cit. Pág. 154

de la previsión social.

“En un estadio intermedio se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral, tales como los comisionistas, factores de comercio, agentes vendedores, etc. con quienes debe establecerse en forma indubitable, la naturaleza laboral de la relación”.¹⁴

2.2.3. Trabajador por obra

Este tipo de contratación, entendida en sentido personal o individual, se ubica dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es muy común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares. Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada.

Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa la literal c) del Artículo 25 del Código de Trabajo. Para evitar que en una empresa, un contrato de obra se transforme en un contrato a término indefinido, se acostumbra a finiquitar el contrato pagándole al operario las prestaciones adeudadas tan pronto termine la obra y por lo mismo el contrato original.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, el contratista debe de determinar bien los tiempos que se cumplan con la finalización de la obra, con el propósito de no

¹⁴ **Ibid.** Pág. 154-155.



proporcionarle los medios al trabajador para que si se amplía, éste no proceda a realizar una demanda por la continuidad del vínculo laboral.

Fernández, manifiesta que son pocos los pasajes legales que reglan esta modalidad laboral, lo que deviene muy necesario, no sólo para fijar sus alcances sino delimitar indubitadamente un Contrato de obra de una contratación civil; por lo mismo, la ley no estipula un requisito especial para este tipo de contratación sin embargo, en beneficio de la claridad e intencionalidad de las partes, debería obligarse que por escrito se estipule específicamente la labor a realizar.¹⁵

2.2.4. Trabajador ocasional o transitorio

La mayoría de casos, encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. El artículo 27 del Código de Trabajo establece que los contratos menores de sesenta días pueden ser verbales, es decir un contrato de corta duración. Como ejemplo del presente caso, se puede mencionar cuando una empresa o comercio contrata a una persona para arreglar el jardín, hacer algunas actividades relacionadas a drenajes y tuberías en algunas áreas físicas de su establecimiento.

2.2.5. Trabajador agrícola y ganadero

Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos,

¹⁵ Fernández Molina, Op. Cit. Pág.156-157

cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales, que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera. (Artículo 138 del Código de Trabajo). Siete Artículos más de dicho cuerpo legal contemplan específicamente este tipo de actividad (Artículos del 139 al 145 y el literal I) del Artículo 61).

2.3. Auxiliares del patrono

Son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de éste, en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono, como el caso de los intermediarios.

La ley que rige la materia establece una cantidad de cargos que caen dentro de la calificación de representantes del patrón, de los cuales se pueden mencionar los que ocupan cargos de dirección o de administración, (Artículo 4 Código de Trabajo).

2.3.1. Representantes del patrono

Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o



de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Artículo 4 del Código de Trabajo.

- **Intermediario**

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Artículo cinco del Código de Trabajo.

El laboralista Fernández, para efectos didácticos realiza una clasificación de los intermediarios y distingue dos clases o variantes: el agente colocador y el cuasicontratista.

En el primer caso, lo define como el individuo que “se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, solo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de

colocación o bolsa de empleo”.¹⁶

Actualmente en Guatemala, se ha incrementado ese tipo de intermediarios que por su medio y convenio por parte de las empresas hacen convocatorias de empleos a las cuales asisten varias personas necesitadas de un empleo, proceden a evaluarlos y a presentar ante dichas empresas a una terna de personas calificadas para que las mismas puedan elegir a la persona más idónea y que llene los perfiles que ellos necesitan.

“El cuasicontratista es el que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos es cuestionable, la diferencia de precios: lo que el beneficio de los servicios paga y lo que el cuasi-contratista paga al personal que laboró”.¹⁷

- **Contratista**

Éste no solo ofrece únicamente el trabajo de una o varias personas, sino que el trabajo como un elemento más de una empresa, en conjunción con materiales, equipo, técnica y administración. En consonancia con lo establecido en el Código de Comercio:

Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro o de

¹⁶ Fernández Molina, *Op. Cit.* Pág. 169.

¹⁷ *Ibid.* pág. 70.

manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble. (Artículo 655) y todo contrato sobre una empresa mercantil, que no exprese los elementos que de ella se han tenido en cuenta comprenderá:

1o. El o los establecimientos de la misma; 2o. La clientela y la fama mercantil; 3o. El nombre comercial y los de más signos distintivos de la empresa y del establecimiento; 4o. Los contratos de arrendamiento; 5o El mobiliario y la maquinaria; 6o. Los contratos de trabajo; 7o. Las mercaderías, los créditos y los demás bienes y valores similares. (Artículo 657).

Sólo por pacto expreso se comprenderán en los contratos a que este artículo se refiere, las patentes de invención, los secretos de fabricación y del negocio, las exclusivas y las concesiones. Con ello se puede considerar que por lo mismo debe ser un empresario, al respecto se puede inferir que algunos empresarios utilizan este tipo de trabajos con el propósito de evadir responsabilidades directamente laborales frente a sus trabajadores.

En Guatemala han surgido varias empresas que pueden ser catalogadas como contratistas, a las que comúnmente se le ha denominado como outsourcing cuyo vocablo es sinónimo de subcontratación, es decir que una empresa contrata a otra o a una persona para que realice determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera, la cual no se encontrará solidariamente obligada con el contratista.

El contratista debe de llenar los siguientes requisitos: a) Debe estar debidamente inscrito, b) Realizar la obra con medios propios, c) Asumir todos los riesgos de la contratación, d) el contrato debe de ser por precio determinado y e) contar con libertad, autonomía técnica y de dirección.

- **Trabajador de confianza**

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. Esto en aplicación de lo que está regulado en el último párrafo del Artículo 351 del Código de Trabajo.

Este tipo de trabajadores según el Código de Trabajo tienen las siguientes características: a) No pueden ser considerados como testigos patronales (Artículo 351), b) No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, sin embargo pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción (Artículo 124), y su prohibición para formar parte de un sindicato (Artículo 212).

2.4. Clases de contratos

Previo a describir las clases de contratos establecidos en la ley laboral guatemalteca, se procederá a presentar su definición., asimismo se desarrollarán algunas características especiales de cada uno.

2.4.1. Contrato individual de trabajo

Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Artículo 18 del Código de Trabajo).

2.4.2. Clasificación

En el presente apartado únicamente se hará una referencia a la división de los contratos por su duración (tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada) y por su forma (verbal y escrito).

- **Por su duración**

El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido: cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo: cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se

debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior. (Artículo 25 del Código de Trabajo).

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

- **Por su forma**

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas;

b) Al servicio doméstico;

c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo).

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al *Departamento Administrativo de Trabajo,



directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. *(Dirección General de Trabajo, según Decreto 15-70 del Congreso de la República). (Artículo 28 del Código de Trabajo).

Los contratos por escrito deben de contener ciertas características o formalidades, para lo cual en el Artículo 29 del Código de Trabajo se encuentran establecidas.

CAPÍTULO III

3. Fuentes y principios que regulan el derecho del trabajo

En el presente capítulo se desarrollará lo referente a las fuentes y principios que generan al derecho de trabajo, por así decirlo los que le da vida y lo que lo regula.

3.1. Fuentes

Las fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser, o el emerger en la vida jurídica. En la tarea de buscar el derecho aplicable a un caso concreto puede suceder que el sujeto encargado de la aplicación se encuentre ante la existencia de una norma inconclusa, es decir no desarrollada totalmente, o no encontrar norma aplicable; situación en que estaría ante una insuficiencia de la ley, la necesidad de complementarla o hallar una norma sustituta.

A fin de explicar a qué se refiere el término fuentes de derecho, el autor Roberto Díaz Castillo, citado por el Chicas, refiere "entendemos por fuente en sentido general el origen de algo". Por consiguiente, al referirse a las fuentes del derecho, se está apuntando al origen de este. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas.¹⁸

La importancia que se conceda a las distintas clasificaciones, dependerá principalmente de la aceptación filosófica jurídica que sus autores logren, o de la

¹⁸ Echeverría Morataya, *Op. Cit.* Pág. 55.

realidad socio-jurídica que revele la clasificación formulada.

El tratadista guatemalteco Echeverría, cita al laboralista Santiago López Aguilar, quien profundizó no sólo en el conocimiento de la problemática social, sino en el planteamiento de soluciones a los problemas sociales de Guatemala, refiere: que tradicionalmente se acepta la existencia de tres fuentes: reales, históricas y formales.

Seguidamente emboza una clasificación que divide a las fuentes del derecho, así:

- a) Las fuentes primarias o reales, que involucran aspectos de la vida de los pueblos, como: el aspecto económico, el aspecto político, el aspecto social y el aspecto cultural;
- b) Las fuentes secundarias, dentro de las cuales ubica a las fuentes históricas. Al derecho comparado y las fuentes formales o sea a los procesos de creación de la ley; y
- c) Las fuentes formales del orden jurídico: La legislación, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina."¹⁹

A criterio de Echeverría, en esta rama jurídica, las fuentes reales deben buscarse especialmente en los distintos movimientos ideológico políticos, que se han gestado en los pueblos, o en sus distintas coyunturas económico sociales, aunados a las influencias del derecho comparado, a los convenios y recomendaciones internacionales y a los tratados internacionales, estos deben de estar adoptados y ratificados por Guatemala, para que los mismos formen parte de legislación interna. Es decir que los mismos pasan a formar parte de la normativa ordinaria vigente del país.

¹⁹ *Ibid.* Pág. 55.

3.1.1. Fuentes tradicionales del derecho.

“En primer lugar se encuentran las también llamadas como fuentes primarias, sustanciales, reales o materiales, que forman el elemento generador del Derecho constituido, de hecho sirven de base a las fuentes formales, como los datos sociológicos, económicos, históricos, políticos, ideales, culturales, entre otros, que determinan la sustancia de la norma jurídica y de la emisión de las nuevas leyes que existen en el ámbito temporal de un pueblo determinado.

En segundo lugar se encuentran las fuentes que constituyen un soporte orientador de la promulgación legislativa, constituido por las fuentes históricas, los pactos colectivos los cuáles tienen la característica de ser ley profesional, según consta en el Artículo 53 del Código de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo, el derecho comparado, los convenios internacionales de trabajo, las recomendaciones emanadas de la Organización Internacional de Trabajo OIT, y los tratados internacionales;”²⁰

En tercer lugar las fuentes formales, que son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Tienen carácter legislativo, o bien posibilitan el uso de razonamientos que fundamenten la aplicación extensiva, o restrictiva de la ley. Esto le corresponde a los Organismos Legislativo y Ejecutivo.

²⁰ *Ibid.* Pág. 56.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico guatemalteco, son fuentes formales de derecho, la ley, la jurisprudencia y la costumbre y la equidad estas últimas son fuentes no escritas; sin ningún orden jerárquico entre estas últimas, la ley regula que la jurisprudencia es complementaria de la ley, que la costumbre rige sólo en defecto de ley aplicable, y por delegación de la ley, siempre que no sea contraponga a la moral y al orden público y que resulte probada. En cuanto a la doctrina la Ley del Organismo Judicial en su Artículo dos., reza, que en las sentencias se expondrán las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso.

3.1.2. Las fuentes específicas del derecho laboral

La única fuente del Derecho laboral o del trabajo es la ley; pero dentro del derecho laboral en Guatemala se consideran las siguientes:

a) La Constitución Política de la República de Guatemala; especialmente en su apartado referente al trabajo.

b) Los convenios y tratados internacionales provenientes de un organismo especializado como la Organización Internacional del Trabajo o regionales (firmados por los Estados en aplicación del derecho internacional público),

Para lo cual debe tenerse presente lo dispuesto en los Artículos 46 y 102 inciso t, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) Código de Trabajo y sus reformas;
- d) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

3.1.3. Las fuentes supletorias del derecho del trabajo y la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo.

El artículo nueve de la Ley del Organismo Judicial, establece que el derecho del Trabajo en función de sus propios principios, atributos y finalidades altera la rigidez jerárquica legal que caracteriza a los otros órdenes jurídicos, logrando lo anterior con la venia de disposiciones de orden constitucional como la que a continuación se transcribe³⁵; (Principio de supremacía constitucional) "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

El Código de Trabajo, establece en el Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un

reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Como puede comprobarse, sí las disposiciones existentes en tratados internacionales ratificados por Guatemala (que de paso debe aclararse que por el proceso legislativo que llevan implícito en su ratificación y vigencia, son normas que en su promulgación sufren el proceso que siguen las leyes ordinarias), u otras disposiciones guatemaltecas contienen mejores derechos para los trabajadores; la norma constitucional citada, concede la primacía a la norma más favorable al trabajador, independientemente de la categoría que esa norma tenga, flexibilizando de esta forma el orden jerárquico de la ley, en beneficio del trabajador.

De donde puede afirmarse que la jerarquía de las normas laborales en materia sustantiva, cede, ante la aplicación de la ley que tenga mejores condiciones para el trabajador. Con el análisis planteado queda evidenciado que cualquier problema que pudiera suscitarse por la jerarquía de las disposiciones legales sustantivas queda solventado cuando el juzgador tiene la obligación de aplicar la ley más favorable al trabajador.

Sin embargo pudiera darse el caso que no exista disposición legal aplicable, y entonces las propias leyes de trabajo posibilitan acudir a otras fuentes de derecho, a las cuales de conformidad con el artículo 15 del Código de Trabajo se les da la denominación de fuentes supletorias del derecho del trabajo, observando el siguiente orden: a) en primer

término de acuerdo a los principios del derecho del trabajo; b) en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con los principios del Derecho del trabajo; y c) en tercer lugar los principios y leyes de Derecho común.

3.1.4. Equidad

“Es la parte que en el razonamiento de un caso concreto trata de suavizar la rigidez legal; porque la equidad persigue un equilibrio ahí donde la generalidad de la ley puede crear una injusticia”.²¹

También se puede indicar que la equidad “es un instrumento para crear normas especiales por parte de quien debe aplicar la ley, por lo que viene a ser una fuente formal supletoria”.²²

3.1.5. La costumbre y uso

En materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del derecho del trabajo en beneficio de los trabajadores. Como por ejemplo de ello se puede mencionar lo siguiente: hay empresas que en el mes de diciembre han otorgado permiso de medio día para que puedan realizar sus compras y esto se repita cada año, esto se viene a constituir como costumbre por falta de normas,

²¹ Echeverría Morataya, **Op. Cit.** Pág. 62.

²² Castillo Lutín, **Op. Cit.** Pág. 59.

que en su caso va constituyéndose como obligatorio, además se pueden ejemplificar algunas costumbres utilizadas por algunas comunidades indígenas en el interior del País.

3.2. Constitución

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, contempla en el Capítulo II derechos sociales, la sección de trabajo del Artículo 101 al 116; en el Artículo 102 literal t) confiere carácter de derechos mínimos a las condiciones que establezcan los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

Garantiza la aplicación de los principios básicos y las garantías mínimas para los trabajadores.

3.3. Tratados internacionales en materia de derechos humanos

En la Convención de Viena de 1969, sobre el derecho de los tratados se indica, que por tratado debe entenderse cualquiera que sea su denominación el acuerdo internacional celebrado por escrito entre estados y regido por el derecho internacional. En tal virtud, tenemos, que en los tratados pueden establecerse derechos y obligaciones recíprocas entre las partes, los tratados también pueden ser leyes uniformes en distintos estados partes y de la misma manera, tanto su ámbito personal como territorial de validez de conformidad con las estipulaciones que figuren en el propio tratado o bien, conforme al

derecho internacional general.

“Entre las primeras están los mecanismos de la adhesión y la llamada accesoión de terceros estados y entre las segundas, cuando un estado sin ser parte de un tratado e incluso sin adherirse a él, acepta o reconoce de manera expresa o concluyente como obligatorias las obligaciones que constan en un tratado”.²³

En el presente apartado únicamente se hará referencia a los tratados internacionales más importantes en materia de derechos humanos, aprobados y ratificados por Guatemala, según la Organización de Naciones Unidas, relativos a materia laboral, así como a los Tratados Internacionales de la OIT ratificados por Guatemala, sin profundizar en el contenido de cada uno de ellos y su importancia, los cuales se detallan a continuación:

Entre los universales se encuentran::

1) Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Decreto número 69-87 del Congreso de la República, del 30 de septiembre de 1987, a este atribuimos singular importancia pues éste tratado contiene muchos avances en cuanto a jornadas de trabajo, descansos, etc.

2) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Decreto número 9-92 del Congreso de la República de Guatemala, del 19 de febrero de 1992, que incluye al

²³ Convención de Viena, **Sobre derecho de los tratados**, Pág. 2

derecho de trabajo como un garante de la integridad de los individuos, toda vez que nadie será sometido a esclavitud y servidumbre, así como nadie será constreñido a trabajo forzoso u obligatorio.

3) Convención americana sobre derechos humanos (1969). Decreto del congreso número 6-78, del 30 de marzo de 1978.

4) Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos, relativo a los derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador (1988). Decreto del Congreso número 127-96, del 27 de noviembre de 1996.

3.4. Tratados internacionales en materia laboral

Los tratados y convenios internacionales en la historia han venido ocupando una función muy importante en las relaciones internacionales que a su vez han venido siendo fuentes de derecho internacional, Guatemala ha adoptado y ratificado una gama de tratados internacionales en materia laboral, por consiguiente en este trabajo se detallarán algunos de mayor importancia:

1) Convenio 29 OIT relativo al trabajo forzoso, 1930. la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2) Convenio 87 OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de

sindicación. Decreto legislativo número 843, del 7 de noviembre de 1951.

3) Convenio 95 OIT sobre la protección del salario, 1949, la Constitución de la República de Guatemala, en su artículo 101 literal c) establece la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencias y antigüedad.

4) Convenio 98 OIT relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva. Decreto legislativo número 843, del 7 de noviembre de 1951.

5) Convenio 100 OIT sobre igualdad de remuneración. Decreto número 1454, del 8 de junio de 1961.

6) Convenio 105 OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso. Decreto del Congreso número 1321, del 7 de octubre de 1959.

7) Convenio 111 OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Decreto del Congreso número 1382, del 31 de agosto de 1960.

8) Convenio 122 OIT relativo a la política del empleo. Decreto del Congreso número 41-88, del 4 de agosto de 1988.

9) Convenio 138 OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Tratado en vigor partir de: 27 de abril de 1991.

10) Convenio 169 OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.
Decreto del Congreso número 9-96, del 5 de marzo de 1996.

11) Convenio 182 OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Decreto del Congreso número 27-2001, del 23 de julio 2001.

3.5. Principios que inspiran el derecho del trabajo

Al indagar sobre los principios que regulan el derecho laboral positivo, se puede concluir que los mismos pueden denominarse como fundamentos, contextos elementales o conceptos básicos, directrices que sustentan su autonomía, singularidad y que inspiran a la norma para entenderla.

En lo que respecta a la legislación guatemalteca, existen varias ponencias por parte de los juslaboristas, con relación a los principios del derecho laboral, mismos que se encuentran inmersos en los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo guatemalteco.

Sin embargo la Honorable Corte de Constitucionalidad en varios de sus fallos ha desarrollado otros principios como el de razonabilidad, gratuidad, igualdad de trato continuidad de la relación laboral, los cuales se puede resumir de la forma siguiente:

a) Principio de razonabilidad: En Guatemala los juzgados aplican lo preceptuado en el

Código de Trabajo en su considerando IV: el cual con respecto al Derecho del trabajo establece: f)...se orienta 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. Asimismo el juzgador debe tratar de dar a cada parte lo justo con base a los principios generales del derecho.

b) Principio de gratuidad: Este garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos, teniendo como finalidad evitar que los trabajadores resignan sus derechos por falta de recursos económicos.

c) Igualdad de trato: Este comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad y demás.

d) Continuidad de la relación laboral: "Se considera que la relación de trabajo no se interrumpe hasta que se pruebe lo contrario, es decir, en caso que un trabajador permanezca en sus labores habituales y desempeñándose en su puesto, aun cuando su contrato ha finalizado, se presume que la relación continua."²⁴

e) Principio de tutelaridad: "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." Considerando IV. Inciso a), del

²⁴ Claire Sensano, Gonzalo. **Legislación laboral aplicada**. Pág. 34



Código de Trabajo. Con ello se quiere indicar que es a la parte obrera o trabajadora a la cuál va proteger.

f) Principio de irrenunciabilidad de derechos: “El derecho de trabajo constituye un mínimo 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.” Considerando IV. Inciso b), del Código de Trabajo.

De qué, forma se pueden describir los derechos irrenunciables, pueden ser los consignados en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la

República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en los sentidos más favorables para los trabajadores, los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, indicados en el Artículo 102, y/o los contenidos en el Artículo 20 del Código de Trabajo.

g) Principio evolutivo: Es evolutivo, porque se encuentra en constante movimiento, es decir que como toda rama jurídica se encuentra viva, es decir que puede adaptarse a las diferentes realidades variables del quehacer humano en una sociedad constituida.

h) Principio de obligatoriedad: Su aplicación es de forma coercitiva, toda vez que interviene entre las relaciones de un empleador con un trabajador, esto a pesar de que establece la voluntad de las partes, pero ineludiblemente se aplican algunos límites, indistintamente de los acuerdos contractuales.

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.

i) Principio de Realismo o primacía de la realidad: 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. Considerando IV. Inciso d), del Código de Trabajo.

Adicionalmente, la constitución de la República en su artículo 103 indica que las leyes de trabajo, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

j) Principio de conciliatorio: 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... Considerando IV. Inciso f), del Código de Trabajo; así también en el Artículo 17 de éste mismo cuerpo legal, se establece que:

Para la interpretación de las leyes laborales se debe de tomarse en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

k) Principio de la buena fe: “Para el autor Plá Rodríguez el principio de la buena fe se

expresa también a través del principio llamado del Rendimiento que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio. A su criterio, si hay obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir con el contrato de buena fe.

Plá Rodríguez considera al principio de buena fe como un principio general del derecho con características de postulado moral y jurídico. Califica al principio del rendimiento, como una modalidad ya que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo, al contrario de los demás postulados.²⁵

Con fundamento en este principio se inspiran y legitiman los diversos sistemas de retribución. Desde luego aplica en todas las formas de salarios por día, por tareas, o de remuneración a destajo.

Pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador para que aumente el producto obtenido en su trabajo, dentro de este se encuentra inmersa las distintas gamas de sistemas de primas que están dirigidas de una u otra manera a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción, y la economía en materiales.

En ese sentido el convenio establecido entre las dos partes deberán de trascender más allá de su ámbito laboral, en realizar al máximo el aumento de la producción nacional, en donde se considera que el beneficio es mutuo.

²⁵ Citado por Luis Fernández Molina, *Derecho Laboral Guatemalteco*. Pág. 29.

l) Principio de sencillez o antiformalista: En el quinto considerando del Código de Trabajo quedó plasmado:

"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."

m) Principio in dubio pro operario: Este principio implica que tanto el juez como el intérprete de una norma, debe ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 y Artículo 17 del Código de Trabajo.

n) Principio de equidad: Posibilita que el juez ante una solución disvaliosa en un caso concreto por aplicación estricta de la norma, no sea esclavo de la letra y acepte el *summus ius, summus iniuria* y se aparte de la letra y aplique el espíritu de la ley. Se puede hacer mención que el juez ante el rigorismo de la ley va a fallar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por el texto terminante de la



ley, es justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva

o) Principio de justicia social: Consiste en lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo con la libertad sindical.

3.6. Terminación de la relación laboral

Al hacer mención sobre la terminación laboral, es importante indicar que la misma ha sido definida por tratadistas laborales, así como la ley misma.

3.6.1. Definición y efecto

Como inicio de este apartado, en primer lugar se definirá la terminación laboral según la ley:

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra,

O en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. (Artículo 76 del Código de Trabajo).

3.6.2. Causas de terminación de las relaciones laborales

De forma breve se desarrollará la disolución del vínculo laboral, en algunas de las causas contempladas en la ley guatemalteca, estas se pueden dar de tres formas: Por voluntad unilateral, voluntad de ambas partes y por causa ajenas a la voluntad de las partes.

- **Por voluntad unilateral**

Esta se da cuando alguna de las partes procede a iniciar la terminación laboral, la ley guatemalteca contempla dos figuras de despido: el despido directo o desahucio y el despido indirecto o retiro, dichas figuras para que surtan efectos jurídicos deben de cumplir con los requisitos formales contenidas en éste cuerpo legal.

- **Despido directo**

Dies a quo: inicio de efectos del despido. El patrono debe de comunicar por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. (Artículo 78 Código de Trabajo).

- **Causales del despido directo**

El artículo 77 del Código de Trabajo, establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o



negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63. Que bien pueden ser informes financieros y/o de componentes de algún invento.

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito.

No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

- **Despido indirecto**

Dies a quo: inicio de efectos del despido. “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo 79, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo... el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.



En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales... y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa..." (Artículo 80 del Código de Trabajo).

- **Causales del despido indirecto**

El Artículo 79 del Código de Trabajo, establece que son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.



e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62.

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al

trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido.

Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Esta modalidad de retiro, contiene las consecuencias jurídicas que debe el patrono que asumir tales como el pago de indemnización por tiempo de servicio y en caso de judicializarse la petición el pago de los años y perjuicios contemplado en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

Además, cabe mencionar que la finalización de la relación laboral se puede dar por abandono de labores, despido con autorización judicial (Artículos 223, Inciso d) y 380 del Código de trabajo), y renuncia del trabajador (Artículo 83 del Código de Trabajo).

- **Por voluntad de ambas partes**

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

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

b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c) Por mutuo consentimiento. Para este caso únicamente se hace una breve reseña de la terminación laboral, la cual se puede dar por mutuo acuerdo, cumplimiento del plazo, conclusión de la obra (Artículo 86 del Código de Trabajo).

- **Por causas ajenas a la voluntad de las partes**

La extinción del vínculo laboral se puede dar por las siguientes causales:

a) Muerte del trabajador,

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. (Artículo 85, inciso a del Código de Trabajo).



CAPÍTULO IV

4. El alcoholismo

En el presente capítulo se procederá en primer lugar a desarrollar algunos conceptos, así también describir el mismo como un problema médico y de salud pública, algunas causas, su repercusión en la persona y la sociedad. Además se presenta un análisis del artículo del Código de trabajo que se propone reformar.

4.1. Definiciones

“El alcoholismo, reconocido desde hace varios años por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad, no como un vicio, es una enfermedad progresiva, que no se cura mientras la persona afectada siga consumiendo alcohol en cualquiera de sus formas, pero, con una gran diferencia favorable a otras enfermedades crónicas: se puede detener, se le puede dar el alto, tan solo dejando de beber”.²⁶

El alcoholismo parece ser producido por la combinación de diversos factores fisiológicos, psicológicos y genéticos. Se caracteriza por una dependencia emocional y a veces orgánica del alcohol, y produce un daño cerebral progresivo y finalmente la muerte. El alcoholismo, a diferencia del simple consumo excesivo o irresponsable de alcohol, ha sido considerado en el pasado un síntoma de estrés social o psicológico, o

²⁶ García Álvarez, Mari Carmen, Alcohólicos Anónimos y otras profesiones. http://www.alcoholicos-anonimos.org/v_portal/apartados/apartado.asp?te=208. (Consultado: 16 de abril de 2015).

un comportamiento aprendido e inadaptado.

“La dependencia al alcohol puede resultar de una predisposición genética, una enfermedad mental, el consumo de alcohol abundante, sostenido y abusivo o una combinación de estos factores. Esta enfermedad no solo afecta al adicto sino también la vida de todo aquel que se encuentra a su alrededor. Investigaciones recientes sobre genética y neurociencia han identificado ciertas características genéticas que se cree están relacionadas con la dependencia al alcohol”.²⁷

El alcoholismo es una enfermedad crónica, progresiva y a menudo mortal; es un trastorno primario y no un síntoma de otras enfermedades o problemas emocionales. La química del alcohol le permite afectar casi todo tipo de célula en el cuerpo, incluyendo las que se encuentran en el sistema nervioso central. En el cerebro, el alcohol interactúa con centros responsables del placer y otras sensaciones deseables; después de la exposición prolongada al alcohol, el cerebro se adapta a los cambios producidos por el alcohol y se vuelve dependiente a ellos.

“El alcoholismo ha pasado a ser definido recientemente, y quizá de forma más acertada, como una enfermedad compleja en sí, con todas sus consecuencias. Se desarrolla a lo largo de años. Los primeros síntomas, muy sutiles, incluyen la preocupación por la disponibilidad de alcohol, lo que influye poderosamente en la elección por parte del enfermo de sus amistades o actividades”.²⁸

²⁷ <https://es.wikipedia.org/wiki/Alcoholismo>. (Consultado: 30 de abril de 2015).

²⁸ <http://www.monografias.com/trabajos/alcoholismo.shtml>. (Consultado: 05 de junio de 2015).

La Asociación de Médicos de los Estados Unidos de Norte América, considera al alcoholismo como una enfermedad incurable, progresiva y mortal. El alcoholismo es una enfermedad crónica, progresiva y a menudo mortal; es un trastorno primario y no un síntoma de otras enfermedades o problemas emocionales.

“Es una enfermedad de adicción que no se distingue profundamente en realidad, de la que consiste en el deseo vehemente de drogas narcóticas”.²⁹

4.2. El alcoholismo como un problema médico y de salud

“El alcoholismo debe ser contemplado como una enfermedad sistémica, en el cual todos los aparatos pueden estar afectados en mayor o menor grado”.³⁰

Algunos sistemas son afectados con mayor frecuencia o gravedad. Las diferencias individuales en el patrón de consumo y en la vulnerabilidad individual a presentar patología en uno u otro órgano, son responsables de las diferencias en cuanto a la patología orgánica los pacientes con problemas relacionados con el alcohol.

Con esto se quiere indicar que de conformidad a los estudios específicos de la enfermedad, se ha determinado que pueden variar de uno a otro individuo las formas de afectación en cada uno de los cambios bioquímicos y funcionales que se manifiestan en las células, tejidos y órganos de los enfermos alcohólicos, por

²⁹ Miller F., Benjamín y Burt, John J. **Salud Individual y Colectiva**. Pág. 124.

³⁰ García Usieto, Esther et. al. **Manual set de alcoholismo**. Pág. 244.

consiguiente el alcoholismo como un problema de salud, puede afectar los siguientes aparatos según el Manual Set de Alcoholismo:

1) Aparato digestivo: El alcohol al pasar por el tubo digestivo actúa sobre los órganos asociados, como el hígado o páncreas, lesionándolos intensiva y gravemente, presentando hepatopatías que pueden llegar hasta una cirrosis, algunos tumores que cambian la estructura funcional del hígado, las cuales entran en contacto con el etanol a lo largo tracto digestivo, desde la boca, hasta el recto y la vejiga.

En la boca, faringe, laringe, es frecuente que se presenten ciertos tumores, es común que hayan lesiones graves en el esófago, cuando aparecen várices por hipertensión portal secundario a cirrosis, gastritis agudas, crónicas y erosivas, y cáncer gástrico; el intestino delgado puede presentar síndrome de mala absorción, diarreas frecuentes, pancreatitis aguda y crónica, diabetes secundaria, esteatosis hepática, hepatitis alcohólica, cirrosis alcohólicas.

2) Trastornos cardiovasculares: Hipertensión arterial, accidentes cerebro-vasculares, miocardiopatía dilatada.

3) Trastornos del sistema nervioso: Polineuropatías periféricas, demencias, síndromes amnésicos, degeneración cerebelosa, ambliopatía alcohólica.

4) Trastornos mentales: Tales como la ansiedad, depresión, psicóticos, alucinaciones

(miedo y auditiva), alucinosis alcohólicas, trastornos delirantes, los cuales pueden llevar al paciente a causarse daños, a la autodestrucción y hasta el suicidio, por consiguiente necesitan que se estén en constante vigilancia para evitar terminen quitándose la vida u otros daños irreversibles.

5) Otros trastornos con menos frecuencias, son hematológicos, como anemia, trombopenia; osteo musculares, como miopatías; metabólicos, como déficit de vitaminas o alteraciones de la regulación de la glucemia; infecciones de diverso tipo, como neumonías o tuberculosis.

Es importante estar alerta, con los pacientes que presenten trastornos debidos al uso continuado de la ingesta de alcohol por períodos prolongados, en virtud que pueden presentarse determinadas complicaciones urgentes. La ingesta frecuente y excesiva de alcohol puede desencadenar trastornos de crisis de pánico en forma aislada, también puede relacionarse con el desarrollo de fobia social.

4.3. El alcoholismo como un problema médico y de salud pública

Según datos de Alcohólicos Anónimos, en Guatemala hay unos seis millones de personas alcohólicas. Pero lo que preocupa es el incremento entre mujeres y jóvenes, señala una encuesta realizada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de Drogas, SECCATID. El consumo inmoderado de alcohol es un problema de salud pública; sin embargo en Guatemala, dentro del Plan

Estratégico 2014-2019 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, no se existe ninguna estrategia para disminuir su consumo nocivo.

Se puede resaltar el Informe Mundial 2014 sobre la situación de la salud y el alcohol presenta perfiles de 194 Estados Miembros de la OMS por consumo de alcohol, el impacto en salud pública y las respuestas en políticas. Dentro de este informe consta que entre los países de las Américas con el consumo per cápita más bajo se encuentra Guatemala con 3.8 litros por año; sin embargo, según un reciente estudio de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), oficina regional de la OMS para las Américas, Guatemala es uno de los países que tiene las tasas más altas de mortalidad por causas atribuibles al alcohol, lo cual refleja los patrones nocivos de consumo.

Este informe también destaca la necesidad de que los países tomen acciones, entre ellas:

El liderazgo nacional para desarrollar políticas con el objetivo de reducir el uso nocivo del alcohol (66 Estados Miembros de la OMS han diseñado políticas nacionales sobre alcohol en 2012).

Actividades nacionales de sensibilización (casi 140 países informaron de al menos una de estas actividades en los últimos tres años).

Servicios de salud que presten servicios de prevención y tratamiento, en particular



umentando la prevención, el tratamiento y el cuidado para pacientes y sus familias, así como también iniciativas para tamizaje e intervenciones breves.

Además, el reporte muestra la necesidad de las comunidades de estar comprometidas en reducir el consumo nocivo de alcohol.

Cabe mencionar que Shekhar Saxena, Director de Salud Mental y Abuso de Sustancias de la OMS indicó que "Los grupos de menores ingresos son más afectados por las consecuencias sociales y sanitarias de alcohol.

A menudo carecen de atención de salud de calidad y están menos protegidos por las redes familiares o comunitarias",

En la reunión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2011, se identificó al alcohol como uno de los cuatro factores de riesgo comunes (consumo de tabaco, una dieta poco saludable y la falta de actividad física) que contribuyen a la epidemia de las enfermedades no transmisibles.

4.4. Causas y consecuencias

Actualmente no existe una causa común, aunque varios factores pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo del alcoholismo en las personas, entre los que se puede mencionar están:

1) La herencia

Los estudios indican que las personas que han vivido con un familiar alcohólico tienen más probabilidades de desarrollar ellos mismos esta adicción.

Aunque hasta ahora este dato se apoyaba en las teorías de aprendizaje/educación los últimos estudios parecen apuntar más a la hipótesis genética, que sostiene que la presencia de ciertos genes aumentaría la predisposición de un individuo a desarrollar conductas adictivas como el alcoholismo.

2) Los factores psicológicos

Las emociones negativas como la ansiedad, la tristeza, la soledad, la baja autoestima o la ira muchas veces se encuentran en el origen y mantenimiento de esta enfermedad, ya que el paciente utiliza el alcohol para huir de ellas.

El consumo de alcohol proporciona al paciente una sensación placentera que debería conseguir realizando actividades de su agrado como leer un libro o ver una película, disfrutar de la compañía de familiares y amigos, practicar su afición favorita.

En el otro extremo están aquellas personas que emplean el alcohol con frecuencia para acompañar las emociones positivas (como celebraciones, reuniones con amigos, salir de fiesta, etcétera).

La tolerancia social ante el consumo excesivo de alcohol en estas situaciones refuerza estos comportamientos inadecuados y a la larga, el “bebedor ocasional” corre un riesgo importante de convertirse en un alcohólico.

3) Las relaciones sociales y el consumo de alcohol

Las malas relaciones con la pareja o la familia, los problemas económicos, la presión de los amigos para que beba, etcétera, pueden actuar también como precipitantes o mantenedores de la dependencia alcohólica. “En este sentido, algunas personas también comienzan su patrón de consumo para superar los problemas que tienen al relacionarse con los demás, como la timidez o la falta de habilidades sociales (por ejemplo, beben para desinhibirse o para sentirse más simpáticos a la hora de conocer a una persona o integrarse en un nuevo grupo), así como para enfrentarse a alguien a quien no saben cómo expresar algo que les molesta”.³¹

Seguidamente se describen algunas consecuencias que provoca la ingesta de alcohol en las personas:

- Deseo intenso de beber alcohol.
- Falta de control sobre el consumo de alcohol, referido tanto a la necesidad de empezar a beber, como a la incapacidad para suspender o reducir este consumo, convirtiéndose en una dependencia.

³¹ <http://www.webconsultas.com/categoria/salud-al-dia/alcoholismo>. (Consultado: 05 de mayo de 2015).

- Trata de ocultar su conducta a las personas de su entorno.
- Síndrome de abstinencia cuando no se consume, que se caracteriza por un malestar físico intenso que el paciente intenta aliviar bebiendo.
- Tolerancia. Esto implica que el individuo necesita consumir mayor cantidad de alcohol para lograr los mismos efectos.
- Interferencia en la vida cotidiana: por ejemplo aparece un abandono progresivo de otras fuentes de placer, se descuida el aspecto personal, disminuye el rendimiento laboral o académico, o se emplea mucho tiempo para conseguir alcohol o recuperarse de sus efectos.
- El consumo de alcohol persiste con independencia de sus consecuencias físicas (como el daño hepático o la desnutrición), psicológicas (depresión, ansiedad), del deterioro cognitivo, o de las repercusiones que tenga sobre la actividad laboral, las relaciones familiares y sociales.
- Perder el autocontrol.
- Volverse violentos.
- Olvidar lo que sucede, perder la consciencia.

- Causar accidentes de tránsito.
- En los adolescentes estudiantes, faltar a clases o bajar su rendimiento académico.
- Tener problemas con la ley.
- Embarazos no deseados y enfermedades venéreas.
- Volverse adictos.

En suma, hacer cosas de las que se arrepentirán más tarde. Algunas de estas consecuencias son ampliadas más adelante en este mismo capítulo.

4.4.1. Tabla de alcoholomania o alcoholemia

El alcoholismo puede dividirse para su estudio en cuatro grandes etapas, según lo detalla el doctor Elvin Morton Jellinek:

I. Etapa pre alcohólica

II. Etapa agravante

III. Etapa crítica

IV. Etapa crónica

Cada una de estas etapas está a su vez dividida en las distintas fases que totalizan las 45 barras que pueden observarse a continuación:

I. Etapa pre alcohólica

Quando un individuo se inicia en la ingestión del alcohol, ni él mismo sabe si llegará a convertirse en alcohólico. Se calcula, según estudios estadísticos, que casi el 5% de la población está en alguna etapa del alcoholismo. Siguiendo el curso de las observaciones estadísticas sabemos que de cada 100 bebedores corrientes, 5 se tornarán alcohólicos crónicos.

El primer contacto del futuro enfermo con el alcohol es el consumo ocasional de alivio, o sea una afición en la que se considera a las bebidas embriagantes como una droga tranquilizadora. El aficionado bebe unas cuantas copas y se va a su hogar a descansar tranquilamente sin causar molestias.

II. Etapa agravante

Esta etapa es puramente sintomática y es el inicio de la carrera alcohólica.

Fase 1 lagunas mentales. Recuerdos borrosos o nulos después de una borrachera; el

individuo no puede reconstruir exactamente lo que ha sucedido en un periodo de borrachera.

Fase 2 consumo a escondidas. Al principio de su carrera el alcohólico trata de ocultar ante las demás personas que él bebe más de lo normal.

Fase 3 preocupación por el alcohol. Se preocupa por las fiestas a las que está invitado; piensa en lo alegre que estará rodeado de sus amigos ingiriendo licor.

Fase 4 el consumo ávido. La sed por el alcohol va aumentando y se le hace imperativo tomarse de un solo impulso la primera copa, que empieza con frecuencia a ser un trago doble para despertar el calor físico y estimular el termómetro emocional de la alegría

Fase 5 sensación de culpabilidad por su comportamiento de bebedor. Se comienza a dar cuenta vagamente de que bebe más de lo corriente y que su vida moral, ante sus propios ojos, está bajando de precio. Surgen los primeros desarreglos en el hogar y el resultado problemático de las primeras faltas cometidas.

Fase 6 evitar toda referencia al alcohol. No le gusta que le llamen alcohólico o borracho, porque lo toma como insulto.

Si los familiares y amigos en sus pláticas cotidianas se refieren a la conducta

desordenada de los alcohólicos en general, prefiere no oírlos porque piensa que lo hacen por referirse a él de una manera indirecta.

Fase 7 frecuencia de las lagunas mentales. Al final de la etapa agravante, se advierte una frecuencia mayor de esas lagunas mentales, pues el alcohol empieza deteriorar de manera apreciable el sistema nervioso.

El modo de beber es fuerte, pero no es alarmante, el alcohólico disimula bien su afición y la encubre hasta donde le es posible.

III. Etapa crítica

En esta etapa se desarrolla la enfermedad propiamente dicha, una vez cae el alcohólico en su curso y no hace nada por liberarse no se detiene hasta llegar la destrucción. Se inicia con la necesidad de beber más de una copa.

Fase 8 pérdida de control. Una vez que el alcohólico bebe una pequeña cantidad de alcohol, por ejemplo un trago mixto o un vaso de cerveza o de vino, se despierta en él una apremiante necesidad de beber, la cual lo lleva a embriagarse completamente.

Contrario a lo que sería la conducta de un bebedor social que solamente busca una copa para sentirse alegre con sus amigos o para disfrutar de un aperitivo.

El individuo empieza a darse cuenta que necesita la droga del alcohol para calmar sus conflictos internos y al tomarla ya no la puede manejar porque se inicia otro período de embriaguez.

Fase 9 racionalizar el comportamiento bebedor. Quiere decir convertir los pretextos en razones lógicas para justificar cada una de sus recaídas en el alcohol; al transcurrir del tiempo tiene que inventar mentiras para justificar su conducta de bebedor ante los demás y él se da cuenta de que está mintiendo.

Fase 10 presiones sociales. Es evidente que su conducta ya es objeto de recriminaciones en el hogar, comentarios y reproches de parte de los amigos y llamadas de atención de los jefes y patronos en el trabajo.

Fase 11 ilusiones de grandeza. Se empieza a dar cuenta de que ya es menos apreciado, y que sus familiares no le creen cuando él dice o promete algo.

En el trabajo no lo ascienden ni lo suben de categoría; más bien consideran un favor el dejarlo donde está y no correrlo a la calle. Todas estas actitudes negativas de los demás lo hacen adoptar un mecanismo compensatorio defensivo que consiste en una actitud fanfarrona en lo social, económico y laboral.

Fase 12 conducta marcadamente hostil. Sus razonamientos lo inducen a pensar que el resultado de su conducta no es culpa de él sino de los demás y ello lo hace alejarse

paulatinamente del medio social donde se desenvolvía y a presentar como defensa a su personalidad en peligro una conducta agresiva como uno de sus últimos cartuchos.

Fase 13 remordimientos persistentes. El alcohólico se da cuenta que su conducta ha cambiado ostensiblemente comparándola con el pasado y que su potencial energético, físico y mental va en bancarrota hacia la disipación y el desprecio, esto, naturalmente, son secretos internos que le producen remordimientos persistentes que lo hacen reflexionar positivamente, haciendo probablemente un postrer examen de conciencia.

Fase 14 períodos de abstinencia total. El remordimiento y las presiones sociales lo hacen reaccionar diciendo que va demostrar que tiene fuerza de voluntad y entonces deja de beber durante cortos o largos períodos, pero tarde o temprano vuelve a caer en manos de su amo, el alcohol.

El alcohólico es víctima de deformaciones psíquicas causadas por tensiones emocionales reprimidas.

Fase 15 modifica sus hábitos de beber. Se da cuenta de que es imposible prescindir del alcohol y empieza a formarse la idea de que su fracaso en la bebida se debe a que ha usado las marcas de licor equivocadas y empieza de nuevo a experimentar; con diferentes bebidas, terminando en borrachera.

Fase 16 abandono de amistades. Su esfuerzo por dominar el hábito del alcohol



aumenta su agresividad y no es él quien toma la iniciativa para abandonar a sus amigos, sino que son ellos los que casi siempre rehúyen su presencia. El enfermo empieza a hacerse la pregunta de si el trago estará interfiriendo con sus amigos y sus actividades.

Fase 17 pérdida del empleo. El alcohólico ve con evidencia que su manera de beber afecta sus actividades cuando sus jefes o patronos lo obligan a presentar su renuncia por irresponsabilidades en el trabajo y en los casos extremos, el enfermo es despedido de su cargo sin consideración alguna. Estas experiencias funestas lo incitan más a la bebida.

El enfermo alcohólico, con la pérdida de su trabajo deteriora la economía familiar, en virtud que ésta ya no va a contar con los ingresos monetarios que contribuían a su bienestar, alimentación, salud familiar, vestido, vivienda, servicios básicos y entre otros recreación, todas estas necesidades se verán cada vez más deterioradas por el enfermo alcohólico, esto puede llevar al abandono por parte de su familia.

Su entorno laboral y social, se encontrará cada vez más degradado, en virtud que ya no será una persona productiva para la sociedad y que la misma sociedad y amistades procedan a su rechazo.

Fase 18 subordinación completa al alcohol. Llega el momento en que es imposible concebir la vida sin alcohol. Se establece entonces una completa y enfermiza



dependencia emocional hacía el alcohol. Poco a poco va entregándose más al alcohol hasta convertirse en su esclavo.

Fase 19 apatía hacia otros intereses exteriores. Pierde interés por lo que antes le causaba distracción como practicar un deporte o ir al estadio a ver jugar su equipo favorito. Renuncia a las actividades filantrópicas, culturales, literarias o científicas a que pertenece por considerar que absorben mucho de su tiempo, para dedicarse a su diversión principal, el alcohol.

Se dice que la enfermedad alcohólica es incurable, progresiva e insidiosa, por las siguientes razones: porque pueda volver a beber normalmente, que diga aquí no paso de beber, o que no vuelva a beber aunque se lo haya propuesto. (Necesita ayuda externa).

Fase 20 nueva interpretación de sus relaciones interpersonales. El alcohólico al llegar a este punto comienza a discriminar y establece casi un divorcio con la sociedad de personas que no beben, y comienza a rodearse de amigos que comparten su afición por el alcohol, en su afán inconsciente de aislarse va considerando la gente normal como elemento de choque a la satisfacción de sus tendencias alcohólicas.

Fase 21 marcada conmisericordia de sí mismo. Conmisericordia significa sentir lástima de sí mismo, llega a tanto su estado que empieza a considerarse un desgraciado, sufre humillaciones en su trabajo, dentro de su círculo social y familiar, y en parte de sus

amigos que él aún considera sinceros; su estado de salud en la mayoría de los casos es precario.

Fase 22 fugas geográficas. Llega el momento en que se siente acosado dentro de su círculo social y hace suyo aquel refrán que dice que nadie es perfecto en su tierra. Planea una fuga geográfica y cree que con cambiar de ambiente en otra ciudad o país donde no le conozcan, su vida será distinta y podrá dejar de beber recuperando el prestigio perdido.

Fase 23 cambio en las costumbres familiares. La familia del alcohólico que, probablemente antes de ser un problema el enfermo, llevaba una vida social activa, empieza ahora a aislarse debido al bochorno y la vergüenza de tener un familiar que, según ellos, es un vicioso degenerado que por voluntad propia y por gusto particular se está conduciendo al abismo.

Aún sin beberse un trago, la familia desarrolla los mismos defectos de carácter, los mismos resentimientos y estados de conmiseración. Lo único que le falta para completar el cuadro es el alcohol, y algunas veces lo tienen.

Fase 24 resentimientos irrazonables. La conmiseración de sí mismo, avanza hasta convertirse en resentimiento, o sea un estado que se designa como la cúspide de la enfermedad moral. Resentir, como su significado lo indica, es volver a vivir las injurias recibidas y, en general, desencadena una infección espiritual donde los microbios son

las emociones reprimidas.

Fase 25 protección de su abastecimiento. Su constante preocupación por no encontrarse desprovisto de su dosis necesaria, lo hace esconder provisiones de licor en los lugares menos esperados, lugares apartados de su casa, jardín, empleo, y otros. Y así en el momento en que le apremie la compulsión por beber no sufre las consecuencias de la cruda.

Fase 26 descuido de la alimentación. El consumo constante de alcohol va produciendo una irritación de las paredes gástricas lo que a la larga trae la falta de apetito. Esta falta de alimentación le puede producir trastornos por carencia de vitaminas o por debilidad general. El organismo se va minando, iniciando así la aparición de enfermedades graves.

Fase 27 primera hospitalización. Debido al constante consumo de alcohol, el enfermo puede llegar a requerir los auxilios médicos.

No es necesario que el alcohólico sea internado en un hospital o casa de salud, para que se cumpla esta fase de la tabla.

Fase 28 disminución del impulso sexual. Uno de los primeros síntomas de debilidad orgánica es la disminución del impulso sexual, la cual se da en una forma completa, en alrededor de la mitad de los casos. Es oportuno indicar que el alcohol produce una

acción destructora sobre las células germinales y en muchos casos produce esterilidad.

Fase 29 celotipia alcohólica. Ya sea la impotencia sexual, o la constante desavenencia en el hogar, predispone al enfermo a creer que su compañera (o) de vida le está siendo infiel, desencadenando así celos infundados la mayor parte de las veces, en ocasiones originando serias tragedias pasionales, siendo estas de mayores proporciones si ya el alcohólico padece de crisis alucinantes.

Fase 30 bebida regular matutina. El terrible estado de ansiedad, el malestar físico, las crudas, los temblores y la inseguridad síquica, hacen imposible que el alcohólico empiece el día sin el auxilio de la primera copa al levantarse. Esta fase señala el final de la etapa crítica y es el preludio de la etapa crónica.

IV. Etapa crónica.

Lo que ahora empieza a ser más necesidad que hábito se vuelve constante y se entra ya en la etapa crónica o la bebedera continúa en una carrera desembocada al desastre que se mantiene en marcha inercia.

Fase 31 período de embriaguez prolongada. La ingestión constante de alcohol debilita su capacidad física y de una vez por todas se encuentra bebiendo sin interrupción; se le ve por las cuales a todas horas; con ese sistema de beber es difícil que pueda sostener su empleo por mucho tiempo y es despedido definitivamente de su trabajo.

A través de estos períodos va perdiendo su salud física y mental, su poco prestigio laboral y el decoro social. Económicamente la mayoría llega a la quiebra, incluso los que poseen algo de dinero, y se ven forzados a implorar la bondad de los amigos y en último caso la caridad pública. Buscar más el alcohol para mitigar su miseria física, mental, social y espiritual.

Fase 32 deterioro ético marcado. Estas experiencias han derrumbado su moral de tal forma que lo hacen olvidarse de todo y andar por el mundo exhibiendo su miseria, se niega así mismo, ni él cree lo que es ahora: un real bagazo humano, que en sus pocos momentos de lucidez se remonta al pasado de lo que fue, de lo que pudo haber sido y de lo que nunca ya será, acosado por el estupor alcohólico en que vive.

El odio, la envidia, la ira y el resentimiento entenebrecen su espíritu y lo hacen hundirse más en su flaqueza moral.

Fase 33 disminución de las capacidades mentales. El excesivo uso del alcohol durante largos años ha producido estados constantes de intoxicación en el cerebro. Su concentración, atención, memoria, juicio y raciocinio disminuyen y se va apoderando de él una constante fatiga mental, de aquí en adelante su sistema nervioso en general irá en completa decadencia.

Fase 34 sicosis alcohólicas. Sicosis: Todo alcohólico es presa de una ansiedad que crece hasta convertirse en angustia impotente ante un peligro real o ficticio. La

ansiedad y angustia no son más que situaciones originadas por sus propios conflictos internos y frustraciones con el medio ambiente.

Conforme los mecanismos defensivos psicológicos del alcohólico se debilitan y la tensión de sus conflictos o de la realidad aumenta, pueden aparecer signos muy acentuados de angustia.

La última FASE: al alcohólico lo espera la muerte en un hospital, en un manicomio o en la calle por un accidente o muerte violenta debido a los peligros a que se expone. Algunos terminan sus días en una cárcel por delitos cometidos bajo los efectos de la embriaguez.

4.1. Repercusión del alcohólico en el desarrollo productivo laboral y su reinserción

La ingesta de alcohol durante las horas de trabajo, no es lo más indicado y puede ser sumamente peligroso, las cuales puede ocasionar accidentes laborales no solo a quien lo ingiere, sino que también puede perjudicar a los demás trabajadores de una empresa, fábrica o industria, aunado a esto puede causar problemas en alcanzar las metas de producción, eficacia y eficiencia en las actividades diarias de las mismas.

Los aumentos de accidentes laborales por personas que ingieren licor durante las horas hábiles, pueden ir en aumento y cada vez más casuales.

“Muchas compañías industriales han observado que la mayor parte de sus problemas disciplinarios giran alrededor de individuos que han bebido con exceso. Es sabido que el alcohol suelta la lengua y hace a los individuos más pugnaces”³²

“El consumo de alcohol y otras drogas afecta negativamente a la productividad, ocasionando importantes perjuicios a empresarios y trabajadores por absentismo, desajustes laborales, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo.”³³

Por esa y otras razones el enfermo alcohólico, debe de buscar ayuda profesional, de la familia, de los amigos y la sociedad misma.

Estudios disponibles, indican que todas las personas pueden dejar de beber y que en ocasiones es un cambio imprescindible para seguir adelante.

Existen varios programas dirigidos a los enfermos alcohólicos, donde la colaboración o ayuda familiar es gratificante, así como los tratamientos médicos, que contribuyen en la reinserción laboral y social de cada uno de los individuos que padecen dicha enfermedad.

“Los Alcohólicos Anónimos (AA), es la organización medianamente más conocido, es una asociación de individuos que han superado o están tratando superar su hábito de

³² Miller, Benjamín F. y Burt, John J. **Op. Cit.** Pág. 127.

³³ Howland J, et. al. **How Safe are Federal Regulations on Occupational Alcohol Use?** <http://www.palgrave-journals.com/jphp/journal/v27/n4/full/3200104a.html>. 2006.

beber y necesitan la ayuda de otro.

El ingreso en los AA se basa en la aceptación de doce pasos y doce tradiciones, siendo el primer paso la admisión de que se es impotente frente al alcohol, y la vida se había hecho ingobernable.”³⁴

Prácticamente en Guatemala, la Asociación de Alcohólicos Anónimos (AAA), es la única organización que provee este tipo de ayuda de manera gratuita al enfermo alcohólico.

³⁴ Miller, Benjamín F. y John J. Burt. **Op. Cit.** Pág. 129.



CAPÍTULO V

5. Reforma del Artículo 64 inciso c) del Decreto Ley Número 1441 Código de Trabajo, para eliminar la embriaguez como causal justa de despido

Previo a entrar en detalle sobre la reforma al artículo e inciso en referencia, es necesario desarrollar temas y aspectos importantes que de una u otra manera están vinculados a la misma, tales como las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y la clasificación de las normas.

5.1. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, son las infracciones o violaciones por acción u omisión que cometen tanto el empleador como el empleado en contra de las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes de trabajo y previsión social, siempre que estén penadas con multa. Artículo 269 del Código de Trabajo.

Tanto el empleador como el empleado violan o infringen las leyes laborales cuando toman determinadas conductas ante un hecho u acto ilícito, como lo son el no actuar, abstenerse u omitir hacer algo; esta situación puede constituirse como un delito, cuasidelito o una falta, como también lo es el actuar en contra de dichas leyes, las cuales se le tomarán como faltas que son sancionadas con multas.

5.2. Clasificación de las normas jurídicas

Existen tantas clasificaciones como criterios de división, de las cuales se enumerarán las siguientes: Desde el punto de vista del sistema a que pertenecen, de su fuente, de su ámbito espacial de validez, de su ámbito temporal de validez, de su ámbito material de validez, de su ámbito personal de validez, de su jerarquía, de sus sanciones, de su cualidad, de sus relaciones de complementación y de sus relaciones con la voluntad de los particulares.

En este apartado se desarrollaran las normas jurídicas desde el punto de vista de su cualidad, de las cuales se iniciará demostrando su división en positivas o permisivas y negativas o prohibitivas.

- Son positivas o permisivas las que permiten cierta conducta, acción u omisión, es decir lo que la ley permite hacer dentro de su marco jurídico.
- Son negativas o prohibitivas las que prohíben determinado comportamiento, acción u omisión, es decir todo lo que se impide que haga el individuo.

Lo que determina la cualidad de las normas jurídicas no es, como lo afirman algunos autores, el hecho de que unas, “a las que llaman preceptivas, prescriban una acción, y otra a las que llaman negativas, impongan una omisión”.³⁵ Las que ordenan la omisión de una conducta prohibida, por ejemplo, no son negativas, porque la omisión de tal

³⁵ Del Vecchio, Giorgio. **Filosofía del Derecho**, Trad. Luís Recaséns Siches, 2ª ed., vol. I, pág. 433.

conducta es, a un tiempo, obligatoria y lícita. La cualidad, positiva o negativa de las normas jurídicas no depende, pues, de que prescriban acciones o impongan omisiones, sino de que permitan o prohíban, una acción o una omisión.

Esto equivale a sostener que las positivas atribuyen a un sujeto la facultad de hacer o de omitir algo, en tanto que las prohibitivas le niegan tal facultad. El objeto de las primeras es en todo caso una conducta jurídicamente lícita; el objeto de las segundas es en cambio, un proceder jurídicamente ilícito, en ambas puede ser por una acción u omisión.

Las prescriptivas son positivas, pues es evidente que permiten lo mismo que mandan, según lo expresa el siguiente principio de la ontología formal del derecho: "todo lo que está jurídicamente ordenado está jurídicamente permitido".³⁶ Y como los procederes jurídicamente obligatorios pertenecen a la clase de los jurídicamente permitidos, es obvio que las normas que los prescriben son implícitamente permisivas.

En consideración del estudio realizado, se asume que las normas preceptivas son las que contienen un mandato, una orden, una obligación, que imponen una conducta determinada, como por ejemplo se hace referencia a dos normas en específicas:

Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios..." Artículo 197 del Código de Trabajo.

³⁶ García Máynez, Eduardo. **Introducción a la lógica jurídica**, págs. 190-197.

Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Artículo 198 del Código de Trabajo.

Toda violación a una disposición preceptiva dependiendo de cuál sea para el patrono o para el trabajador, dará lugar a la imposición de una multa que será definida o determinada de conformidad a los salarios mínimos mensuales vigentes.

El Código de Trabajo, también contempla normas prohibitivas que implican o imponen una prohibición, prohíben determinada conducta, es decir que norman qué es lo que no debe hacerse, como por ejemplo:

Se prohíbe a los patronos: Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y permita que un trabajador labore en estado de embriaguez o bajo efectos de una droga o estupefacientes. Artículo 62 inciso g).

Se prohíbe al trabajador: Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga. Artículo 64 inciso c).

Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de multas

consistentes en salarios mínimos mensuales vigentes.

Las infracciones suelen definirse como la trasgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Por otro lado, las faltas son consideradas como las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; en el Código de Trabajo, las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa.

La multa es la pena pecuniaria que afecta el patrimonio del infractor, sin determinar cantidades en dinero, sino que se establece por medio del equivalente de salarios mínimos mensuales vigentes, el cual va a depender de la actividad laboral.

En el capítulo sexto del Código de Trabajo, artículos 63 y 64 se encuentran instituidas las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, sin embargo dentro del último artículo en referencia, en el inciso g) se establece que la infracción de las prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los Artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d).

Dentro de las prohibiciones mencionadas con antelación, cabe hacer énfasis en lo emanado en el inciso c); toda vez que la misma forma parte importante del estudio a realizarse y que establece que al trabajador se le prohíbe trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de una droga o estupefaciente, además de ello se puede considerar que no es solo el hecho de trabajar bajo dichos efectos si no también llegar

o permanecer dentro de las instalaciones de la empresa, institución, industria, u otro lugar en el cual desarrolle sus actividades laborales.

4.5. Análisis de la propuesta de reforma del inciso c) del Artículo 64 del Código de Trabajo

En este punto se establece el resultado de la presente investigación, por lo que en el mismo se reúnen los criterios por medio de los cuales se respalda la propuesta de dicho trabajo, a efecto de fundamentar teóricamente la necesidad de reformar el inciso c) del Artículo 64 del Código de Trabajo.

Como ya se indicó anteriormente en este mismo capítulo, lo contenido o establecido en el Artículo 64 inciso c) y el último párrafo de dicho artículo, que los mismos en su contexto son vinculantes y se complementan, toda vez que el inciso en referencia indica una acción prohibitiva y dicho párrafo lo complementa con referir la falta al Artículo 77 inciso h) para que con éste se proceda a la sanción que ejercerá el patrono como causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

El término de embriaguez manifestado en el artículo prohibitorio, se considera que es utilizado y aplicado de manera frívola, en virtud que se tergiversa sobre el estado real en que se encuentra el individuo, es decir que se señala que éste ha consumido determinada bebidas alcohólicas en exceso y que pone en riesgo su integridad física y

la de los demás trabajadores, aunque sea lo contrario, como decir que el mismo solo llega al trabajo con malestar o con aliento a alcohol, sin confirmar que si se encuentra ebrio, derivado de los resultados de los exámenes respectivos de alcoholemia.

La embriaguez es solo un estado, pero su habitualidad conlleva a que el individuo se le describa como un alcohólico; y eso mismo le provoque problemas en el trabajo y a su vez sean violados sus derechos por solo simples aseveraciones.

El alcohólico percibe que su manera de beber afecta el desarrollo de sus actividades laborales; cuando sus jefes o empleadores casi lo obligan a presentar su renuncia debido a su irresponsabilidad en el trabajo, en los casos extremados por su comportamiento y rendimiento, situación que es utilizada por el patrono como causal de despido sin consideración alguna.

Partiendo del postulado y sobre todo tomando en cuenta, de la premisa de que: la Organización Mundial de la Salud, "denomina en la actualidad al alcoholismo "síndrome de dependencia del alcohol" y está incluido en el Capítulo V de la Clasificación Internacional de Enfermedades No. 10 (CIE-10).³⁷ Es por ello que constituye el objeto principal o fundamental de que exista una reforma como medio de protección a los trabajadores que sufren dicha enfermedad.

El estado de Guatemala, debe asumir su posición de garante y cumplir con su deber de

³⁷ <http://informe-alcohol.blogspot.com/2009/04/definicion-de-alcoholismo-oms.html>. (Consultado: 01 de mayo de 2015).

proteger a la persona humana tal como lo regula la Constitución Política de la República y por lo tanto al demostrarse que el alcoholismo es una enfermedad, deberá obtenerse la protección jurídica necesaria que establece el Artículo 94 Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social, del referido cuerpo constitucional en consecuencia de ello, deberá responder de la misma forma del derecho al trabajo, además en ese mismo cuerpo legal el Artículo 93 establece que el goce de la salud es derecho fundamental del humano, sin discriminación alguna.

Derivado de lo anterior, se concluye que el alcoholismo no es únicamente una dependencia, si no que al descontrolarse puede convertirse en una adicción que puede cobrar la vida del trabajador y que como cualquier otra enfermedad deberá ser tratado.

En la actualidad se puede observar como la única organización no gubernamental y que no goza de algún subsidio de parte del Estado contribuye a tratar este tipo de enfermedad.

No se tiene por ejemplo antecedentes que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS cuente con clínicas especializadas en casos de este tipo de dependencia, y este tratamiento que se brinda es voluntario a diferencia de otro tipo trastornos que son de forma obligatoria su diagnóstico y tratamiento, por ello es que éste trabajo pretende concientizar de la necesidad que el enfermo alcohólico sea tratado en clínicas del Seguro Social como una enfermedad más, y que se elimine la causal de embriaguez que faculte al patrono para dar por finalizado sin responsabilidad de su

parte al trabajador.

Con lo anterior indicado, Guatemala está incumpliendo y violentando el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala al no dar un trato basado en la igualdad, con lo ratificado en el Convenio 111 en su artículo 1º. Inciso b) pues se hace una distinción basada en un parámetro que ya la Organización Mundial de la Salud declaró como una enfermedad, no se conoce a la fecha de casos en los que un trabajador diabético sea despedido con justa causa solo por padecer la enfermedad y es por ello que el autor de este trabajo sostiene que debe eliminarse la causal de la embriaguez como causa justa para la terminación del contrato de trabajo.

Igualmente, se debe considerar lo establecido en el Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Salud, en primer lugar: Artículo 1. "Del derecho a la Salud.

Todos los habitantes de la República tienen derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación alguna, y en segundo lugar: Artículo 4. * Obligación del Estado. El Estado, en cumplimiento de su obligación de velar por la salud de los habitantes y manteniendo los principios de equidad, solidaridad y subsidiaridad, desarrollará a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y en coordinación con las instituciones estatales, entidades descentralizadas y autónomas, comunidades organizadas y privadas, acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud,

Así como las complementarias pertinentes, a fin de procurar a los guatemaltecos el más completo bienestar físico, mental y social.

Con esta finalidad, el Estado, a través del Ministerio de Salud Pública y demás instituciones públicas, velará porque se garantice la prestación del servicio de salud a toda persona guatemalteca, en forma gratuita. * Reformado por el Artículo 1 del Decreto del Congreso Número 53-2003 del 19-12-2003”.

“La Organización Internacional del Trabajo, se ha pronunciado sobre el tema en estudio, recalando que la estabilidad que ofrece un empleo es, a menudo, un factor importante para facilitar la superación de las dificultades que le ocasiona el consumo de alcohol, o de drogas, al trabajador, por lo que los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que enfrentan esa situación.

En virtud de lo anterior, en su 259ª reunión, celebrada en marzo de 1994, el Consejo de Administración de dicho organismo internacional convocó una Reunión de Expertos en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995, para examinar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo.

Entre otras, se incluyeron las siguientes: “8.1.1: Los trabajadores que experimenten problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que

los trabajadores que tienen otros problemas de salud; por ejemplo, en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, vacaciones anuales pagadas, licencia sin goce de sueldo y prestaciones del seguro por enfermedad. 9.1: El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud.

En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias. 9.2.1: Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas.

Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas”.³⁸

El Código de Trabajo en su Artículo 77, norma que: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte...

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas

³⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo.** Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Pág. 18.

o de los bienes del patrono”.

Como se puede observar, para el caso en el cual el trabajador se presente o se encuentre en estado de embriaguez, el patrono sin necesidad de realizarle algún apercibimiento de manera verbal o escrita, iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido, en muchos casos hasta son despedidos sin sus prestaciones e indemnización.

Con respecto a lo indicado anteriormente, al trabajador que sufra dicha enfermedad, por disposición legal no se le proporciona ningún elemento en su defensa, que le proteja a mantener su trabajo, que se le brinde la oportunidad de tratarse, curarse y rehabilitarse para ser reinstalado y contribuir así a su reinserción y velar por el sostenimiento de su familia.

La oportunidad de defensa que por orden constitucional le corresponde al trabajador como persona se ve restringida y transgrede el derecho constitucional de igualdad de oportunidades, toda vez que los medios de prueba presentados por el patrono pueden adolecer de validez y viola los derechos humanos y laborales del individuo, además no se cumple con el principio de que la salud es un bien público, se debe de tomar en cuenta que con el hecho de presentarse en estado de embriaguez al trabajo, eso no lo hace un alcohólico habitual y que por ley no ha sido declarado como interdicto, como lo establece el Código Civil.

Aunado a lo anterior mencionado no existe en las leyes guatemaltecas límites mínimos y máximos de alcohol permitidos en la sangre y solo por el hecho que el individuo tenga aliento a alcohol no debe ser una evidencia suficiente como prueba.

Lo anterior agrava en Guatemala la precaria situación económica de los trabajadores, pues éste al perder su empleo trae consigo consecuencias socio-económicas que se verán reflejadas en estadísticas sobre producto interno, que traerá como consecuencia de su falta de tratamiento, el desempleo y condiciones de pobreza y pobreza extrema.

La Organización Mundial de la Salud en su informe presentado en el mes de mayo de 2014, indica que Guatemala se encuentra entre los países latinoamericanos que más muertes tiene relacionadas al alcoholismo, a pesar de tener la tasa más baja de consumo per cápita de 3.8 ml. Son más los hombre que las mujeres que mueren por causa relacionada al consumo de alcohol 7.6% frente al 4% de mujeres, aunque ellas son las más vulnerables a enfermar por esa causa.

Tomando en consideración lo expuesto en este capítulo, se considera necesario eliminar o derogar el contenido del inciso c) del artículo 64 del Código de Trabajo, para evitar que se sigan violentando los derechos humanos y laborales de los individuos que padecen de alcoholismo y no se les dé la oportunidad de ser rehabilitados, de igual manera eliminar el segundo párrafo del inciso h) del artículo 77 de ese mismo cuerpo legal.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El alcoholismo es un enfermedad crónica y progresiva, según lo ha establecido la Organización Mundial de la Salud, el Estado guatemalteco debe de reconocerla como tal y cumplir con su obligación de velar por la salud de los habitantes, manteniendo los principios de equidad, solidaridad, subsidiaridad, e igualdad, considerando que el enfermo alcohólico también merece recibir un tratamiento adecuado, tanto de manera física y psíquica, para mejorar su personalidad, salud propia y condición laboral.

El Estado guatemalteco por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencias Social y demás Instituciones al servicio de salud, en coordinación con las instituciones estatales, entidades descentralizadas y autónomas, comunidades organizadas y privadas, deben fortalecer en conjunto programas de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud integral de todos los guatemaltecos, inclusive los enfermos alcohólicos y toxicómanos.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece que al individuo que trabaje en estado de embriaguez o bajo alguna droga, es una causal de término de la relación laboral que invoca el empleador sin ningún apercibimiento, por tal motivo se violan los derechos humanos del enfermo alcohólico, en virtud que no se le proporciona el derecho de defensa. Además, en su Artículo 77 literal h) hace una exclusión que tiene como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo a los enfermos alcohólicos con relación al resto de trabajadores que padecen de cualquier otra enfermedad.





ANEXO





PROYECTO DE REFORMA QUE SE PROPONE

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que el trabajo es un derecho fundamental de la persona y una obligación social y que el Estado de Guatemala es el ente encargado de velar por la salud, seguridad del individuo y que dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra el trabajo como un derecho social y económico.

CONSIDERANDO:

Que es deber del Estado velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes que desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social. Sin embargo en la actualidad se observa como las enfermedades adictivas han quedado sin cobertura social.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Número 1441 Código de Trabajo, guatemalteco, fue elaborado desde el año de 1961, es conveniente introducir reformas acordes con el principio de Buena Fe que rige las relaciones laborales, a manera de adaptarlo a la realidad nacional y



actualizarlo con respecto a la figura de las causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad.

CONSIDERANDO:

Que los trabajadores que experimentan problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que los trabajadores que tienen otros problemas de salud; en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, y prestaciones del seguro social por enfermedad, entre otros.

POR TANTO:

El Congreso de la República en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

**REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

Artículo 1. Se deroga el inciso c) del Artículo 64.

Artículo 2. Se modifica el segundo párrafo del inciso h) del Artículo 77, el cual queda de la siguiente forma:



h) cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito.

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

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL _____ DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.



BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO L., NÉSTOR DE. **Derecho del trabajo**. México. Editorial Porrúa, Tomol Octava edición. 1977.
- CABANELLAS, G. y Alcalá-Zamora, L. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Editorial Heliasta S. R. L., Tomo II. 1972.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Guatemala: Imprenta Castillo. 1984.
- CONVENCIÓN DE VIENA. **Sobre derecho de los tratados**. Viena. 1969
- DE LA CUEVA, M. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Editorial Porrúa. 3ra. ed., Vol. I. 1984.
- DEL VECCHIO, Giorgio. **Filosofía del Derecho**, trad. Luís Recasens Siches, Barcelona. Ed. Bosch, Barcelona. 2ª ed., Vol. I. 1980.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, R. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Formatec. 2016.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco** (2da. ed.). Guatemala: Inversiones educativas. 2004.
- GARCÍA ÁLVAREZ, MARÍA. C.
http://www.alcoholicosanonimos.org/v_portal/apartados/apartado.asp?te=208.
(Consultado: 16 de abril de 2015).
- GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción a la Lógica Jurídica**, México. Fondo de Cultura Económica. México, 1951.
- GARCÍA USIETO, ESTHER et. al. **Manual set de alcoholismo**. Madrid, España: Médica Panamericana. 2003.
- HEALTHWISE. <http://www.cigna.com/healthwellness/hw-en-espanol/temas-de-salud/abuso-y-dependencia-del-alcohol-hw130547.blog>. (Consultado el 11 de mayo de 2015).
- HOWLAN J, et. al.
<http://www.palgrave-ournals.com/jphp/journal/v27/n4/full/3200104a.html>.
(Consultado el 07 de junio de 2015).

<http://informe-alcohol.blogspot.com/2009/04/definicion-de-alcoholismo-oms.html>, html.
(Consultado: 01 de mayo de 2015).

<http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>. (Consultado: 25 de abril de 2015).

<http://www.monografias.com/trabajos/alcoholismo.shtml>. (Consultado: 05 de junio de 2015).

<https://es.wikipedia.org/wiki/Alcoholismo>. (Consultado: 30 de abril de 2015).

HUMERES M., H. **Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social**.
(Décima ed.). Santiago, Chile, Chile: Jurídica de Chile. 1973.

JELLINEK, E. M. <http://ayudaadicciones.blogspot.com/2010/10/tabla-de-alcolomania-dr-jellinek.html>. (Consultado: 18 de mayo de 2015).

LÓPEZ LARRAVE, M. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala:
IUS Ediciones. 2014.

MILLER, BENJAMÍN F. y John J. Burt. **Salud Individual y Colectiva, El hombre y la sociedad actual** (Tercera ed.). (C. G. Ottenw Aelder, Trad.) México: Nueva Editorial Interamericana. 1974.

NATARENO, A. http://www.deguate.com/artman/publish/salud_salud/el-consumo-excesivo-de-alcohol-en-la-adolescencia-podria-continuar-en-la-aduldez.shtml#.VqmpsprhD0P, html. (Consultado: el 03 de abril de 2015).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT** (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 1996.

PEÑALOZA, MARIELVI. <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>. (Consultado el 02 de junio de 2015).

THAYER WILLIAMS y Novoa Patricio. **Manual de derecho del trabajo**. (Tercera ed.). Santiago, Chile: Jurídica de Chile. 1998.

WIKIPEDIA.COM. <https://es.wikipedia.org/wiki/Alcoholismo> (Consultado: 05 de mayo de 2015).



WORDPRESS.COM.<https://derechovenezolano.wordpress.com/2013/03/18/el-derecho-de-trabajo/>. (Consultado: el 04 de mayo de 2015).

www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml. (Consultado: 11 de mayo de 2015).

Legislación:

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

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del Congreso de la República de Guatemala. 1963.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convenio Organización Internacional de Trabajo. Ratificados por Guatemala 2001.