

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

REFORMA AL ARTÍCULO 61 LITERAL Ñ) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE
GUATEMALA, PARA INCORPORAR LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO AL
FALLECER PARIENTES CONSANGUÍNEOS



NELLY CAROLINA YOC GÓMEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017

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

REFORMA AL ARTÍCULO 61 LITERAL Ñ) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE
GUATEMALA, PARA INCORPORAR LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO AL
FALLECER PARIENTES CONSANGUÍNEOS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NELLY CAROLINA YOC GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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 Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

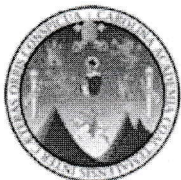
Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Silvia Nohemí Rodríguez Tello
Secretario:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enriquez
Vocal:	Lic.	Juan José Bolaños

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Silvana Julissa Bonilla Fuentes
Secretario:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal:	Licda.	María Esperanza Abac

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO 3-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 27/07/2016



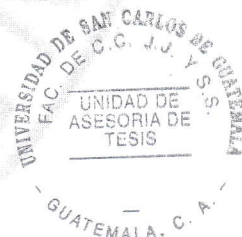
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 14 de enero del año 2015

Atentamente pase al (a) profesional **SANDRA ELIZABETH SANTOS LOPEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **NELLY CAROLINA YOC GÓMEZ**, con carné 200616006 intitulado **REFORMA AL ARTÍCULO 61 LITERAL Ñ) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, PARA INCORPORAR LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO AL FALLECER PARIENTES CONSANGUÍNEOS**. 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.

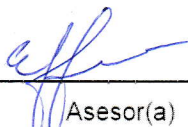
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.

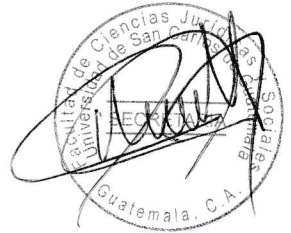
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción: 29 / 02 / 2016

(f) 
Asesor(a)
(Firma y Sello)





LICDA. SANDRA ELIZABETH SANTOS LÓPEZ

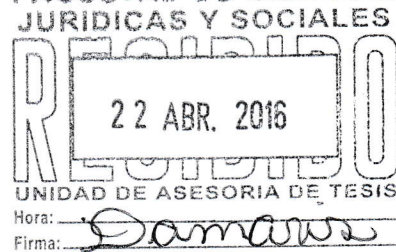
ABOGADA Y NOTARIA

Segunda calle 0-08 zona 4, San Antonio A.C. Sac.

Teléfono 5862-4481. Colegiado No. 8,619

Guatemala, 20 de abril de 2016.

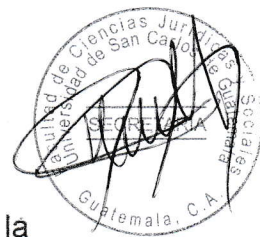
Lic. William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por esta Unidad, procedí a asesorar a la bachiller Nelly Carolina Yoc Gómez en su trabajo de tesis, el cual queda finalmente titulado **“Reforma al Artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo de Guatemala, para incorporar licencias con goce de sueldo al fallecer parientes consanguíneos”**. Atentamente le informo que el trabajo realizado se desarrolló atendiendo al plan de tesis aprobado, por lo cual emito el siguiente dictamen:

1. El trabajo de investigación es de gran importancia en el sentido de que abarca un problema social actual y de carácter humanitario, así mismo aporta su posible solución. La contribución que se hace a la ciencia del derecho, es la modificación de la norma jurídica de una ley de carácter ordinaria que coadyuvará con la protección de la clase trabajadora guatemalteca.

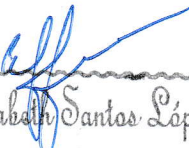
2. En relación a la metodología y técnicas de investigación utilizadas, considero son adecuadas, al igual que la redacción del cuerpo de la tesis, el cual tuvo que ser modificado constantemente como producto de las revisiones respectivas. Por lo cual a mi criterio el trabajo investigativo cumple con los requisitos establecidos.



3. En cuanto a la bibliografía correspondiente se considera suficiente, y la conclusión discursiva cumple con presentar la argumentación necesaria de los hallazgos y aportes encontrados, y de los conocimientos que servirán como base para sacar inferencias solidas posteriores.

4. Expreso que no soy pariente dentro de los grados de ley de la mencionada estudiante y que el presente dictamen se realiza con base en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Unidad de Tesis. Por todo lo expuesto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para su discusión y aprobación en el momento oportuno.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente.

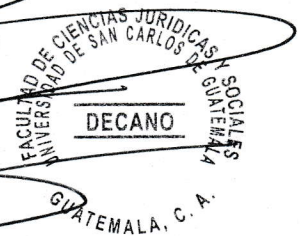
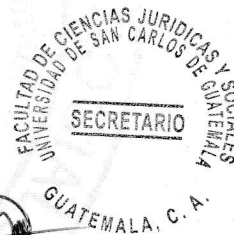

Sandra Elizabeth Santos López
ABOGADA Y NOTARIA



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NELLY CAROLINA YOC GÓMEZ, titulado REFORMA AL ARTÍCULO 61 LITERAL Ñ) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, PARA INCORPORAR LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO AL FALLECER PARIENTES CONSANGUÍNEOS. 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.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el pilar más importante en mi vida al llenarme de su misericordia en todo momento, por extenderme su mano para levantarme tras cada caída, por ser la luz más espléndida que iluminó mis días oscuros y de cansancio; y por darme la sabiduría necesaria para comprender que lograr este triunfo era cuestión de paciencia, perseverancia y sobre todo de fe; para ti Señor sea toda gloria y honra.

A MIS PADRES:

Francisco Yoc y Olimpia Gómez por ser los seres terrenales más bellos que el Señor me ha prestado, a quienes les encomendó la tarea más difícil de educarme y formarme en el camino del bien, hoy quiero decirles, que nadie pudo hacerlo mejor que ustedes; gracias por sus sacrificios, por sus regaños, por cada consejo y por todo el apoyo incondicional que me han dado, Dios les ha dado vida para ver otro de sus sueños hecho realidad; por eso y más los amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANAS:

Yesenia Yoc (mi doctora y anestesióloga) por ser el mejor ejemplo profesional de valentía y sacrificio a seguir, gracias por tus consejos, tu presión e insistencia para verme graduada, porque de una u otra forma influyeron para lograr este triunfo; Nancy Yoc (mi futura veterinaria) por tu ayuda, apoyo moral y por estar siempre presente cuando te necesito.



A MIS FAMILIARES:

Abuela, tíos, tías, primas, primos, por sus sabios consejos y ejemplo, porque su ayuda, cariño y comprensión los hacen parte fundamental en mi vida personal y académica.

**A MIS AMIGOS
Y AMIGAS:**

Cada uno ocupa un lugar muy especial en mi vida personal y profesional, con especial cariño a: Mario de Jesús Chán González, Dulce María de León García, Gladys Roxana López Tecú, Luis Fernando Gómez López, porque en el recorrer de la carrera el significado de su amistad ha sido más que eso: hermandad, sinceridad, apoyo mutuo; un sinfín de adjetivos positivos que describen una amistad pura. Dios los bendiga y nos permita seguir obteniendo logros para continuar disfrutándolos juntos, porque el triunfo de uno es la alegría y satisfacción de los demás.

**A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:**

Porque a través de los sabios conocimiento de sus docentes me ha permitido formarme en sus aulas como licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, deo y me llevo los mejores recuerdos.

**A MI CENTRO DE
ESTUDIOS
SUPERIORES:**

Tricentennial University of San Carlos of Guatemala gracias por acogerme como estudiante durante varios años y por darme tanto, estoy orgullosa de ser san carlista. Te llevo en el corazón.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de carácter cualitativo, ya que su finalidad se enfoca en describir la necesidad de regular legalmente las licencias con goce de sueldo, en casos de fallecimiento de los parientes que forman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, entiéndase: abuelos, nietos y hermanos; y que al no existir una norma expresa dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, se considera restringidos los derechos del trabajador, por lo que, se pretende mejorar las garantías mínimas de los trabajadores frente a los patronos en concordancia con los principios rectores del derecho de trabajo.

La rama del derecho a la que pertenece el presente proyecto de investigación, es al derecho laboral, en el entendido de que su finalidad es la protección y mejoramiento de los derechos de la parte trabajadora, frente a la parte empleadora y, que surgen de una relación de trabajo, los que deben ser regulados explícitamente para fortalecer los vínculos entre la partes y evitar con ello, abusos laborales por parte del patrono.

En cuanto al tiempo que duró la investigación, es oportuno mencionar que esta dio inicio en el mes de enero del año 2015 y culminó en diciembre del referido año, en relación al espacio territorial donde se desarrolló, esta tuvo lugar en el municipio de La Antigua Guatemala, del departamento de Sacatepéquez, siendo los sujetos de estudio los trabajadores y trabajadoras que conforman el sector privado de dicha jurisdicción, así como los patronos de las entidades privadas. El objetivo que persigue la presente investigación, es el de crear una norma jurídica que regule el otorgamiento de licencias con goce de sueldo, en casos de fallecimiento de los parientes que forman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, evitando posibles abusos laborales hacia los trabajadores.

Finalmente, el aporte que proporciona el presente proyecto investigativo dentro del ámbito del derecho, es el de ampliar la obligación del patrono de otorgar las licencias con goce de sueldo, en casos del deceso de cualquiera de los parientes del trabajador que conforman el segundo grado por consanguinidad, en tanto que se trata de evitar la posible vulneración de los derechos del trabajador, cuando se vea afectado moral, psicológica y emocionalmente por cualquiera de estas circunstancias.



HIPÓTESIS

A consecuencia de la inexistencia de una norma legal dentro de nuestro Código de Trabajo, que regule el otorgamiento de licencias con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad, de la clase trabajadora del departamento de Sacatepéquez, de manera específica en el municipio de La Antigua Guatemala, se vulneran los derechos de los trabajadores, al poner en riesgo las garantías mínimas de las que gozan y están previamente establecidas por el derecho laboral, principalmente cuando se trata del salario, vacaciones y licencias, al dejar a criterio del patrono la forma en que ha de otorgar los permisos, en caso de que ocurra uno de los supuestos anteriormente mencionados; razón, por la que se propone la siguiente hipótesis general, a través de la cual se establecerá la relación entre las variables independiente y dependiente en el planteamiento del problema.

Para que se dé cumplimiento al principio de tutelaridad, propio de toda relación laboral, y se otorgue mayor protección a las garantías mínimas de los trabajadores, principalmente en cuanto a los derechos fundamentales y necesarios que se relacionan a conceder licencias con goce de sueldo, se debe modificar la normativa existente que las regula en el sentido de incluir dentro de la misma una obligación más para el patrono, que consiste en otorgarlas también, en caso del fallecimiento de alguno de los familiares que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, siendo ellos: los abuelos, hermanos y nietos; de tal forma que no se vulneren sus derechos, en caso de darse uno de los supuestos mencionados y evitar que se afecten las relaciones laborales entre patronos y trabajadores.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó empleando el método deductivo, en el sentido de que se estudió el problema en términos generales, partiendo de la premisa que nuestra legislación laboral no regula las licencias con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador; así mismo se aplicó el método inductivo, al momento de determinar las necesidades por las que atraviesan los trabajadores y las circunstancias bajo las cuales el patrono otorga dichas licencias, cuando ocurre el deceso de unos de los familiares del trabajador.

Las causas que dan lugar a que se vulneren las garantías mínimas de los trabajadores, en el otorgamiento de licencias por parte del patrono, es la falta de organización estatal, al no considerar las consecuencias que sufre el trabajador, al momento en que ocurre el fallecimiento de sus parientes que conforman el segundo grado, y por lo tanto, da como resultado que sean afectados derechos fundamentales como el salario, vacaciones y el goce de licencias, pues al no estar reguladas de forma legal, hay libertad de criterio para el patrono en relación a la manera en que ha de concederlas.

Y, tomando en cuenta que el objeto de estudio de la presente investigación, es un grupo mayoritario que contribuye al desarrollo económico y social de nuestro país, pero vulnerado frente a las demandas laborales, se establece que deben existir alternativas que ayuden a mejorar sus garantías mínimas; por lo que, se puede afirmar que al modificar la norma jurídica ya existente y crear la obligación para la parte patronal de conceder licencias con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad, se valida la presente hipótesis, en virtud de que se fortalecen los vínculos entre las partes laborales, así como evita daños psicológicos, morales y económicos hacia los trabajadores.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La familia.....	1
1.1. Orígenes de la familia.....	1
1.2. Definición.....	6
1.3. Tipos de familia.....	9
1.4. El rol de la familia dentro de la sociedad.....	12
1.5. El parentesco.....	15
1.6. Clases de parentesco.....	18

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral guatemalteco.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Definición.....	27
2.3. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho.....	30
2.4. Principios doctrinarios e ideológicos que inspiran al derecho laboral.....	38



Pág.

2.5. Sujetos del derecho laboral.....	44
2.6. La relación de trabajo.....	46

CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones del trabajo.....	49
3.1. Definición.....	49
3.2. Características.....	51
3.3. Obligaciones del patrono.....	54
3.4. Obligaciones del trabajador.....	57
3.5. Derechos y obligaciones reconocidos en los instrumentos internacionales....	58

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de reformar el Artículo 61 literal ñ) del decreto número 1441, en la que se incorpore la obligación para el patrono de conceder licencias con goce de sueldo, por fallecimiento de parientes que forman el segundo grado por consanguinidad; abuelos, nietos y hermanos del trabajador.....	63
4.1. Las licencias en materia laboral.....	63
4.1.1. Definición.....	63
4.1.2. Características.....	65
4.1.3. Clases.....	67



Pág.

4.2. Licencias laborales en el derecho comparado.....	71
4.2.1. Regulación de las licencias laborales en el Ecuador.....	71
4.2.2. Regulación de las licencias laborales en Uruguay.....	73
4.2.3. Regulación de las licencias laborales en Argentina.....	74
4.2.4. Regulación de las licencias laborales en Brasil.....	75
4.3. Necesidad de regular las licencias por fallecimiento de parientes que forman el segundo grado por consanguinidad, en la legislación guatemalteca.....	76
4.4. Ventajas que representa la implementación de licencia por fallecimiento de los parientes del trabajador en segundo grado de consanguinidad.....	78
4.5. Postulados en los que descansa la creación de licencia por fallecimiento de los parientes del trabajador en segundo grado de consanguinidad.....	80
4.6. Propuesta de reforma del Artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo.....	82
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

La razón por la que se eligió el tema, motivo de la presente investigación, es sustancialmente la necesidad de proteger la relación laboral que tiene el trabajador frente al patrono, al momento en que ocurre la muerte de uno de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del mismo; así como también, el de evitar la vulneración de derechos adquiridos que están regulados en el derecho laboral existente; por lo cual, surge la inquietud de analizar las condiciones bajo las cuales son otorgados dichos permisos, pues al no existir una norma que los regule, hay libertad de decisión para el patrono en relación a la manera en que las otorga.

Los objetivos que se alcanzaron con el presente proyecto de investigación, se detallan así: Demostrar que actualmente el otorgamiento de permisos, en caso de fallecimiento de algún pariente que conforma el segundo grado por consanguinidad del trabajador, no es el adecuado, puesto que existe libertad de decisión para el patrono en la manera que ha de concederlas; confirmar que la inexistencia de una norma específica que regule tales licencias con goce de sueldo, afectan derechos fundamentales de los trabajadores, tal es el caso del salario, vacaciones y las licencias; evidenciar los beneficios que emanarán de crear una norma jurídica, que regule el otorgamiento de licencias con goce de sueldo, en caso del fallecimiento de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador. Los objetivos se alcanzaron al momento de llevar a cabo el presente trabajo de investigación de forma teórica y práctica.

En relación a la hipótesis, esta se planteó para demostrar que la existencia de una norma legal que preceptúe las licencias con goce de sueldo, en caso del deceso de los parientes que forman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, permite el efectivo cumplimiento de los principios rectores del derecho laboral, al mismo tiempo que garantiza la protección de los derechos esenciales de los trabajadores, evitando que éstos sean vulnerados. La hipótesis se comprobó al observar que en varias regiones, sí existe riesgo de vulnerarse derechos laborales ya adquiridos al momento de ocurrir la muerte de un pariente en segundo grado del trabajador, pues en medio del dolor por la

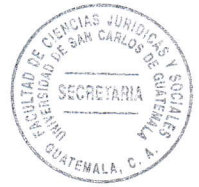


pérdida de un ser querido, este se ve obligado a aceptar cualquier condición que le imponga el patrono, pese a que se vean afectados sus derechos fundamentales.

Los capítulos que contiene la tesis, se encuentran desarrollados de la siguiente manera: el capítulo uno, desarrolla las generalidades del tema de la familia; el capítulo dos, se refiere al derecho laboral guatemalteco; el capítulo tres, los derechos y obligaciones de trabajo; y, en el capítulo cuatro, se describe la necesidad de reformar el Artículo 61 literal ñ) del Decreto número 1441, en la que se incorpore la obligación para el patrono de conceder licencias con goce de sueldo, por fallecimiento de parientes que forman el segundo grado por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos del trabajador. Las teorías que fundamentan la investigación son: Que los derechos laborales surgen como consecuencia de la Revolución de Octubre del año 1944 y el establecimiento del Código de Trabajo; que las licencias por fallecimiento de parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, ya están reguladas en legislaciones labores de otros países latinoamericanos.

En cuanto a los métodos utilizados, se mencionan los siguientes: el deductivo, que se aplicó al estudiar los efectos de la inexistencia de una norma jurídica, que regule la forma en que se deben otorgar las licencias con goce de sueldo, en casos de fallecimiento de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador; el inductivo, al momento de realizar un razonamiento profundo de las vicisitudes por las que pasan los trabajadores al solicitar el permiso respectivo, cuando queda a voluntad del patrono las condiciones bajo las cuales las concede, afectando así derechos inherentes del trabajador. Las técnicas utilizadas son las siguientes: La observación, para verificar las necesidades de los trabajadores frente a los patronos; La documentación, como base para sustentar doctrinariamente la presente tesis.

Finalmente, con la presente investigación se pretende resguardar y mejorar las garantías mínimas del trabajador, compensando de alguna forma el dolor que padece por la pérdida de un ser querido en segundo grado por consanguinidad.



CAPÍTULO I

1. La familia

La familia siempre ha sido, es y seguirá siendo el pilar más importante en todas las sociedades, puesto que es el lugar donde la persona nace, aprende, se educa y se desarrolla como ser humano, es por ello que todas las legislaciones deben tener leyes que ayuden a facilitar su unión y continuidad.

1.1. Orígenes de la familia

El tema de la familia es por demás importante para la presente investigación, en el sentido de que la esencia de la misma, es el resguardo de los lazos sentimentales y de afinidad que deben existir en todo núcleo familiar, y por ello es menester mencionar la fuente de tan importante institución social; para determinar la historia de la familia se debe remontar a la etapa primitiva, en donde la inexistencia de la propiedad privada, el uso de un lenguaje poco articulado y las escasas relaciones sociales, instauran un modelo incipiente de familia, que por la necesidad que tenía cada individuo de compartir y satisfacer sus necesidades tanto económicas como emocionales, hacen que se formen grupos de interés particular, sin que ello signifique que se establecieran relaciones de afinidad ni consanguinidad finamente detalladas.

Lo anterior queda reflejado de la siguiente manera, cuando sobre el origen de la familia se menciona: “Tiene su origen en la comunidad primitiva, que debido a condiciones en desventajas con su medio ambiente, tiene necesidades y por lo tanto nace una interacción del hombre con la naturaleza y del hombre con otros hombres. No debiendo de perder de vista que el ser humano es un ser social por naturaleza”.¹

Dentro de la misma etapa primitiva, nace un tipo de familia en la cual las relaciones entre individuos se realiza sin distinción de linajes consanguíneos, en la que los métodos de reproducción se realizaban de forma instintiva y sin la observancia de los principios biológicos de la convivencia sana para la prole; como a continuación se detalla: “En la comunidad primitiva, nace la familia llamada consanguínea, en esta familia no hay una organización formal; surge una organización por instinto y necesidad del hombre. En este primer tipo de familia el hombre se agrupa para poder satisfacer sus necesidades de subsistencia, no es independiente, ya que tiene que protegerse contra los fenómenos naturales. Se llevan a cabo relaciones sexuales sin que exista un orden en el grado de parentesco, pues no se tomaban en cuenta lazos de sangre ni de afinidad; tal parece ser que sólo actuaban por instinto, manteniendo relaciones sexuales de todos contra todos. Esto es normal y moral en esa época, dado que el ser humano ha ido evolucionando social e intelectualmente, creando su propia cultura”.² (sic.)

Como se observa, este tipo de familia es netamente primitiva en todo aspecto, desde el punto de vista natural, social, cultural y legal, ya que su organización está fundamentada

¹ Hernández Fernández, María del Carmen. **Desarrollo integral del adolescente**. Pág. 5.

² **Ibid.**



en bases que se encuentran fuera de las que actualmente se aceptan, y que vulneran los principios rectores de la familia.

Con el devenir de los años, la capacidad intelectual y social de los individuos va evolucionando, y con ello sus respectivas relaciones para con sus semejantes; se empieza a tener una conciencia más clara acerca de lo que es un ente familiar, que aunque no se basaba aún en relaciones de fidelidad, si existía ya, una especie de límite y restricción en cuanto a con quienes se podía tener relaciones íntimas. Se determina de manera más específica que los actos sexuales se producirán solo entre individuos de diferentes familias, es decir, se trata de evitar las acciones incestuosas. A este tipo de familia Hernández Fernández le denominó Punalúa cuando en su trabajo de tesis expone: “En este desarrollo social de la familia, surge la familia punalúa; en este segundo tipo de familia, se excluyen a los padres, hijos, y hermanos. En esta familia se prohíben las relaciones sexuales entre parientes cercanos, por la línea consanguínea en forma lineal y colateral. Se caracteriza en que un número de hermanos carnales se unen a cierto número de mujeres que pertenecen a una familia distinta. Las hermanas casadas con un grupo de hombres forman el matrimonio punalúa”.³

Tanto en las familias consanguíneas como en las punalúa, se nota que la paternidad del hombre es bastante incierta, ya que como antes se mencionó, no existe un grado de fidelidad ni lealtad para con la pareja y en todo caso solo la mujer era la que poseía el estatus de madre con toda certeza, convirtiendo a ambas clases de familias, en familias

³ *Ibid.*



netamente matriarcales, siendo un tipo de organización familiar desarrollada en la prehistoria, en donde las féminas primaban en las relaciones sociales.

La formalidad en las familias antiguas, se fue logrando luego de ciertos hechos y acontecimientos que se producen en pro de la civilización humana, siempre de la mano del desarrollo intelectual y social de las personas, aunque no siempre del desarrollo moral, como se plasma de la siguiente forma: “Posteriormente, surge la familia sindiásmica y se caracteriza porque forman parejas conyugales. En las que el hombre elige a una mujer “principal”, pudiendo mantener relaciones sexuales con otras mujeres, siempre y cuando no haya ningún grado de parentesco en línea recta o colateral entre ellos; las mujeres tienen un hombre “principal” entre todos los demás maridos”.⁴ (sic.)

Como se observa, lo único que cambia en este caso, es la apariencia social que se le pretende dar a la familia, queriendo dar a entender que si bien es cierto existe un grado de poligamia, también lo es que cada hombre y mujer se deben a una pareja estable con la que procrearán de manera formal y dentro del orden social; pero no es más que una manera de lograr la aceptación de una práctica a todas luces inmoral, pues se contrapone al buen actuar del ser humano, sin dejar de mencionar el alto nivel de machismo impregnado en este modelo de familia; ya efectivamente existían esposos y esposas principales, pero era de la mujer de quien se esperaba y exigía un comportamiento más fiel y adecuado a los intereses de la posición social del marido.

⁴ **Ibid.** Pág. 6.



La estructura de la familia se ha venido modernizando y a su vez mejorando, esto ha permitido que se llegue a un nivel de formación adecuado acorde a los principios éticos, religiosos, sociales, culturales y sobre todo legales que rigen la conducta del ser humano en la actualidad, se llega a la perfección de la institución social de la familia, que parte de ciertos postulados como: la unión de un hombre y una mujer; la convivencia en un espacio mutuo y con ánimo de permanencia; los lazos de consanguinidad y afinidad; la procreación y crianza conjunta de los hijos; la paternidad responsable y el respeto entre cada cónyuge y hacia los hijos.

A este tipo de familia la doctrina la identifica según la extinción de la poligamia y al inicio de una relación fuerte entre dos individuos, que luego se constituirán en un conjunto de personas que compartirán ciertos rasgos, necesidades e intereses; que se asentarán en un lugar determinado y en cuyas relaciones predominará la fidelidad y el respeto. Cuando se establece: “La monogamia como una institución social matrimonial es reconocida por casi todas las culturas, es una unidad social básica que surge en un principio por cuestión biológica, requerimiento de la procreación de los hijos y de un progenitor identificable por cuestión política, económica; sirvió para unir alianzas y aumentar el poder económico y social. Surge como una necesidad de la misma sociedad y para una mejor organización social familiar, en el que posteriormente se adquieren derechos y obligaciones en los que incluyen normas morales y religiosas, con los que se pretende lograr una cohesión y estabilidad familiar”.⁵

⁵ **ibid.** Pág. 8.



Se desarrolló el proceso evolutivo de lo que actualmente se conoce como familia, determinando las etapas y transformaciones que sufrió en su progresión, y resaltando que los cambios significativos consisten básicamente en las bases en que se fundamentan, siendo que la familia contemporánea se apoya en los principios elementales de la convivencia social, religiosa, moral, cultural y legal que predominan en el país; y que su conceptualización actual hace que forme parte de uno de los pilares de la sociedad, mediante la constitución de un hogar dirigido por ambos cónyuges y regido por las normas establecidas por el orden jurídico de un país.

1.2. Definición

Establecer cuál es el significado del concepto de familia, es no solo oportuno sino necesario, en el sentido de que, su importancia no puede pasar desapercibida y resulta ser un punto fundamental en el presente trabajo investigativo, puesto que se establecen alternativas que permitan armonizar las relaciones constantes de las personas, aunque cabe resaltar que existen distintas nociones sobre su significado, tanto así que se intentará sustraer lo más elemental de cada una de ellas; al respecto, Ramiro Muñoz citando a su vez a Francisco Messineo, la define como: "... el conjunto de dos o más individuos que viven ligados entre sí, por un vínculo colectivo, recíproco e indivisible, de matrimonio, de parentesco o de afinidad (familia en el sentido naturalístico), y que constituye un todo unitario; y agrega que, en sentido amplio, pueden incluirse, en el término familia, personas difuntas (antepasados, aun remotos), o por nacer; familia como estirpe, descendencia, continuidad de sangre o bien, todavía en otro sentido, las



personas que contraen entre si un vínculo legal que imita el vínculo del parentesco de sangre (adición) familia civil”.⁶ (sic.)

En la doctrina se infiere a la familia como: “... aquella institución que asentada sobre el matrimonio, enlaza, en una unidad total a los cónyuges y sus descendientes para que, prescindida por los lazos de la autoridad y sublimada por el amor y respeto, se de satisfacción a la conservación, propagación y desarrollo de la especie humana en todas las esferas de la vida”.⁷ En esta definición se denota la denominación que se hace de la familia como una institución que por supuesto ya se comparte funciones bajo las esferas de la igualdad y la organización, ya que forma un elemento esencial del derecho y sobre todo del derecho civil, siendo también oportuno destacar que ya se incluyen aspectos, que aunque subjetivos y poco notables, son importantes como: el amor y el respeto; es decir que, destaca la monogamia como un factor fundamental en el concepto de la familia actual, lo que resulta ser un avance en la interpretación que se ha tenido del concepto, a lo largo de la historia.

Otra definición doctrinaria de familia, es la siguiente: “La familia es un conjunto de personas que conviven bajo un mismo techo, en un mismo domicilio, sirviendo la casa como un punto localizado de sus actividades y su vida o su relación con los vínculos de la sangre, de donde se deriva propiamente el concepto, la familia es una rúbrica que une

⁶ Muñoz Jordán, Ramiro José. **Violación al derecho de defensa, que le asiste al hombre y a la mujer en el juicio ordinario de divorcio.** Pág. 4.

⁷ *Ibid.*



a los individuos que llevan la misma sangre, se está en el primero, ante un concepto popular y el segundo ante el concepto propio de la familia”.⁸

Entonces se puede concluir en que la familia, es un grupo de personas que cohabitan en un lugar determinado llamado hogar, que comparten vínculos tanto consanguíneos como de afinidad, sin dejar de mencionar los civiles y cuya convivencia se materializa legalmente a través del matrimonio o la unión de hecho, siendo su objetivo fundamental la protección económica, física y moral de sus integrantes. Entiéndase como integrantes a los padres, hijos, abuelos, nietos y demás individuos que por una u otra razón viven en el mismo domicilio.

Legalmente la institución de la familia está regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando en sus principios ideológicos establece: “... afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad...”, en este sentido la misma Carta Magna reconoce la importancia de la familia y su conformación sustentada en valores religiosos y de conciencia, es decir, es la base de una sociedad democrática en donde impera el estado de derecho.

En su Artículo 47 también regula, referente a la familia, lo siguiente: “El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre

⁸ Morales Sagastume, Alain René. **La figura de revocación de la adopción, como reforma a la Ley de Adopciones**. Pág. 4.



la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos”.

Obviamente en las regulaciones legales anteriores no se establece concretamente el significado del concepto familia, mas sin embargo, sí se establece su protección, sus bases y su organización; por lo tanto es oportuno inferir, que la familia es la institución jurídico social que sirve como base de la sociedad y que está conformada por un grupo de personas que comparten ciertas características, vínculos de sangre y de afinidad, que viven en un espacio específico, y que en cuyo núcleo deben predominar principios básicos de moralidad y espiritualidad, para conseguir su objetivo fundamental que es la protección de sus integrantes.

1.3. Tipos de familia

La familia puede ser evaluada desde diferentes enfoques, en este sentido puede darse su estudio y posterior clasificación desde el punto de vista social, económico, cultural y legal, atendiendo a cada una de sus diferentes características; en relación a ello, Nieves Quiroz del Valle realiza una estratificación de la familia en base al correcto funcionamiento de la misma y al cumplimiento de sus fines, nominándolas como familias solidarias y deformantes respectivamente; en cuanto a las primeras las define de la siguiente forma: “Este tipo de familia es la que determina la construcción de individuos biológica, social y psicológicamente sanos, porque cumple con sus funciones y crea un ambiente propicio



para el desarrollo de las potencialidades de los individuos que la conforman. Una familia solidaria maneja con mayor acierto sus conflictos, su flexibilidad le permite rescatarse ante los problemas, corrige con mayor oportunidad, se equivoca menos, y, cuando lo hace, sus equivocaciones suelen ser menos graves”.⁹

Y en relación a las familias deformantes, pues estas, son aquellas que no cumplen con las condiciones que la sociedad exige y necesita para que la familia sea precisamente su base, en función de que son familias desintegradas, tanto materialmente como espiritualmente; en este sentido, los integrantes de tales familias se encuentran separados ya sea por divorcio o por otro motivo, y con ello los fines y los principios de la familia no se cumplen. También la separación puede ser espiritual, en el caso de que los individuos efectivamente sí se encuentren unidos físicamente, pero que sus relaciones de cariño y amor se han debilitado al punto de que pareciera que no lo estuviesen, arrastrando con ello las mismas repercusiones nefastas. Lo anterior queda plasmado de la siguiente manera: “Este tipo de familias generan condiciones poco favorecedoras para un crecimiento sano y el desarrollo de potencialidades individuales. Dentro de este tipo de familias, existen cinco subtipos, las cuáles tienen la posibilidad abierta de auto corrección o de buscar la asesoría profesional para atender sus dificultades, considerando que viven bajo un mismo techo y pueden detectar por sí mismos la inadecuación de su grupo familiar”.¹⁰ (sic.)

⁹ del Valle, Nieves Quiroz. **La familia y el maltrato como factores de riesgo de conducta social**. Pág. 18.

¹⁰ **Ibid.**

Sobre los subtipos de estas familias, se desarrollan de manera general a continuación:

a. Discordantes; estas se caracterizan por la inestabilidad emocional imperante entre los integrantes de la familia, iniciando por la pareja de padres y concluyendo con las relaciones para con los hijos; es decir que este tipo de familia deformante, altera grandemente las relaciones de afecto que deben existir en toda familia.

b. Insegura; en este caso el detonante, es la presión social existente sobre las familias, y que hacen que estas deban aparentar o adecuar su conducta a dichas presiones, repercutiendo directamente no solo en la coexistencia del núcleo familiar, sino en la pérdida de identidad de la mismas.

c. Tiránica; la conflictividad existente en este subtipo de familia, se produce como resultado de una relación excesivamente autoritaria del jefe de familia para con los demás miembros de la misma, sobre llevando con ello, a un deterioro en los tratos de afectividad y limitándose únicamente a un régimen familiar de miedo y opresión.

d. Traumático; es el producto de la violencia sufrida por los padres y que luego la reproducen en contra de sus hijos, y estos a su vez a los propios. Es decir que se forma un círculo vicioso en el que el maltrato se transmite de generación en generación, convirtiéndose en una forma normal de vida para quienes lo padecen, si es que no se busca ayuda profesional.

e. Explotadora; nace con la irresponsabilidad de los padres, que con la falta de recursos económicos como excusa, ponen a trabajar a sus hijos, con el fin de vivir de ellos. Se explica de la siguiente manera: "Se maneja con base a la extorsión y el chantaje emocional de los padres hacia los hijos; sus relaciones afectivas son superficiales y poco significativas; sus miembros son inseguros, poco auténticos, muy dependientes, culposos

y temerosos. Fundamentan su satisfacción en la obtención de bienes materiales obtenidos a través de la manipulación”.¹¹

Se pueden incluir otros tipos de familia, de los cuales es menester mencionar; la familia rural y urbana, en la que sus características detallan la zona geográfica donde tienen establecido su domicilio; familias de escasos y suntuosos recursos económicos, en las se manifiesta el nivel de adquisición que tiene cada una de estas; familias numerosas y no numerosas, cuya diferenciación se establece en el número de integrantes que posee cada familia; familias indígenas y ladinas, en este caso la raíz étnica es la que separa una de la otra, es decir, sus costumbres y tradiciones.

1.4. El rol de la familia dentro de la sociedad

Cuando se utiliza el término rol, se está ante las funciones que un individuo o actor social desempeña dentro de la sociedad, y la familia como una institución con derechos y obligaciones, no está exento de ellas, dichas funciones se pueden mencionar de la siguiente forma:

a. Función interna de la familia; su importancia radica en que la familia debe velar por el cuidado de los intereses de sus integrantes, siendo estos, todos aquellos elementos que le sirven a cada individuo para desarrollarse plenamente dentro del círculo familiar, pero también fuera de ese entorno; la enseñanza de los principios éticos y morales que un

¹¹ **Ibid.** Pág. 19.

padre le inculque a su hijo, serán vitales para el desenvolvimiento social del mismo, ya que marcará el camino por el cual ha de transitar el menor, dependiendo en gran medida el futuro de los infantes, de la transmisión y adopción correcta de esos valores. Esta función también implica la procreación propiamente, en el sentido de que, la familia es la institución jurídico social que permite desarrollar el nacimiento y reproducción de personas que comparten lazos consanguíneos sobre la base del matrimonio; sin dejar de mencionar la educación y la alimentación de los hijos, y el auxilio que deben prestarse tanto el marido con la mujer y viceversa, así como también en el cuidado de los hijos. En el Artículo 78 del Código Civil con respecto al matrimonio, se identifican este tipo de funciones cuando se regula: “El matrimonio es una institución social por la que un hombre y una mujer se unen legalmente, con ánimo de permanencia y con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos y auxiliarse entre sí”.

b. Función externa de la familia; en este caso la función de la familia como grupo de apoyo para sus integrantes, va más allá de la protección intrafamiliar, le preocupa de sobre manera, encontrar las medidas que se deben adoptar en beneficio de los miembros del círculo familiar para su sostenimiento económico y productivo, ya sea de manera conjunta o individual; es decir plantea la forma en que la familia ha de interactuar con las necesidades económicas, culturales, sociales e incluso legales a las que está expuesta. Verifica que el ambiente en el que se asentará la familia sea el más apto y beneficioso para los intereses individuales y colectivos de esta. Entre estas funciones se pueden mencionar: la inducción y preparación académica de los integrantes de la familia; la búsqueda de mejores oportunidades de empleo; la instalación de un negocio familiar; la

asistencia de los miembros de la familia a grupos religiosos o deportivos; el ahorro familiar; la influencia de los grupos sociales; y en general todas las acciones encaminadas a buscar el bienestar de la familia, siempre y cuando se desarrollen dentro de un marco legal e impulsado por el estricto cumplimiento de sus miembros, de forma que convivan en un entorno de paz y armonía.

Doctrinariamente, estas funciones quedan de manifiesto de la siguiente manera: “Las funciones de la familia son aquellas que realizan todos sus miembros como parte de un todo y no como una tarea individual, resumiéndose las mismas en dos grandes grupos: reproductiva-socializadora (biosocial, cultural y afectiva, y educativa) y productiva (económica). La primera tiene que ver con las relaciones sexuales y afectivas, así como con la crianza y el cuidado de los hijos, que incluye la transmisión de valores y costumbres; y la segunda, abarca la formación de los hijos para el mundo profesional o productivo y las actividades como productor-receptor de bienes de consumo”.¹²

En términos resumidos, se puede inferir que las funciones internas, son aquellas meramente de relaciones de afecto, cariño, amor, comprensión y, transmisión de todo tipo de valores morales y religiosos entre los integrantes de la familia, las que surgen en el seno familiar y son la base de la formación de la persona; mientras que las segundas, se caracterizan por ser las que se delegan en cierto porcentaje a grupos externos y ajenos

¹² Hernández Alva, Octavio Noé. **Análisis jurídico y doctrinario del derecho de familia para enfrentar las crisis y conflictos familiares en Guatemala.** Pág. 41.



a la familia, como los son: escuelas, centros de capacitación, lugares de trabajo, iglesias, grupos sociales, amistades, etc.

1.5. El parentesco

El parentesco, es el vínculo legal que existe entre las personas y que sirve para determinar derechos y obligaciones mutuas, es decir, es aquel lazo jurídico que se establece entre individuos, ya sea por la sangre que se comparte, por la celebración del matrimonio entre ellos o por la adopción de una persona por otra; Hernández Alva define al parentesco como: "... una cadena de filiaciones, es una cadena de eslabones, de vínculos jurídicos y efectos jurídicos, tales como: la imposibilidad de celebrar matrimonio entre determinados parientes, de ser testigos en determinados casos civiles o penales, de ser escribano con relación a las escrituras de algún pariente, y muchos más".¹³

Es prudente entonces señalar que el autor en mención, expresa que el parentesco no solo marca derechos y obligaciones, sino que también es un conjunto de prohibiciones en la realización de ciertos actos de la vida de las personas, establece que el parentesco representa un límite en cuanto a la conducta de los individuos que lo comparten, estableciendo márgenes legales, para evitar abusos en cuanto al actuar de sus miembros y denota un claro ejemplo, cuando menciona al matrimonio entre parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad establecido en el Código Civil guatemalteco.

¹³ **Ibid.** Pág. 20.

Al respecto Morales Sagastume citando a su vez a Rojina Villegas, define al parentesco de la siguiente forma: “El parentesco implica en realidad un estado jurídico por cuanto que es una situación permanente que se establece entre dos o más personas por virtud de la consanguinidad, del matrimonio o de la adopción, para originar de manera constante un conjunto de consecuencias de derecho”.¹⁴

Por lo cual se deduce que el parentesco, es un ligamen que une a las personas y que establece claramente los derechos y obligaciones de unos para con otros, además de señalar ciertas prohibiciones legales en la realización de actos o acciones en la vida de las personas; y que, dicho ligamen nace por los lazos de sangre existentes entre un conjunto de personas, llamado este parentesco consanguíneo; o por la unión de dos personas materializada en los principios del matrimonio y que, hace que nazca el vínculo o relación por afinidad, entre los cónyuges y sus parientes como tal; siendo también que dicha articulación de derechos y obligaciones, puede nacer de la institución de la adopción.

En el ámbito legal el concepto de parentesco no tiene una definición exacta, más bien se limita a establecer las clases que existen, asunto que se tratará más adelante, además de algunos derechos, obligaciones y prohibiciones que emanan de dicha institución, disposiciones que es oportuno mencionar en el presente capítulo, y que se describen de la siguiente manera:

¹⁴ Morales Sagastume. **Op. Cit.** Pág. 12.



En el Artículo 199 del Código Civil con respecto a la paternidad se establece: “El marido es padre del hijo concebido durante el matrimonio, aunque éste sea declarado insubsistente, nulo o anulable”. (sic.) Así como también lo que se regula en el Artículo 253 del mismo cuerpo legal en relación a la patria potestad, cuando se explica: “El padre y la madre están obligados a cuidar y sustentar a sus hijos, sean o no de matrimonio, educarlos y corregirlos, empleando medios prudentes de disciplina, y serán responsables conforme a las leyes penales, si los abandonan moral o materialmente y dejan de cumplir los deberes inherentes a la patria potestad” y se complementa con el Artículo 254 de la referida Ley, al momento de regular: “La patria potestad comprende el derecho de representar legalmente al menor o incapacitado en todos los actos de la vida civil; administrar sus bienes y aprovechar sus servicios atendiendo a su edad y condición”.

En cuanto a las prohibiciones se remarca lo que en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el inciso c) de su Artículo 186, se regula respecto a las limitaciones para optar a la presidencia: “Los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del Presidente o Vicepresidente de la República, cuando este último se encuentre ejerciendo la Presidencia...”. (sic.) En el mismo tema en el Código Civil, en su Artículo 88 en materia de los impedimentos para contraer matrimonio, en su numeral 1º y 2º se estipula: “Los parientes consanguíneos en línea recta, y en lo colateral, los hermanos y medios hermanos; Los ascendientes y descendientes que hayan estado ligados por afinidad...”.

1.6. Clases de parentesco

Existe una clasificación legal de los tipos de parentesco, los cuales se detallan de la siguiente manera: el parentesco consanguíneo, el parentesco por afinidad y el parentesco civil. En el Artículo 190 del Código Civil guatemalteco, se regula de forma explícita los tipos de parentesco, cuando se estipula: “La ley reconoce el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, el de afinidad dentro del segundo grado, y el civil que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado. Los cónyuges son parientes pero no forman grado”. (sic.) En relación a estos, se debe expresar que en el primero de los casos, el vínculo es netamente de sangre entre los individuos sujetos al mismo, y que la comparten sin necesidad de descender unos de otros, pero sí de tener un mismo origen o dicho en otras palabras, emanar de un mismo tronco en común; es claro que en este tipo de parentesco todos los que lo conforman comparten de una u otra manera la misma sangre.

En la obra La figura de revocación de la adopción, como reforma a la ley de adopciones; en relación al parentesco consanguíneo se menciona: “Definido como el que existe entre personas unidas por vínculos de la sangre, o que sin descender de otra, proceden de una misma raíz o tronco, aclarándose que: los que descenden uno de otro son los ascendientes y descendientes: los que descenden de una misma raíz son los hermanos, tíos, sobrinos, primos, etc., los cuales se llaman colaterales”.¹⁵

¹⁵ **Ibid.** Pág. 13.

El Artículo 191 del Código Civil guatemalteco, define al parentesco consanguíneo como: “Parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor”.

En cuanto al parentesco por afinidad, este nace al momento de celebrarse un matrimonio, creándose desde ahí el vínculo entre las dos personas y entre los parientes consanguíneos de cada uno de ellos, por lo tanto el marido y la mujer pasan a estar emparentados por afinidad así como también pasan a tener el mismo vínculo con la suegra, el suegro y los cuñados; al respecto Morales Sagastume citando a su vez a Puig Peña establece: “Se origina por la unión que existe entre un cónyuge y los parientes del otro”.¹⁶ El Código Civil en cuanto a este tipo de parentesco remarca: “Artículo 192. Afinidad. Parentesco de afinidad es el vínculo que une a un cónyuge con el otro y sus respectivos parientes consanguíneos”.

Es oportuno mencionar que al parentesco civil, la doctrina lo denomina también de adopción, tal como se observa a continuación: “Se denomina también parentesco por adopción, debido a que nace en razón de la misma. Tiene, necesariamente los alcances y efectos que cada legislación le reconoce. El parentesco civil, escribe Puig Peña, es el originado por la adopción, haciéndose parientes en virtud de ella el adoptante y el adoptado, y este y la familia del adoptante”.¹⁷ (sic.)

¹⁶ **Ibid.** Pág. 14.

¹⁷ **Ibid.**



Aunque se debe dejar claro que se está en desacuerdo con la última parte de la definición del autor citado, en virtud de que este tipo de vínculo no trasciende más allá del adoptado y el adoptante, y que nunca se trasladará a los parientes de ninguno de estos, o por lo menos eso es lo que dicta la ley de la materia en el país; lo que se refleja cuando se transcribe nuevamente lo relativo al tema del Artículo 190 del Código Civil: "... y el civil que nace de la adopción y sólo existe entre el adoptante y el adoptado". (sic.)



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral guatemalteco

El estudio de esta rama del derecho es importante para conocer las condiciones laborales, a las que se encuentran sujetas las personas que estén vinculadas mediante un contrato o simplemente una relación de trabajo.

2.1. Antecedentes

La historia de las condiciones de trabajo en el país, se puede determinar de manera objetiva a partir de la conquista de Guatemala en el año de 1524, en donde luego de la venida de los españoles, cambiaron radicalmente las condiciones sociales y culturales predominantes en aquella época, y entre estas las condiciones laborales; la colonización trajo consecuencias negativas para la nación en varios aspectos, ya que el irrespeto a la identidad de la cultura originaria, contrajo también la vulneración en sus derechos individuales y sociales, la relación de trabajo que podía existir en esos años entonces, no podía ser más que la basada en la esclavitud y en la violencia.

Conocidas son todas las vejaciones sufridas por la población pobre en esos tiempos, ya que las nuevas autoridades en nombre de la Corona de España, instauran un modelo en el que el individuo debía prestar sus servicios de manera casi gratuita a favor de esta, sin dejar de mencionar la gran cantidad de tributos implementados con el mismo fin; en

conclusión, es justo deducir que los derechos de los trabajadores de aquella etapa histórica, prácticamente no existían.

Otra fecha que marca un hito en las relaciones laborales en Guatemala es la Revolución Liberal de 1871, en la que los gobiernos de Justo Rufino Barrios y Miguel García Granados, no varían mucho las condiciones existentes, más bien salen beneficiados los grandes poseedores de tierra, sobre todo los dueños de las fincas cafetaleras, en las que los jornaleros luego de haberseles despojado de sus terrenos, debían prestar sus servicios a cambio de pago en especie, en horarios inhumanos y bajo condiciones paupérrimas de seguridad e higiene; de hecho estas condiciones prevalecieron hasta la época de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 y, se puede expresar que durante el gobierno de Jorge Ubico Castañeda se formalizaron dichas prácticas, incluso nacen ordenanzas como la ley de vialidad y la ley contra la vagancia, a todas luces normativas abusivas e ilegales que favorecían a los patronos terratenientes, en menoscabo del derecho de los trabajadores. Es claro por lo tanto que durante todos estos años, no existían garantías mínimas de protección para los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Luego de acaecidos los acontecimientos revolucionarios de 1944, se crea una nueva Constitución y con ello se consagran ciertos derechos en materia laboral que se deben mencionar por ser una importante aportación para el presente trabajo investigativo; dicha Constitución fue promulgada en marzo de 1945, y como ya se mencionó contrajo grandes avances para el reconocimiento de los derechos de todo trabajador, Sonia Tzián en su



trabajo de tesis al respecto expresa: “Las palabras que contenía la Constitución que se promulgó el 11 de marzo, sólo 4 días antes de la toma del mando presidencial. Por primera vez se incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en el cual se trazaron los principios matrices del futuro derecho laboral guatemalteco. Según el Artículo 55, el trabajo se concibió como un derecho individual y a la vez, como una obligación social. Los Artículos 56 y 57, se refirieron a la protección del Estado sobre el trabajo y el capital como factores de producción, y el Artículo 57 determinó como función estatal, la de proporcionar empleo y asegurar las condiciones económicas necesarias a una existencia digna del trabajador.

Se establecieron como principios fundamentales de la organización del trabajo los siguientes: Regulación obligatoria de los contratos individuales y colectivos entre trabajadores y patrones, lo que implicaba la creación de un ente estatal regulador, fijación periódica de salarios mínimos para toda clase de trabajadores; reconocimiento del día de descanso semanal y de los asuetos remunerados; pago suplementario para el trabajo en horas extras, fijación de los límites máximos de la jornada diurna en 8 horas y nocturna en 7 horas; derecho de vacaciones anuales con goce de sueldo; obligación del patrono de pagar el salario en moneda en curso legal. Esta última puso fin a la práctica de varias fincas donde se pagaban los salarios con moneda propia, lo cual sólo valía por la compra de productos en las tiendas existentes en ellas. Además se estableció la igualdad de salarios para el mismo tipo de trabajo y se fijó la proporción numérica de trabajadores nacionales y del monto total de salarios devengados por nacionales en toda la empresa. Adicionalmente se previó la protección de la mujer y los menores de edad, se prohibió



discriminar entre mujeres casadas y solteras y se estableció el descanso pre y post natal en caso de embarazo, así como también descansos para lactancia. En términos de indemnización se creó la obligación patronal de pagarle al trabajador despido injustificadamente, un mes de salario por cada año de servicios continuos”.¹⁸ (sic.)

Otros beneficios que se obtuvieron con la promulgación de la Constitución en mención, fueron el derecho a sindicalizarse y su potestad de declararse en huelga, por parte de los trabajadores; la creación de órganos jurisdiccionales específicos con competencia en materia laboral; y la instauración de un régimen de seguridad social, como elemento de resguardo de la integridad física, moral y económica de los trabajadores, función que se materializaría a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El primer gobierno revolucionario bajo el mandato de Juan José Arévalo Bermejo, tenía la intención de consagrar los logros obtenidos para los trabajadores en la Constitución Política de 1945, y para ello se enfocó en ciertos factores que le eran primordiales, entre estos el tema laboral y la posterior promulgación del Código de Trabajo; ello queda reflejado de la siguiente forma: “Cuando Juan José Arévalo tomó el poder en marzo de 1945, estableció cuatro prioridades que lo guiarían durante su período de seis años: reforma agraria, protección del trabajo, un sistema educativo mejor y consolidación de la democracia política. De impacto mucho más profundo fue el Código de Trabajo de 1947 de la administración de Arévalo, cuyos autores modelaron sobre el Decreto Wagner norteamericano. El nuevo código, que después se convertiría en uno de los principales

¹⁸ Tzián Tucubal, Sonia Elizabeth. **La simulación del contrato de trabajo por un contrato de servicios profesionales y la consecuente violación a los derechos laborales del trabajador.** Págs. 8 y 9.

factores para la intervención norteamericana, cambiaba el control administrativo sobre el trabajo. El concepto subyacente era que el gobierno no debía ya apoyar automáticamente a los grandes propietarios de granjas y a otros patronos. El ministro de trabajo de Arévalo explicó: “una democracia capitalista debe compensar con los medios a su disposición, algunos de los cuales son legislativos, la desigualdad económica entre los que poseen los medios de producción y los que venden el trabajo manual”. Las provisiones del código garantizaban – con algunas excepciones – el derecho de los trabajadores urbanos a organizar sindicatos, a negociar colectivamente y a la huelga. Se crearon tribunales especiales de trabajo, constituidos de manera que garantizaran una audiencia simpatizante con los trabajadores, para determinar judicialmente litigios. Se fijaron escalas de salario mínimo y se reguló el trabajo de niños y mujeres. Enmiendas posteriores extendieron la protección hasta algunos empleados rurales y exigían que los patronos retuvieran los pagos sindicales de las nóminas de salario”.¹⁹ (sic.)

Es claro entonces, verificar que las medidas tomadas por el gobierno de Arévalo, fueron evidentemente protectoras del trabajador, y si bien es cierto no perdían la esencia de ciertas características de un régimen socialista, pero sin caer en las dogmas comunistas que buscan únicamente la confrontación de las clases sociales, más bien este socialismo es más humano y se refleja cuando se le asignan muchos beneficios a la clase obrera, entre estos los salarios mínimos, la negociación colectiva, la indemnización, la protección de la mujer y niños trabajadores y sobre todo el derecho a la seguridad social; no por algo Arévalo Bermejo llamó a su régimen como un socialismo espiritual, tras el impulso de

¹⁹ Schlesinger Stephen, y Stephen Kinzer. **Fruta amarga la C.I.A. en Guatemala**. Págs. 50 y 51.



varias reformas para integrar a los sectores más pobres de la población guatemalteca, situación que le costó ser tildado como comunista, por los de derecha.

Transcurridos los años de la Revolución y la Contrarrevolución, el derecho constitucional vuelve a readecuarse, en 1956 bajo el gobierno de Carlos Castillo Armas se crea una nueva Constitución, retrocediendo esta con sus disposiciones, los avances que se habían conseguido con los movimientos revolucionarios, y en materia de trabajo, prácticamente se abrogan todos los derechos con que el trabajador contaba; sin embargo, con el objeto de abolir el comunismo y la impotencia de volver a tomar el control del país para evitar un conflicto interno, en el año de 1966 se promulga una nueva Carta Magna y esta vez, se retoman los principios y garantías plasmadas en la Constitución de 1945 y en materia del trabajo, no es la excepción, ya que no restringe derechos ya adquiridos, más bien sigue con la mística de los principios revolucionarios tutelares de los obreros.

Villagrán Reyes lo explica de la siguiente manera: “En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben registrarse



por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45".²⁰ (sic.)

Y es así como se llega a la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en el año de 1985 y cuyas regulaciones de protección mínimas de los trabajadores se encuentran establecidas en su Artículo 102, las cuales se entrarán a conocer de manera más amplia en el apartado correspondiente.

2.2. Definición

El derecho de trabajo se percibe en sentido estricto, como aquel conjunto de normativas que regulan los derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores, como de los patronos en la prestación del trabajo; definición simple y efectiva para comprender su conceptualización, ya que establece lo fundamental del significado de tan importante rama del derecho, siendo estos los derechos y obligaciones de los dos elementos personales fundamentales de la relación del trabajo, es decir el patrono y el trabajador; pero deja afuera elementos tan importantes como las instituciones del derecho de trabajo, las doctrinas y por supuesto los principios.

En la doctrina se define al derecho de trabajo como: "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y

²⁰ Villagrán Reyes, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Pág. 14.



remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.²¹ Es claro que la definición anterior se fundamenta en términos más económicos que jurídicos, ya que menciona a los factores de la producción como fundamento social, y al trabajo como un elemento que trata de compensar la desigualdad existente entre estos; es decir que acá entra en juego el principio de tutelaridad para equiparar al capital con el trabajo.

También se considera al derecho de trabajo: “... como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.²²

Jurídicamente, una definición del derecho de trabajo se materializa en el Artículo 1 del Código de Trabajo, cuando se establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Constitucionalmente no se determina una conceptualización del derecho de trabajo, más bien se limita a especificar lo que es el trabajo y a cuenta de ello se debe inducir lo que es el derecho laboral, cuando en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se plasma: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a

²¹ Sosa Contreras, Juan Carlos Humberto. **La problemática que se produce cuando el trabajador desconoce los efectos en las licencias y los descansos, regulados en el derecho laboral guatemalteco.** Pág. 1.

²² Villagrán Reyes. **Op. Cit.** Pág. 15.

principios de justicia social”. En base a lo anteriormente expuesto en el presente párrafo, se debe deducir entonces que el derecho de trabajo, es un conjunto de normas jurídicas fundamentadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y en los Pactos y Convenios Internacionales, que regulan los derechos inherentes a todo trabajador en la prestación de sus servicios materiales o intelectuales, así como también los derechos y obligaciones que ostenta el patrono como producto de la relación de trabajo; para lo cual se crean instituciones para solucionar los conflictos que de esta relación se pudieran producir, empleando alternativas adecuadas que fortalezcan el vínculo.

Guillermo Cabanellas citado por Villagrán Reyes, establece con respecto al derecho de trabajo lo siguiente: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.²³

En conclusión, el derecho de trabajo es la rama del derecho público, que aglutina al conjunto de doctrinas que explican el derecho laboral, los principios que sustentan la prestación del trabajo, las normas jurídicas que lo legitiman, y las instituciones que materializan los derechos laborales, con el fin de regular el correcto resguardo y

²³ **Ibid.** Pág. 17.



cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores como del patrono, en su actividad en el trabajo.

2.3. Relación del derecho laboral con otras ramas del derecho

El derecho de trabajo es una rama importante de las ciencias jurídicas, por enmarcar una parte esencial de la vida del ser humano, pero para ser más efectivo debe auxiliarse de otras ramas del derecho; dicha relación permitirá una real garantía en el resguardo de los derechos de los trabajadores.

A continuación se detallan algunas ramas del derecho que se relacionan con el derecho de trabajo, con su respectiva base legal.

El derecho constitucional es la base fundamental de cualquier rama del derecho, y el derecho laboral no es la excepción, en el sentido que, siendo que la Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema del país, las regulaciones en ella establecidas sobre el tema, desarrollan los principios básicos e inherentes de la institución del trabajo; tanto así que en el capítulo II sobre los derechos sociales, se le dedica la sección octava a todo lo relativo al derecho de trabajo. En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se regula al respecto: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Es claro que lo que en el artículo que precede, se establece que todo ciudadano tiene la potestad de optar a un trabajo

digno, que le permita satisfacer sus necesidades básicas, tanto personales como familiares, y remarca la obligación del Estado de proporcionárselo.

Los derechos mínimos que ostenta cada trabajador, se encuentran también regulados en la Carta Magna, cuando en su Artículo 102 se expresa: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

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



y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

h). Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o, por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i). Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo; j). Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado; k). Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga



en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto, y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l). Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m). Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n). Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; ñ). Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; o). Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas, y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte, ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;



q). Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo; r). El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia; s). Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y, t). El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala". (sic.) La razón por la cual se incluye en la presente investigación, la totalidad del artículo anterior, es porque se considera que el eje central de todos los derechos laborales establecidos en el país, son las garantías mínimas que deben tener los individuos al momento de prestar sus servicios para un patrono, partiendo de la idea que

son susceptibles de ser mejorados, ya sea por la ley específica de la materia, los contratos individuales y colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo o por los convenios y tratados internacionales.

Ello queda reflejado cuando en el Artículo 106 de la misma Constitución, se determina:

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

Otra rama del derecho que tiene una íntima relación con el derecho laboral, es el derecho civil, en virtud de que este se convierte en una fuente supletoria en las disposiciones de trabajo, cuando las normas de la materia no contemplen una solución o normativa, como se refleja a continuación en el Artículo 15 del Código de Trabajo: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.



Esto también se aplica sobre todo en la parte procesal del juicio ordinario laboral, en la que algunas disposiciones de tal procedimiento, deben realizarse de acuerdo a lo que se establece en el Código Procesal Civil y Mercantil; sin dejar de mencionar que el derecho civil le proporciona la significancia a muchos términos utilizados en el derecho de trabajo, tales como: persona individual y jurídica, capacidad, domicilio, cónyuges, personalidad jurídica, demanda, excepciones, prescripción, parentesco, contrato, etc.

El derecho administrativo coadyuva al derecho laboral, con establecer las entidades administrativas rectoras en la materia y los procedimientos que se deben seguir ante ella, ello se plasma cuando en el título noveno del Código de Trabajo, en sus capítulos primero y segundo, se regula al respecto: “Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

En el mismo tema en el Artículo 278 del mismo cuerpo legal se establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patrones y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y

previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo...”.

Para cimentar de mejor manera el tema sobre las autoridades administrativas que rigen en el derecho laboral, se expresa lo que al respecto se establece en el Artículo 276 del Código de Trabajo: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias: a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el artículo 60 de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo; b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior; c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”. (sic.)

El derecho laboral también se relaciona directamente con los derechos humanos, lo cual queda en evidencia en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuando sobre al derecho de trabajo se regula: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una

existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Así como también el Artículo 24 de la referida Declaración, de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

2.4. Principios doctrinarios e ideológicos que inspiran al derecho laboral

Se entiende como principio a todas aquellas disposiciones que regulan, encaminan y guían en este caso al derecho de trabajo, es decir, son el conjunto de lineamientos a los cuales han de sujetarse todas las disposiciones laborales en beneficio de la efectividad jurídica y la justicia social; en ese sentido Villagrán Reyes, citando a su vez a Mazariegos Vásquez los define como: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.²⁴

En relación a ello se puede concluir en que los principios del derecho laboral, son todos los postulados que inspiran la creación, aplicación y desarrollo de las normas de carácter laboral y que buscan la protección integral de los derechos de los trabajadores; siendo

²⁴ **Ibid.** Pág. 19.



que cada uno de ellos tiene la función de materializar la esencia del derecho de trabajo, de forma eficaz y eficiente.

En el considerando cuarto del Código de Trabajo, se regulan de manera expresa los principios ideológicos que fundamentan todas las relaciones laborales, y que es menester desarrollar a continuación:

Principio de tutelaridad; este principio lo que busca esencialmente es nivelar las fuerzas existentes entre los trabajadores y los patronos, en el entendido de que, los empleadores tienen una posición preferencial en relación a los obreros por el factor económico, es decir, el capital como factor de la producción absorbe al trabajo, pero dentro de esa absorción no debe existir un abuso de poder que menoscabe los derechos de los trabajadores, y es allí en donde entra a manifestarse la importancia de tal principio. En el inciso a) del referido considerando, se manifiesta: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". (sic.)

Principio de garantías mínimas; en este caso lo que se establece con este principio, es la importante regulación de que las normativas del derecho de trabajo, son efectivamente protecciones prioritarias y que son bases de resguardo para los trabajadores, pero sobre todo que estas pueden y deben ser mejoradas por los convenios individuales y colectivos que se lleven a cabo entre los patronos y trabajadores; como su nombre lo establece, es lo mínimo que un trabajador puede gozar en relación a sus derechos, y que por lo tanto



mejorar esas condiciones no contradicen las leyes respectivas ni afectan las relaciones de trabajo. Ello se refleja a continuación: “b) El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. (sic.)

Principio de imperatividad; tal principio le da el carácter de coercibilidad a las relaciones de trabajo, en cuanto al cumplimiento de los derechos y garantías mínimas que posee cada trabajador, en el entendido de que, un patrono no puede alterar las estipulaciones contenidas en las leyes y que fueron creadas en favor de los trabajadores, para beneficiarse y aprovecharse de la ignorancia que padecen sus empleados con respecto a sus derechos; es por ello que con este principio, se obliga al patrono a sujetarse a las normativas legales preestablecidas en favor de los obreros, al momento de contratarlos ya sea de manera verbal o escrita. Como se describe a continuación: “c) 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”.

Principio de realidad y objetividad; regulado en el considerando d) del Código de Trabajo de la siguiente forma: “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”.

Principio del derecho de trabajo, como una rama del derecho público; en este caso lo que se plasma es que el derecho laboral, no es de incumbencia únicamente de los particulares; es decir que los acuerdos que se producen entre el patrono y el trabajador, no quedan a discreción exclusivamente de ellos, ya que el Estado con su poder coercitivo establece de manera fehaciente, los lineamientos en los que tales acuerdos han de regirse; en caso contrario se estaría ante un contrato de servicios profesionales, regulado por el derecho común, rama del derecho privado. Entonces las estipulaciones laborales son de carácter público en el sentido de que, las autoridades administrativas estatales las preestablecieron y controlan su fiel cumplimiento.

Principio democrático; el derecho de trabajo como ya antes se mencionó, sirve para dar equilibrio entre las relaciones de los patronos con los trabajadores, porque si bien es cierto que las normativas son eminentemente protectoras para los trabajadores, tampoco supone una vulneración en los derechos de los patronos, respetando siempre el estado de derecho y la institucionalidad del país; por lo tanto, cada regulación legal en materia



de trabajo permite o tiene como fin, crear una armonía beneficiosa entre la clase obrera y patronal. Se fundamenta lo anterior, cuando se estipula: “f) El derecho de trabajo es 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...”.

Principio de celeridad y poco formalismo; lo que regula este principio es que el derecho laboral en lo relativo a sus procedimientos, debe constar de normas simples y de fácil comprensión, ya que el objetivo del mismo es explicar y resguardar los derechos de los trabajadores, siendo también que la normativa procesal debe ser de aplicación rápida y eficaz en el cumplimiento de la justicia laboral, con el fin de hacer efectivas las garantías que le son inherentes a todo obrero. Ello de acuerdo a lo que en el considerando cinco del Código de Trabajo se establece: “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”. (sic.)



Principio de conciliación; en el último considerando del Código de Trabajo se establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes” es decir que, el derecho laboral debe de crear una armonía entre los trabajadores y los patronos, jamás discordancia entre estos, ya que se necesitan unos a los otros, mutuamente.

Principio pro-operario; en el derecho de trabajo las dudas producidas por normativas ambiguas o contradictorias, se interpretarán siempre en beneficio del trabajador, por cualquier presunción controversial debe resolverse en beneficio de los intereses del obrero. Ello se plasma en el Artículo 17 del Código de Trabajo de la siguiente manera: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Principio de la carga de la prueba; aplica sobre todo en caso de las estipulaciones contenidas en un contrato de trabajo escrito o verbal, en el cual, si existiere alguna controversia o contención, el obligado a presentar las pruebas de cargo o descargo es la parte patronal. Se encuentra esto regulado en el Artículo 30 del mismo cuerpo legal, cuando se expresa: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo



afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

2.5. Sujetos del derecho laboral

Los elementos personales del derecho de trabajo básicamente son cuatro, siendo estos: el trabajador, el patrono, el representante y el intermediario, cada uno de ellos asume una función importante dentro de la relación laboral; ya que constituyen un conglomerado de sujetos que no solo intervienen en el derecho de trabajo, sino que también materializan en sí el objetivo del mismo, siendo los principales el patrono y el trabajador, ya que sin la participación activa de uno de ellos, no tendría sentido la existencia del derecho laboral .

a. El trabajador; es aquella persona individual que presta sus servicios ya sea materiales o intelectuales para otra persona llamada patrono, a cambio de recibir un pago en efectivo previamente negociado entre ellos, y cuya obligación principal es realizar eficientemente las actividades laborales a las que se comprometió. Al respecto Ramos Leal citando a Guillermo Cabanellas, lo define como: “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor útil. El que cumple un esfuerzo físico o intelectual con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil”.²⁵

²⁵ Ramos Leal, Claudia Surama. **Estudio jurídico y doctrinario de los derechos laborales del pre y post parto de la mujer guatemalteca.** Pág. 11.

El Código de Trabajo refiere una definición legal, cuando en su Artículo tres se explica:

“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”.

b. El patrono; a diferencia con el trabajador, el patrono puede ser una persona individual o jurídica y es el que tiene a su cargo de manera directa o bajo la supervisión de otro, a uno o varios trabajadores, a los cuales les debe pagar una remuneración preestablecida y en las condiciones que la ley prescribe. Al respecto en el Artículo dos de la Ley antes mencionada, se establece: “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”.

c. El representante; es aquella persona individual que en nombre del patrono realiza actividades de dirección y mando para con los trabajadores, es el director, gerente o administrador de una entidad empresarial, que tiene la función de ser el enlace entre los trabajadores y el patrono; ejecuta por si solo acciones de decisión, cuando estas no deben ser consensuadas con el empleador y que, cuyo vínculo laboral con el patrono está determinado por un contrato o relación de trabajo; es entonces un trabajador más de la empresa, pero con características especiales, que lo hacen ser el elemento que debe hacer valer los derechos y obligaciones, tanto de los obreros como de los patronos.

d. El intermediario; se entiende que son: “... aquellas personas que contratan en nombre propio, los servicios relativos de uno o más trabajadores para la realización de un determinado trabajo que beneficia a otra persona; quedando el beneficiario y el intermediario del trabajo obligados de manera solidaria con los trabajadores”.²⁶

²⁶ **Ibid.** Pág. 15.



En el Artículo cinco de la Ley de la materia, se regula al respecto: “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. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”. Entonces el intermediario, es la persona que se dedica constantemente a buscar y contratar trabajadores, para que presten sus servicios a un determinado patrono, y cuya responsabilidad en cuanto a los pagos y demás derechos de los obreros, la comparte con la persona que disfrutará efectivamente de los servicios prestados, es decir, con el patrono.

2.6. La relación de trabajo

La relación de trabajo es el inicio en sí, de la prestación de servicios por parte del trabajador para con el patrono, es la realización material del trabajo ejecutado por el obrero y que al principiarse esa ejecución, nace al mismo tiempo el vínculo laboral entre el patrono y el trabajador; dicho de otra manera, es el momento en el cual las leyes laborales inician a proteger directamente las garantías mínimas que un empleado posee. Al respecto Brenda Santos establece: “Por relación de trabajo se comprende el hecho mismo de la prestación de un servicio personal o la realización personalmente de una obra determinada a cambio de una remuneración, sin que aún ésta se haya hecha



efectiva, siempre que coexistan además la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada; lo cual puede ejemplificarse con el supuesto de que una persona solicite trabajar en una fábrica de zapatos y sin mediar contrato de trabajo escrito, tome un trozo de suela y haga el corte para iniciar la elaboración de un zapato; ya se ha establecido una “relación laboral” entre éste y su patrono y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente”.²⁷ (sic.)

Cabe hacer la distinción entre la relación de trabajo y el contrato en sí, ya que para materializar la relación de trabajo, no es necesario la existencia de un acuerdo por escrito entre las partes; por el contrario, para que se haga efectivo un contrato de trabajo, sí es necesaria la iniciación de la prestación de los servicios por parte del trabajador; en virtud de la diferencia existente entre el contrato laboral y la relación de trabajo, se plasma la siguiente opinión doctrinaria: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo”.²⁸

En el Artículo 19 del Código de Trabajo, se refiere a la relación laboral de la siguiente manera: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”. (sic.)

²⁷ Santos Flores, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Pág. 3.

²⁸ Mérida Herrera, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.** Pág. 21.



Por lo cual, se concluye en que la relación de trabajo es aquella ejecución material de las actividades laborales, que una persona realiza en favor de otra persona denominada patrono, independientemente de la existencia de un contrato individual de trabajo; es la acción en la cual un individuo inicia la realización de sus funciones como trabajador, sin necesidad de que se haya suscrito un contrato laboral, o es el acto, que luego de firmado el acuerdo contractual entre las partes, le da vida y hace que se perfeccione el mismo.



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones de trabajo

Regularmente, al centrarse en la búsqueda de un empleo y luego de conseguirlo, el trabajador desconoce cuáles son los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral.

3.1. Definición

Al referirse a los derechos y obligaciones laborales, se debe inducir que, son todas las prerrogativas y compromisos que se tienen mutuamente los empleadores y los empleados, los cuales deben respetarse y cumplirse, para que se materialicen los principios que rigen a las relaciones de trabajo; es decir, son todas las estipulaciones que obligan tanto al patrono como al obrero, así como también las garantías que los resguardan.

Al respecto De León Carrera en su trabajo de tesis, menciona: "Son todas aquellas garantías que establece la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador. Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda



satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación”.²⁹

Se debe dejar claro que el derecho de trabajo incluye potestades, tanto para los patronos como para los trabajadores; claro que, en base al principio de tutelaridad, resguarda de una manera especial al sector obrero; importante es también mencionar que, los trabajadores tienen y deben cumplir con las obligaciones que las leyes constitucionales y laborales estipulan, como una forma de cimentar la institución del trabajo. Y por supuesto ratificar las obligaciones que tiene el patrono para con el trabajador.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto al tema se regula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerles en práctica”, el artículo citado infiere a que en Guatemala, la relación entre patrono y trabajador debe basarse en la tutelaridad y conciliación, pues es la ley que ampara al trabajador estableciendo sus prestaciones laborales mínimas que el patrono debe cumplirlas.

²⁹ De León Carrera, Lis Eugenia. **La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá.** Pág. 33.

3.2. Características

Los derechos y obligaciones del trabajo se pueden explicar según ciertos rasgos, de la siguiente manera:

Son de carácter obligatorio: en este sentido es claro que, tanto los derechos como obligaciones de las partes, no están a libre albedrío de los mismos, más bien se tienen que cumplir de manera coercitiva; ya que, por una parte están reguladas en las leyes respectivas tanto nacionales como internacionales, y por la otra su incumplimiento provoca repercusiones negativas para los obreros y empleadores, representando para el trabajador sanciones verbales, escritas o incluso el despido, y para el patrono sanciones económicas y de otra índole. Los derechos y obligaciones se materializan en su carácter imperativo además de las leyes laborales, en los reglamentos interiores de trabajo, como queda de manifiesto en la siguiente forma: “Artículo 57. Reglamento interior de trabajo, es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

Son protectoras de los patronos y trabajadores: se insiste en señalar que no solo el trabajador cuenta con derechos, ni solo el patrono tiene obligaciones, ya que cada sujeto del derecho laboral cuenta con derechos y obligaciones que los resguardan y que deben



cumplir como compromisos emanados del nacimiento de la relación laboral o el contrato individual de trabajo; en cuestión a ello, en el Artículo 18 del Código de Trabajo se señalan los derechos y obligaciones de ambos, de la manera siguiente: “Contrato individual de trabajo, fuere 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”. En este caso se resume que la obligación principal del patrono, es la de pagar la remuneración que la ley establece, o la que se haya pactado con el trabajador; y la obligación fundamental del obrero, es la prestación diligente de sus servicios en los parámetros establecidos previamente con el empleador; y si se cambian estas obligaciones, se convierten en los derechos primordiales para cada una de la partes, o dicho de otras palabras, la obligación de una de las partes, es el derecho de la otra y viceversa.

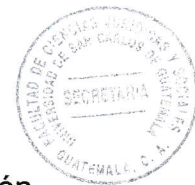
Son irrenunciables: en este caso tanto los trabajadores como los patronos, tienen intactos sus derechos y obligaciones, en el sentido de que no son renunciables y que aunque en el contrato individual de trabajo no se mencionen, o incluso se menoscaben, no significa que las garantías mínimas para las partes desaparezcan, más bien son inherentes a toda relación laboral. Para ratificar ello, se hace mención nuevamente del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se expresa: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la



ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u 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 el sentido más favorable para los trabajadores”.

Son típicos: se señala esta característica, porque tanto los derechos como obligaciones laborales, están debidamente establecidas en las leyes internas y externas, entiéndase la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, y todos los instrumentos internacionales aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala; es entonces esta característica la que determina la fundamentación legal de todas las regulaciones jurídicas relativas a los derechos de trabajo.

Son de carácter extensivo: se refiere básicamente, a que las normas establecidas en las leyes del país relativas a obligaciones y derechos de los elementos personales del trabajo, no son limitantes sino más bien, son susceptibles a ser ampliados acorde a las nuevas tendencias del derecho laboral y que, aunque no estén establecidas literalmente, se deben entender como garantías propias de cada trabajador o patrono; realizando la



analogía correspondiente, se hace mención de lo que en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala se plasma, en cuanto a todos los derechos constitucionales que posee un individuo: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

3.3. Obligaciones del patrono

Son todos aquellos deberes que la parte patronal está obligada a cumplir en su papel de empleador, para con los trabajadores que estén bajo su mando directo o delegado; estas obligaciones como ya antes se mencionó, son en esencia los derechos de los empleados. En relación a ello, el Artículo 61 del Código de Trabajo las numera especialmente, dejando de manera expresa, que no excluyen otras que la misma Ley u otras leyes señalen; en beneficio de la presente investigación se determinarán aquellas que tienen relación directa con el trabajador.

“Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso; c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato

de palabra o de obra; d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia; e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite; g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario; j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos; l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca en donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. m) Permitir que los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan". (sic.)

Las anteriores obligaciones enmarcan los derechos fundamentales de los obreros, incluyen incluso a los del campo o área rural, ratificando nuevamente que por supuesto, se deben sumar a estos, todos los demás derechos establecidos en la Carta Magna y las leyes específicas de la materia. Por ser de particular importancia para el presente trabajo investigativo, es menester transcribir y analizar de manera separada el inciso ñ) del Artículo antes citado, ya que regula lo relativo a las licencias a las cuales el trabajador puede gozar; por lo cual se enlistan a continuación:

“ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días. 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días. 3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días. 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos. 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate. 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo. 7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”. (sic.)



En el inciso anterior se establece claramente las causales que ameritan una licencia respectiva, y en la cual según el análisis realizado, se encuentran ciertas falencias que deben corregirse, para el bienestar del trabajador y el consecuente cumplimiento de los principios ideológicos que inspiran las relaciones laborales; tema que se dilucidará en el capítulo correspondiente.

3.4. Obligaciones del trabajador

Es importante establecer, cuáles son las obligaciones a las que está sujeto un trabajador en la prestación de sus servicios: y para ello se sustenta en el Artículo 63 del Código de Trabajo, en el que se señalan las siguientes: "a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción; d) Observar buenas costumbres durante el trabajo; e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional; f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo; g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e, i) Desocupar dentro de un término de treinta días contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento". (sic.)

3.5. Derechos y obligaciones reconocidos en los instrumentos internacionales

La importancia en la aplicación de las normas internacionales radica en que son impuestas por mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo, la cual en coordinación con los Estados partes, hacen en conjunto un trabajo efectivo. En relación a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación internacional y que



han sido aprobados y ratificados por Guatemala, se hará mención y se explicarán los más significativos de la siguiente manera:

a. Convenio sobre la negociación colectiva, de 1981: como ya antes se mencionó, un derecho fundamental de los trabajadores, es mejorar las condiciones en las que se ha de prestar el trabajo, y este se reconoce no solo de manera interna sino que también de forma internacional; tal Convenio protege y estimula entonces aquellos acuerdos a los que se llegan, entre un sindicato de trabajadores y la parte patronal, con el fin fundamental de superar los derechos establecidos en las leyes constitucionales y ordinarias.

Se entiende como negociación colectiva, lo que al respecto se menciona en el Artículo 2 del Convenio respectivo: “A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

b. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930: la institución del trabajo es un derecho para el individuo y una obligación social para el Estado, es decir que, nadie puede ser obligado

a realizar tareas con las cuales no esté de acuerdo, en las condiciones en que se han de prestar; la etapa de la esclavitud en cualquiera de sus manifestaciones ha desaparecido, para darle lugar a las teorías de la libre elección del trabajo para toda persona; en el Artículo 2 del citado Convenio se expresa: “1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Dejando claro que no se entiende como trabajo forzoso, todo aquel que esté amparado por las leyes y que por ende tenga sustento jurídico.

c. Convenio sobre la Discriminación, 1958: en este caso lo que se protege es la distinción que se pueda hacer de cualquier persona, en relación a sus características a la hora de aplicar a un trabajo; a través de este convenio, los Estados partes han adquirido un compromiso, evitando toda clase de discriminación y exclusión laboral en cualquiera de sus manifestaciones; y se clarifica en el Artículo 1 del Convenio, de la siguiente forma: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las



calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

d. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951: en relación a este instrumento su importancia radica, en que elimina y prohíbe la diferenciación de salarios según el género, ya que era una medida común establecer un pago para los hombres y uno para las mujeres, contraviniendo con ello al espíritu de igualdad que debe imperar en el derecho laboral; la desigualdad debe ser erradicada de manera efectiva en toda relación de trabajo, incluyendo obviamente lo relativo a los sueldos, como se plasma en el Artículo 1 de dicho Convenio: “A los efectos del presente Convenio: a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.” Y se complementa con el Artículo 2 del mismo Instrumento internacional, cuando se establece: “Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.



e. Convenio sobre la protección del salario, 1949: el salario es la obligación principal del empleador y por ende el derecho fundamental de los trabajadores, y por ello debe estar resguardado por la legislación nacional e internacional, en base a principios como: todo trabajo debe ser debidamente remunerado y que este debe ser en efectivo y en moneda de curso legal; el salario debe ser entregado directamente al trabajador; no se permiten descuentos a los salarios del obrero sin justificación debida; inembargabilidad del sueldo; preferencia del trabajador en su estado de acreedor en contra del patrono fallido; la mayoría de estas regulaciones, por no decir todas, son reconocidas y aplicadas en el territorio nacional.

f. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948: la sindicalización es un derecho básico que posee todo trabajador, así como también todo patrono; pero por el hecho del desnivel económico existente entre la parte patronal y la parte trabajadora, la institución del sindicato protege de manera integral al obrero, que puede defender y buscar el mejoramiento de sus derechos y garantías a través de tal institución, es por ello que, para que la relación de trabajo sea acorde a una realidad justa y democrática, debe existir la libertad de crear grupos de trabajadores con el fin de organizarse y defender sus derechos en común, así como también, de ser integrante de ellos sin ser parte del grupo creador; en el respectivo Convenio, en su Artículo 2 se expresa: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar las estatutos de las mismas”.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de reformar el Artículo 61 literal ñ) del decreto número 1441, en la que se incorpore la obligación para el patrono de conceder licencias con goce de sueldo, por fallecimiento de parientes que forman el segundo grado por consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos del trabajador.

Un trabajador que pierde un familiar dentro de los grados reconocidos por la ley, tiene derecho a que el patrono le otorgue una licencia remunerada por luto.

4.1. Las licencias en materia laboral

Las licencias en el ámbito laboral, surgen a solicitud de la parte interesada, o sea el trabajador; y a pesar de que estas están condicionadas a las necesidades de la empresa, el patrono no puede negarse a otorgarlas, principalmente las que de forma expresa las establece la legislación.

4.1.1. Definición

Las licencias se deben comprender, como aquellos permisos que el trabajador tiene para ausentarse de sus actividades laborales, sin que esto afecte la relación de trabajo y los derechos a su favor, es decir, sin perder el derecho a su respectiva remuneración, ya que dichos permisos son reconocidos y establecidos por la ley; aunque cabe mencionar que



algunas licencias acordadas entre el patrono y trabajador, o excepcionalmente por la ley, son sin goce de salario.

Juan Carlos Sosa en su trabajo de tesis, hace mención de la obra literaria Derecho de Trabajo y la Seguridad Social en cuanto a las licencias, y las define como: “La licencia en el derecho laboral, constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado, con o sin goce de sueldo, y que el objeto de las licencias es permitir al trabajador atender un asunto familiar o particular urgente, o bien desempeñar una función sindical, circunstancial o permanente”.³⁰

“Debe entenderse que la licencia específicamente en el trabajo como la facultad que se concede a un trabajador para no concurrir al desempeño ordinario del trabajo, por existir la necesidad de atender otra actividad personal o familiar, siempre que dicha atención esté justificada y exista autorización del patrono, para que el trabajador conserve los derechos adquiridos y aquellos beneficios que los contratos establezcan en su favor”.³¹
(sic.)

Por lo cual se concluye en que la licencia, es el derecho que tiene todo trabajador de ausentarse de su trabajo ordinario, por un lapso específico y determinado, con autorización del patrono y con el amparo de la ley; y que, dicha ausencia debe estar explícitamente justificada por motivos familiares, de estudio, salud y labores sindicales.

³⁰ Sosa Contreras. **Op. Cit.** Pág. 23.

³¹ **Ibid.** Pág. 25.



Las cuales pueden ser o no pagadas, dependiendo de las regulaciones establecidas en la ley, contratos de trabajo o pactos colectivos de condiciones de trabajo.

4.1.2. Características

Las licencias laborales tienen ciertos rasgos, los cuales son importantes mencionar y destacar para poder comprender de mejor manera el tema, siendo estas las siguientes:

a. Debe existir un motivo razonable y justificable para otorgarlas; en este sentido, esos permisos especiales que tiene el trabajador para ausentarse de sus labores diarias, deben fundamentarse en cuestiones personales o profesionales, que el individuo tiene que atender y que acrediten la necesidad impostergable de faltar a sus labores cotidianas; es decir que, deben mediar motivos suficientemente válidos para ser concedidas, motivos que están claramente establecidos en la ley o en las negociaciones individuales o colectivas.

b. La ausencia del trabajador en sus labores cotidianas; en este caso para que la licencia se materialice es fundamental la ausencia material del trabajador, ya que es entendido que por las razones que fueren, el individuo no puede asistir a su centro de trabajo y que por lo tanto, el patrono debe soportar la no comparecencia justificada del trabajador; entonces una licencia laboral se caracteriza por la ausencia razonada del trabajador y la autorización tácita o expresa del patrono.



c. Es típica; se refiere básicamente a que la institución laboral de la licencia, está debidamente regulada y fundamentada en la ley, y que por lo cual, es de aplicación general e imperativa en todo el territorio nacional; su base legal como ya se estableció, se encuentra en el Artículo 61 inciso ñ del Código de Trabajo, y en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala y los demás tratados internacionales aprobados y ratificados por el país.

d. Es una obligación del patrono; en el Código de Trabajo las licencias están reguladas en el capítulo quinto, en la que se plasman concretamente las obligaciones del patrono; por lo tanto en esencia, el otorgamiento de una licencia debe ser de carácter coercitivo para el patrono, por considerarse una necesidad insalvable y un derecho inherente para el trabajador; se deduce entonces que el legislador buscaba darle un espíritu de justicia humana y social a las licencias laborales, y que sobre todo, estuvieran en concordancia con los principios rectores del derecho de trabajo.

e. Son susceptibles a ser mejoradas; como todo en la legislación laboral, las licencias también tienden a otorgar mejores garantías a los trabajadores, siempre y cuando sean acordadas entre estos y los patronos, ya sea por medio de la negociación individual o por la celebración de los respectivos pactos colectivos de condiciones de trabajo; dichas mejoras constituyen en principio, en la extensión de los días de permiso para el trabajador y en la ampliación de los motivos en los cuales el trabajador puede gozar de tal beneficio, ello por supuesto con su remuneración debida.



4.1.3. Clases

Existen una serie de licencias laborales que dependen básicamente: de los motivos de la ausencia del trabajador, de la existencia o no de las retribuciones, y de las menciones explícitas que se hacen de ellas en la ley; las cuales se detallarán a continuación:

a. Por motivos estrictamente familiares; este tipo de licencia es de suma importancia para el individuo y para la presente investigación, en el primero de los argumentos porque es aquella licencia que se otorga por la muerte de un familiar, por el nacimiento de un hijo y por contraer nupcias; y por lo tanto, está ligada íntimamente a la espiritualidad y al aspecto humano del trabajador, que como toda persona, debe disfrutar de los acontecimientos importantes para su vida y debe guardar el respectivo luto, cuando se produce el hecho trágico de la muerte de un miembro de su familia. En el segundo de los argumentos se refiere a que, cuando acaece la muerte de un familiar del trabajador, la licencia es hasta cierto punto restringida e insuficiente, ya que no se incluye en esta, los casos de fallecimiento de los hermanos, abuelos y nietos del mismo; punto del cual se desprende la inquietud de proponer la modificación del artículo e inciso respectivo.

Se percibe también a esta clase de licencia laboral de la siguiente manera: “Ya que la vida íntima del trabajador continuamente influye en su relación profesional, debido al carácter personal de la relación laboral. De allí que la mayor parte de las legislaciones laborales se haya preocupado por regular las posibles conexiones entre ambos campos. Y que, en esta ocasión, ello se traduce en el reconocimiento de determinados eventos de

la vida familiar del trabajador, que autorizan por tales motivos y que significan otras tantas interrupciones de la relación laboral”.³² Jurídicamente, este tipo de licencias se encuentran plasmadas en el ya mencionado Artículo 61 inciso ñ) numerales 1, 2 y 3; de la siguiente forma: “Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días. Por nacimiento de hijo, dos (2) días”.

b. Por citaciones o diligencias judiciales; en este caso las cuestiones jurídicas que tenga que atender el trabajador, son motivo para otorgarle una licencia acorde al tipo de diligencias pendientes; dichas diligencias pueden ser de carácter civil si es que fueran relacionadas a la vida familiar o patrimonial de la persona, o incluso laboral si es que se tienen situaciones pendientes con el patrono anterior. Se le denominan también licencias por cumplimiento de deberes públicos y se definen así: “Estas licencias se conceden al trabajador con el objeto de responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia, siempre que no excedan de un término legalmente fijado”.³³

c. Por motivos sindicales; siendo que el derecho a pertenecer a un sindicato y ser parte dirigenal del mismo, es una garantía mínima para todo trabajador, la ley establece una licencia específica con este fin, para que el obrero defienda los derechos de todos los integrantes de tal agrupación; en el Artículo 61 inciso ñ) numeral 6 al respecto se establece: “Para desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los

³² **Ibid.** Pág. 26.

³³ **Ibid.**



miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos". (sic.)

d. Licencias con remuneración; son todas aquellas que el trabajador disfrutará sin menoscabo de su salario, es decir que en este caso, los trabajadores obtienen el permiso para ausentarse de sus tareas cotidianas en el centro de trabajo, en el entendido que por disposición de la ley o por el consentimiento del patrono, gozará de su salario íntegro sin ningún tipo de descuento. Siempre en el mismo Artículo del Código de Trabajo se menciona que en la mayoría de los casos allí estipulados, las licencias serán debidamente retribuidas, salvo las excepciones establecidas.

e. Licencias sin remuneración; son las excepciones a la norma, y se producen en casos muy especiales en las que el patrono y el trabajador llegan a un acuerdo, para que este último pueda ausentarse de sus labores diarias sin recibir el salario respectivo; dentro de las razones que motivan dicha licencia se encuentran aquellas en las que el trabajador necesita un permiso especial por motivo de estudio, recreación personal o incluso que se puedan ampliar las licencias ya establecidas en la ley, dicha ampliación es la que no gozará del pago correspondiente. Un ejemplo de este tipo de licencia se encuentra regulado de la siguiente manera: "Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. **No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo**



que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo". (sic.)

f. Licencias específicas; estas son las que se encuentran claramente determinadas en el Código de Trabajo, en su Artículo 61 inciso ñ) numerales 1, 2, 3, 5 y 6, las cuales están especificadas en cuanto al motivo de la licencia y el tiempo en que deben durar, y aunque no sean nominadas, sí son bastante explícitas en cuanto a las circunstancias que deben suceder para que los trabajadores gocen de tal derecho en la relación de trabajo, con regularidad son aquellas que aparecen normadas o establecidas en las leyes o reglamentos laborales de cada país.

g. Licencias no específicas; estas se explican como aquellas que están a discrecionalidad tanto del patrono como del trabajador, en base a los acuerdos entre los mismos, ya que en estos casos existe la posibilidad de crear nuevas licencias dependiendo de las circunstancias del trabajador y la conveniencia bien habida del patrono; en el mismo Código de Trabajo en cuanto a este tipo de licencias se determina: "Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos". (sic.) Estas licencias también se encuentran en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuando los sindicatos logran negociar ciertas prerrogativas de este tipo para la parte obrera, plasmado ello en el Artículo 61 inciso ñ) numeral 7 del Código de Trabajo, de la siguiente manera: "En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".



4.2. Licencias laborales en el derecho comparado

En el marco jurídico laboral de cada país se incluyen los derechos que tienen los trabajadores, en cuanto a ausentarse de sus labores ordinarias con causa justificada; lo cual les da una protección jurídica preferente ante el patrono.

2.1. Regulación de las licencias laborales en Ecuador

Es importante señalar, las distintas nociones que se tienen de la institución de la licencia de trabajo, para lo cual se cita lo que de ello se establece en el Código de Trabajo de la República de Ecuador, país sudamericano, en el que particularmente se observan las siguientes regulaciones: “Artículo 42. Obligaciones del empleador. Son obligaciones del empleador: 9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones; 11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido; 27.



Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviera beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa; 30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad". (sic.)

Como se verifica, en la legislación ecuatoriana se encuentran ciertas similitudes con la legislación nacional, en principio cabe destacar, que la regulación de las licencias en dicho país, también se encuentran enmarcadas en las obligaciones del patrono, pero es de mayor importancia hacer énfasis en las notables diferencias que se observan entre la legislación laboral guatemalteca y la del país de sudamericano; siendo estas: la licencia por estudio en el extranjero y la de, por muerte del cónyuge o unido de hecho y de los **parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad**, de suma importancia esta última regulación, en el sentido de que en Guatemala no se incluyen dentro de los beneficios de la licencia a los parientes de segundo grado por consanguinidad y mucho menos a los de afinidad, objeto fundamental de estudio de la presente investigación.



4.2.2. Regulación de las licencias laborales en Uruguay

Cabe mencionar que el derecho a gozar del período de vacaciones, en muchas legislaciones son consideradas como una licencia, realidad que no es del todo equivocada, porque reúne todas las condiciones para serlo, pero no se considera necesario expresarla dentro de las licencias especiales siguientes:

a. Licencia por antigüedad; es un tipo de beneficio que recibe el trabajador por la continuidad laboral en un centro de trabajo, y que se adjunta al disfrute de las vacaciones correspondientes; es un premio a la eficiencia y fidelidad del trabajador, que por sus servicios bien ejecutados tendrá el derecho de gozar de tan particular licencia. Al respecto se transcribe lo siguiente: “Al 5º año de trabajo se genera un día de licencia por antigüedad que se suma a la licencia ordinaria. Después se agrega un día cada cuatro años trabajados. Es decir, al 8º año, el trabajador generó dos días de licencia, al 12º año, 3 días de licencia por antigüedad, y así sucesivamente cada cuatro años. La licencia se genera un año y se usufructúa al siguiente no existiendo tope en la cantidad de días a generarse”.³⁴

b. Licencia por examen ginecológico y licencia por donación de sangre; ambas licencias tienen singularidades especiales; la primera de ellas tiene un fin supremo de prevención y protección de la salud de la mujer, ya que se regula la obligación del patrono de otorgar un día de actividad laboral a su trabajadora, para que esta se realice chequeos médicos

³⁴ <http://www.mtss.gob.uy/web/mtss/licencia8.8.15> (8 de agosto de 2015).

en bienestar de su estado físico; en cuanto a la segunda, el objetivo es promover el buen hábito de colaborar con las instituciones de salud, en la formación de un banco de sangre para cualquier contingencia ordinario o extraordinaria, razón por la cual el patrono debe permitir la ausencia del trabajador que colabore con tan loable programa. Ello se refleja de la siguiente forma: “Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo, a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente. La Ley 16.168 del 24 de diciembre de 1990 establece que los trabajadores públicos o privados tendrán derecho a un día de licencia por donación de sangre si prueban fehacientemente la donación”.³⁵

4.2.3. Regulación de las licencias laborales en Argentina

En este caso las licencias reguladas en Argentina, sirven en demasía a la presente investigación, ya que son bastante parecidas a las que se implementan en Guatemala, pero tienen ciertas novedades que se expresan de la manera siguiente: “El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: – Nacimiento de hijo: 2 días corridos. – Matrimonio: 10 días corridos. – Fallecimiento de esposa, concubina, hijos y padres: 3 días corridos. – Por fallecimiento de hermano: 1 día. – Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Estas licencias son pagadas. Existen Convenios Colectivos de Trabajo que

³⁵ **Ibid.**

amplían y/o mejoran el otorgamiento de dichas licencias; y/o agregan otras no contempladas en el marco legal general”.³⁶

Lo que interesa de esas novedades, es precisamente lo relativo a la licencia por muerte de los parientes, ya que en este caso se regula la inclusión de la licencia por fallecimiento del hermano del trabajador, en la cual se otorga un día de permiso para ausentarse por motivo de luto; licencia que en el país aún no está regulada en el Código de Trabajo y que reiterando, es la fuente de la presente investigación.

4.2.4. Regulación de las licencias laborales en Brasil

La legislación laboral brasileña estuvo radicalmente influenciada por tendencias europeas, se tuvieron que unificar esfuerzos para codificar las leyes y así darle una mayor protección a los trabajadores; para sustentar de mejor manera la investigación, es oportuno mencionar ciertas licencias especiales que se regulan en Brasil, dejando claro que muchas de ellas se encuentran establecidas en los pactos colectivos, que se celebran entre los trabajadores y la parte patronal de aquel país. Esto se manifiesta, cuando se establece: “Licencia por enfermedad – los empleadores están obligados a pagar 15 días de licencia por enfermedad; a partir de ese plazo, la licencia es determinada por la administración de la Seguridad Social, institución que se hace cargo de la remuneración del trabajador; 120 días de licencia por maternidad – el personal femenino

³⁶ <http://www.trabajo.gob.ar/derechos/8.8.15> (8 de agosto de 2015).



tiene derecho a 120 días de licencia por maternidad; 5 días de licencia por paternidad – el personal masculino tiene derecho a 5 días de licencia por paternidad".³⁷

4.3. Necesidad de regular las licencias por fallecimiento de parientes que forman el segundo grado por consanguinidad, en la legislación guatemalteca

a. Modernizar la legislación laboral en el país; en este sentido es importante implementar tal medida en el Código de Trabajo, ya que como se observó, en muchas legislaciones extranjeras ya está establecida en sus respectivos códigos laborales, motivo por el cual es oportuno y necesario, que se produzca dicha implementación en el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441; siendo también que, además de adoptar el otorgamiento de la licencia por muerte de los hermanos, abuelos y nietos, es importante tomar en cuenta a la vez otro tipo de licencia remunerada, como por ejemplo, la que nace por compromisos de estudio u otras semejantes.

Entonces, es menester mencionar, que la modernización de la legislación en materia de trabajo, es de suma importancia para el país, no solo porque con ello se logra la adaptación de las normativas laborales a los estándares internacionales, sino que también y fundamentalmente contribuye al resguardo de los derechos inherentes de los trabajadores.

³⁷ [http. www. insol.org/documents/employeeentitlementsbrazil8.8.15](http://www.insol.org/documents/employeeentitlementsbrazil8.8.15) (8 de Agosto de 2015).



b. Por justicia social; una de las razones que inspiraron la presente investigación, es precisamente la de establecer que no es justo, que al momento de la muerte de un pariente en segundo grado de consanguinidad del trabajador, este no pueda sopesar el luto respectivo ausentándose a sus labores diarias, por no estar establecida esta garantía dentro del ordenamiento jurídico laboral; situación que a todas luces es injusta para el trabajador, ya que en esos momentos difíciles de su vida, en lo menos que se piensa es en laborar y por lo cual, lo justo y adecuado, es otorgarle un permiso especial para faltar al centro de trabajo, permiso que se materializará con el nacimiento e implementación de la licencia respectiva.

Y siendo que, la justicia social debe imperar no solo en las relaciones de trabajo, sino que también en la vida cotidiana de los seres humanos, es fundamental establecer de manera obligatoria la creación de la licencia por muerte de los hermanos, abuelos y nietos, con el fin de crear un ambiente de armonía entre el patrono y el trabajador, en el entendido de que los principios de justicia, beneficiarán y fortalecerán las relaciones de trabajo.

c. Para validar el principio de tutelaridad; en el Código de Trabajo del país, se regula claramente lo relativo a que las normativas laborales, son en esencia un resguardo para el trabajador, en el sentido de que tratan de nivelar la desigualdad existente entre este y el patrono, resguardo que está de algún modo incompleto, ya que existen ciertas lagunas legales que si bien es cierto, son cubiertas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo ideal es que estuvieran establecidas en la misma ley de la materia, y que por este motivo, no se puede decir que el principio de tutelaridad esté operando de manera



efectiva en las relaciones de trabajo, siendo que se debe de normar de manera más amplia algunas instituciones del derecho de trabajo, dentro de estas la de la licencia, y es allí en donde cobra importancia la propuesta de reformar el Artículo 61 en su literal ñ) del Código de Trabajo.

4.4. Ventajas que representa la implementación de la licencia por fallecimiento de los parientes del trabajador en segundo grado de consanguinidad

a. Efectividad del trabajador en la prestación de sus servicios; es fundamental tener en las mejores condiciones, tanto físicas como mentales al trabajador, para que realice de una manera eficiente las tareas encomendadas y establecidas en la relación de trabajo, y por lo cual, permitir por parte del patrono, la ausencia del trabajador por los motivos establecidos reiteradamente en esta investigación, no solo representa beneficios para el trabajador mismo, sino que también para el patrono, que en consecuencia de la muerte del hermano, abuelo o nieto de su empleado, debe entender que este no rendirá de manera óptima por razones obvias y lógicas.

b. Fortalecimiento de los vínculos familiares; la muerte de un ser querido afecta el estado anímico de cualquier individuo y cuando es un familiar cercano, como lo es el caso de los abuelos, nietos o hermanos lo afecta más; por lo cual otorgarle un cierto tiempo de descanso al trabajador para superar la crisis, representa un beneficio grande para el empleado, ya que este podrá superar el luto al lado de sus parientes y dentro del entorno de su familia, llevando con ello a crear un ambiente de solidaridad entre el trabajador y



su respectiva parentela; y si se toma en cuenta que, desde el punto de vista psicológico y espiritual, es lo mejor que le puede pasar a la persona que pierde a un pariente cercano, es entonces recomendable otorgar la licencia respectiva y así fortalecer los lazos familiares.

c. Brindar paz espiritual para el trabajador; este aspecto es netamente subjetivo aunque ello no quiere decir que sea menos importante, ya que otorgarle a un trabajador un permiso especial, cuando muere unos de sus familiares consanguíneos en segundo grado, permite que este pueda recuperarse por una parte, de su dolor y sobre todo brindarle cierta paz que no encontrará en su ambiente de trabajo; fundamental es entonces, que el patrono entienda y comprenda el sufrimiento del empleado y otorgue la respectiva licencia, viéndose con tal acción un sentimiento de empatía por parte del empleador.

d. Fidelidad por parte del trabajador; el respeto y la fidelidad del trabajador no la obtiene el patrono utilizando medios coercitivos, más bien demostrando un trato justo y de cordialidad para con el obrero, por lo tanto dando una muestra de buena fe, otorgándole la licencia en caso de luto a su trabajador, representa, además de un acto humanitario, una acción que le generará una garantía en la fidelidad y responsabilidad del empleado en la prestación de sus servicios; en base a ello se determina que, con el otorgamiento de una licencia como la que se propone, crea serios vínculos de afinidad entre las partes que conforman una relación de trabajo.

e. Evitar la discrecionalidad con respecto al tema; en este caso con la regulación e implementación de la licencia por muerte de los abuelos, nietos o hermanos en la legislación nacional, se elimina la cuestión de dejar a la voluntad del patrono, el otorgamiento de los días respectivos cuando concurre dicha circunstancia, ya que al estar plasmado en el mismo Código de Trabajo, tal medida deja de ser opcional y pasa a ser de observancia obligatoria para todo patrono, constituyéndose como un deber patronal y por ende un derecho adquirido para la parte trabajadora; ello significa que la regulación de la licencia en caso de muerte de los parientes consanguíneos en segundo grado, arrastra muchos beneficios tanto para el patrono como para el trabajador, una razón más para realizar la modificación del Artículo 61 literal ñ), e incluir dentro de las licencias ahí establecidas, la que es objeto principal del presente proyecto investigativo.

4.5. Postulados en los que descansa la creación de la licencia por fallecimiento de los parientes del trabajador en segundo grado de consanguinidad

a. Aspecto humano; este es quizá el elemento fundamental de la propuesta que atañe a la presente investigación, ya que nace como una forma de dignificar al trabajador, viéndolo y tratándolo como un ser humano, que tiene no solo derechos y obligaciones, sino que necesidades materiales, físicas y espirituales; en ese sentido la protección moral del obrero se produce al resguardarlo con una licencia de trabajo, en caso de que se produzca la circunstancia negativa de la muerte de uno de sus parientes consanguíneos en segundo grado, entiéndase ello: abuelos, nietos y hermanos; realmente no se comprende por qué la legislación laboral no contempla un permiso en estos casos, ya

que los parientes antes mencionados, son en la mayoría de los casos personas que conforman el círculo familiar cercano del trabajador.

Es por ello que la inquietud de proponer la creación de este tipo de licencia, nace al momento de verificar las vicisitudes que atraviesan los trabajadores, cuando muere uno de sus familiares, ya que se quedan en un estado de vulnerabilidad, en el sentido de que la ley no los ampara para ausentarse de sus labores, por lo cual, o deben solicitar algunos días correspondientes a sus vacaciones o solicitan una licencia sin derecho a goce de salario, situaciones que van en detrimento de los intereses de los mismos.

Por lo tanto, al momento de crearse la licencia remunerada en caso de muerte de los abuelos, nietos o hermanos del trabajador, se estará materializando un derecho inherente y fundamental de este, y a la vez se estará dignificando al individuo que presta sus servicios para al patrono, al momento de respetar su sentir y su forma de pensar, llevando la relación de trabajo a un nivel de armonía entre las partes y no a un simple vínculo de obligaciones.

b. Aspecto legal; en el presente caso la regulación de tan importante institución del derecho laboral, se debe implementar directamente en el Código de Trabajo, ya que es ahí en donde se regula lo relativo a las licencias, y como se ha venido mencionando, la intención de este trabajo de tesis es demostrar la necesidad de modificar el Artículo 61 inciso ñ) del Código respectivo, en el sentido de incluir en caso de muerte, a los parientes



consanguíneos de segundo grado del trabajador, como medida de protección de la persona de este.

Tal modificación debe darse por los medios establecidos en la ley, es decir, utilizando el procedimiento de creación de una norma ordinaria, que en este particular caso es el mismo para realizar dicha reforma; por lo tanto se deduce que el medio por el cual debe hacerse la reforma que se propone, es el Pleno del Congreso. Y en relación a la legitimidad y legalidad de la nueva licencia, es desde cualquier punto de vista una disposición legal, justa para las partes y que no adolece de ninguna inconstitucionalidad.

c. Aspecto ideológico; es fundamental establecer, que la propuesta de creación de la licencia objeto del tema, debe ir apegada a los principios rectores que inspiran al derecho laboral, porque toda norma en materia de trabajo, debe fundarse en cada uno de aquellos preceptos y no solo en cuestiones meramente legales o de otra índole; por lo cual, se cuidó de que tal propuesta fuera realmente un beneficio explícito para todo trabajador, reuniendo las características establecidas en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441.

4.6. Propuesta de reforma del Artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo

Según lo que se ha recabado en el presente trabajo de tesis y los conocimientos previos que inspiraron el mismo, el artículo en mención debe ser modificado por medio de los procedimientos legales y su nueva estructura normativa sería la siguiente:



Artículo 61. – Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

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

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando ocurriere la muerte de los abuelos maternos o paternos, de los nietos o de los hermanos del trabajador, tres (3) días.
3. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
4. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
5. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
6. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



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

8. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral como una rama importante del Derecho, es la base sobre la que se desenvuelven las relaciones laborales, y siendo el trabajador uno de los sujetos involucrados, que contribuye no solo con el trabajo físico y mental, sino con el desarrollo económico sostenible del país, es inhumano poner en peligro sus Derechos, por el contrario, estos deben ser resguardados y optimizados conforme a las necesidades laborales; por lo que, los Derechos que la ley le confiere, son garantías mínimas susceptibles a ser mejoradas constantemente y por lo tanto, una reforma como la que se plantea, no solo es viable, sino que necesaria para hacer valer los principios que inspiran al derecho laboral.

Siendo que los trabajadores, no gozan de una licencia remunerada en caso de la muerte de un pariente que pertenece al segundo grado por consanguinidad, es imperativo modificar el Artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo, en el sentido de establecer una obligación más para el patrono, para que conceda una licencia de este tipo cuando concurren las situaciones descritas; garantizándose así los derechos del trabajador y su integridad física, moral, psicológica y económica.

Por lo tanto, la modificación planteada que obligue al patrono a conceder licencias con goce de sueldo, en caso de fallecimiento de los parientes que conforman el segundo grado por consanguinidad del trabajador, permitirá modernizar el ordenamiento jurídico laboral, en concordancia con las circunstancias emergentes en materia de trabajo; asimismo, se puede considerar que al quedar establecida dicha obligación de forma legal, se dignifican las condiciones de trabajo y se equiparan las desigualdades que existen entre empleados y empleadores.





BIBLIOGRAFÍA

DEL VALLE, Nieves Quiroz. **La familia y el maltrato como factores de riesgo de conducta antisocial**. México: Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.

HERNÁNDEZ ALVA, Octavio Noé. **Análisis jurídico y doctrinario del derecho de familia para enfrentar las crisis y conflictos familiares en Guatemala**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, María del Carmen. **Desarrollo integral del adolescente**. México: Ed. Universidad Veracruzana, 1993.

LEÓN CARRERA, Lis Eugenia. **La violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores del sector privado del área hotelera del municipio de Panajachel, departamento de Sololá**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2009.

MÉRIDA HERRERA, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

MORALES SAGASTUME, Alain René. **La figura de revocación de la adopción, como reforma a la ley de adopciones**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2011.

MUÑOZ JORDÁN, Ramiro José. **Violación al derecho de defensa, que le asiste al hombre y la mujer en el juicio ordinario de divorcio**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

RAMOS LEAL, Claudia Surama. **Estudio jurídico y doctrinario de los derechos laborales del pre y post parto de la mujer guatemalteca**. Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.



SANTOS FLORES, Brenda Yesenia. **La defensa contra la vulneración al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

SOSA CONTRERAS, Juan Carlos Humberto. **La problemática que se produce cuando el trabajador desconoce los efectos en las licencias y los descansos, regulados en el derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2010.

SCHLESINGER, Stephen y Stephen Kinzer. **Fruta amarga la c.i.a. en Guatemala.** 4ª ed. México: Ed. Siglo Veintiuno Editores, 1987.

TZIÁN TUCUBAL, Sonia Elizabeth. **La simulación del contrato de trabajo por un contrato de servicios profesionales y la consecuente violación a los derechos laborales del trabajador.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del Convenio diecinueve de la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, Miguel Ydígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1971.

Convenio sobre el Trabajo Forzoso. Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, 1930.

Convenio sobre Igualdad de Remuneración. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1951.



Convenio sobre la Discriminación. Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo, 1958.

Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio sobre la Negociación Colectiva. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Convenio sobre la Protección del Salario. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1948.