

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



**LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO  
CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS  
TRABAJADORES**

**JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2011**

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

**LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO  
CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS  
TRABAJADORES**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2011



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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Mario Estuardo León Alegría  
**VOCAL V:** Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana  
**Vocal:** Licda. Dora Renee Cruz Navas  
**Secretario:** Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. Saulo De León Estrada  
**Vocal:** Licda. Maria Del Carmen Mancilla Girón  
**Secretario:** Licda. Rosa Acevedo Nolasco

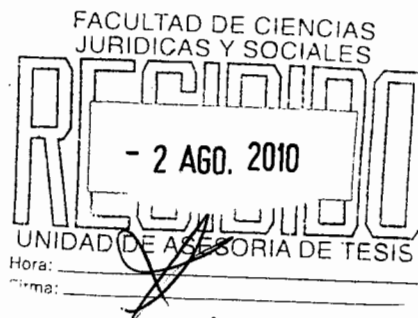
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen general Público).



**Lic. Fernando Arce Girón**  
Abogado y Notario  
13 Calle 9-08 Zona 1 Guatemala, Centroamérica  
Tel. 22329087

Guatemala, 02 de agosto de 2010

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo Lutín:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día 2 de junio de 2010, en el que se dispone nombrarme como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ**, intitulado **“LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES”**, y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

1. De la revisión practicada, se establece que el contenido técnico y científico del trabajo de investigación es de utilidad, ya que se establece cuales son los efectos que produce en una persona el fallecimiento de un hermano, asimismo se hace un análisis de la suspensión del contrato de trabajo y las licencias laborales, aspectos importantes en el Derecho Laboral;
2. La redacción ha sido clara y practica para la fácil comprensión del lector;
3. En cuanto a la metodología empleada, se pudo determinar que se uso el método inductivo para la recopilación de la información necesaria, el método analítico para el análisis y aplicación de dicha información, así como el método sintético para llegar a conclusiones certeras con la información obtenida y analizada previamente; en relación a las técnicas usadas por el estudiante, estas fueron la revisión documental y el fichaje para la manipulación de la información necesaria en la elaboración de la tesis de grado;
4. La contribución científica de la investigación reviste gran importancia, en cuanto a que se exponen los argumentos por los cuales el estudiante considera necesaria la reforma al Código de Trabajo, para otorgar el derecho a los trabajadores a obtener licencia con goce de salario por fallecimiento de hermanos;



**Lic. Fernando Arce Girón**  
Abogado y Notario  
13 Calle 9-08 Zona 1 Guatemala, Centroamérica  
Tel. 22329087

5. La bibliografía utilizada por el estudiante fue la adecuada, por proporcionar ésta información actual sobre el tema objeto de la investigación y brindar a la misma la veracidad requerida
6. Considero que tanto las recomendaciones como las conclusiones de este trabajo de tesis son congruentes con la investigación realizada y son un aporte importante para la solución del problema planteado;

Por lo anteriormente expuesto OPINO que el trabajo del bachiller JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ, satisface y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el normativo para la elaboración de tesis, en particular el artículo 32 de dicho normativo. Por ende, emito DICTAMEN FAVORABLE para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Atentamente,

  
Lic. Fernando Arce Girón  
ABOGADO Y NOTARIO  
Lic. Fernando Arce Girón  
Colegiado 7875

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de octubre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ALFONSO RAMÍREZ VILLEDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ, Intitulado: "LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.

**Lic. Manuel Alfonso Ramírez Villeda**

Abogado y Notario  
1 Calle "B" 20-25 Zona 6 Guatemala,  
Teléfono 22545364

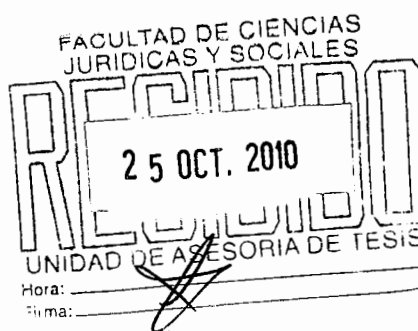


Guatemala 25 de Octubre de 2010

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lufin

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Licenciado Castillo Lufin:

De conformidad con la resolución emitida por su despacho, el día 8 de octubre de 2010, en la que se me nombra como Revisor del trabajo de tesis del bachiller **JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ**, intitulado "**LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES**", y para lo cual informo a usted lo siguiente:

- a. En cuanto al contenido técnico y científico del trabajo de investigación, en el mismo se analiza la necesidad de reformar el Código de Trabajo, con el objeto de que se incluya el fallecimiento de hermanos del trabajador como causa para la obtención de licencia con goce de salario.
- b. Se establece asimismo, que en la elaboración del trabajo de tesis, se ha empleado la metodología pertinente, puesto que el estudiante se valió del método científico para la realización de la investigación; además la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental bibliográfico, así como consultas de derecho comparado.




**Lic. Manuel Alfonso Ramírez Villeda**  
Abogado y Notario  
1 Calle "B" 20-25 Zona 6 Guatemala,  
Teléfono 22545364

---

- c. La redacción de la tesis se ha efectuado de una manera clara y precisa, su estructura formal fue realizada en una secuencia ideal para su buen entendimiento.
- d. Se ha comprobado asimismo, que para la elaboración de la investigación se hizo acopio de la bibliografía adecuada.
- e. Con relación a la contribución científica del trabajo de investigación, la misma es de suma importancia para todo estudioso del derecho, ya que se incluyen aspectos científicos que fundamentan la viabilidad de una reforma al Código de Trabajo, como lo es el hecho de que una persona que ha perdido a un ser querido sufre un duelo difícil de superar, y la comprobación por medio de análisis de derecho comparado que el fallecimiento de hermanos del trabajador si se regula en otras legislaciones como causa de licencia con goce de salario.
- f. Las conclusiones y recomendaciones que se mencionan son congruentes con el tema objeto de la investigación.

En razón de lo expuesto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante **JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,

  
Lic. Manuel Alfonso Ramírez Villeda  
Colegiado 1675

ALFONSO RAMIREZ VILLEDA  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, C. A.

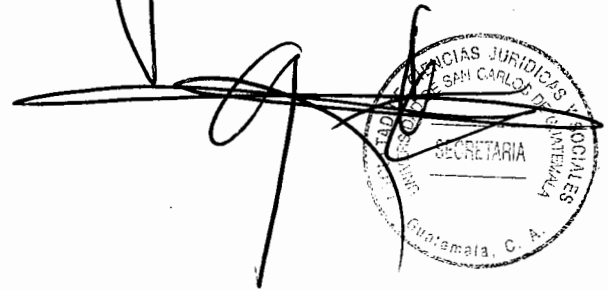


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JULIO JOSÉ RAMÍREZ RAMÍREZ, Titulado LA NECESIDAD DE REGULAR EL FALLECIMIENTO DE HERMANOS COMO CAUSA DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





## DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme permitido cumplir con esta meta

A MIS PADRES: Izabel y Margarito, por todo su amor, y por haberme formado como un hombre de bien.

A MIS HERMANOS: Brenda y Erick, gracias por su apoyo incondicional.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS: Gracias por haber compartido esta meta conmigo.

A: La Universidad De San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción. ....	i

### CAPÍTULO I

1. Análisis técnico científico de los efectos que produce en una persona la muerte de un hermano. ....	1
1.1 Consideraciones. ....	1
1.2 El duelo. ....	3
1.2.1 Características del duelo. ....	4
1.2.2 Etapas del duelo. ....	5
1.2.3 Manifestaciones que se producen en el ser humano durante el proceso de duelo. ....	8
1.2.4 El tratamiento del proceso de duelo. ....	11

### CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo. ....	15
2.1 Definición. ....	15
2.2 Elementos propios del contrato de trabajo. ....	17
2.2.1 Subordinación. ....	17
2.2.2 Estabilidad. ....	19
2.2.3 Profesionalidad. ....	20
2.3 Elementos materiales del contrato de trabajo. ....	22
2.3.1 Pago del salario. ....	22
2.3.2 Prestación de los servicios. ....	26
2.4 Caracteres del contrato de trabajo. ....	27
2.4.1 Consensual. ....	27
2.4.2 Bilateral. ....	28
2.4.3 Oneroso. ....	29
2.4.4 Conmutativo. ....	30



Pág.

2.4.5 Principal. . . . .	30
2.4.6 De tracto sucesivo. . . . .	30
2.5 El contrato de trabajo y el principio de la autonomía de la voluntad. .	31
2.6 Sustitución de cláusulas contractuales nulas e inclusión automática de garantías y derechos mínimos en el contrato de trabajo. . . . .	33
2.7 La relación de trabajo. . . . .	35
2.8 Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco. . . . .	37
2.8.1 Por el plazo de su celebración. . . . .	37
2.8.2 Por su forma de celebración. . . . .	40

### CAPÍTULO III

3. La suspensión del contrato de trabajo. . . . .	45
3.1 Generalidad. . . . .	45
3.2 Definición. . . . .	46
3.3. Características de la suspensión del contrato de trabajo. . . . .	50
3.3.1 Temporalidad. . . . .	50
3.3.2 Reserva del puesto de trabajo. . . . .	51
3.4 Clasificación de la suspensión del contrato de trabajo. . . . .	53
3.4.1 Suspensión individual. . . . .	54
3.4.2 Suspensión colectiva. . . . .	57
3.5 Diferencia entre terminación y suspensión del contrato de trabajo. . .	61

### CAPÍTULO IV

4. Licencias. . . . .	63
4.1 Concepto. . . . .	63
4.2 Clasificación de las licencias. . . . .	66
4.2.1 Licencias con goce de salario. . . . .	66
4.2.2 Licencias sin goce de salario. . . . .	70
4.3 Efectos. . . . .	71



	Pág.
4.3.1 Paro temporal en la prestación del servicio. ....	71
4.3.2 Reserva del puesto de trabajo. ....	71
4.4 La licencia con goce de salario en caso de fallecimiento de parientes cercanos del trabajador, regulada en el numeral 1, literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo. ....	72

**CAPÍTULO V**

5. La necesidad de regular el fallecimiento de hermanos como causa de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores. ....	75
5.1 Análisis. ....	75
5.2 El fallecimiento de hermanos del trabajador, como causa para la obtención de licencia laboral en el derecho comparado. ....	77
5.2.1 Generalidades. ....	77
5.2.2 Legislación española. ....	78
5.2.3 Legislación argentina. ....	80
5.2.4 Conclusión. ....	82
5.3 Propuesta en caso de reforma. ....	82
5.4 Proyecto de reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo. ....	83
CONCLUSIONES. ....	87
RECOMENDACIONES. ....	89
BIBLIOGRAFÍA. ....	91

## INTRODUCCIÓN



La presente investigación tiene por objeto determinar la necesidad de regular el fallecimiento de hermanos, como causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores. A efecto de que éstos cuenten con un período de tiempo remunerado en el que no estén obligados a presentarse a laborar, para afrontar el duelo y los compromisos que éste conlleva. Ello fundamentado en aspectos científicos que indican que la muerte de un ser querido produce una afectación directa en quien la experimenta, incidiendo en su normal comportamiento, siendo más severos los síntomas experimentados en los días más próximos de ocurrida la pérdida. Por lo que a lo largo de la investigación se busca plasmar los aspectos científicos y jurídicos que hacen necesario que se regule en la legislación guatemalteca, que ante la muerte de un hermano, el trabajador afectado pueda gozar de licencia con goce de salario.

El Código de Trabajo de Guatemala regula las licencias como un derecho de los trabajadores para ausentarse justificadamente de sus labores, por un período de tiempo determinado, cuando se produzcan los supuestos que el mismo cuerpo legal establece. Dentro de dichos supuestos se encuentra la muerte del cónyuge o la persona con la que el trabajador estuviere unido de hecho, sus padres o hijos; que da derecho al trabajador afectado, a gozar de licencia con goce de salario por tres días. La muerte de hermanos del trabajador no se regula como causa para obtener la licencia mencionada, ante tal vacío legal, se plantea la siguiente hipótesis: ¿Se hace necesario incluir el fallecimiento de hermanos como causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores?, fijando los siguientes objetivos: demostrar la necesidad que se regule en el ordenamiento legal, que la muerte de hermanos constituya causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores; estudiar la suspensión del contrato individual de trabajo; determinar el tipo de licencias que regula el Código de Trabajo; establecer en qué casos el trabajador tiene derecho a licencia con goce de salario por fallecimiento de familiares.

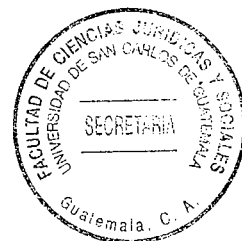


Para el desarrollo de la presente investigación fueron utilizados los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético para recopilar la información necesaria, analizar y aplicar la misma a efecto de plasmarla en la investigación y con ello llegar a las correspondientes conclusiones y recomendaciones, así como las técnicas de revisión documental y fichaje para la recolección de la información.

El desarrollo del presente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera: en el primer capítulo se elaboró un análisis técnico científico de los efectos que produce en una persona la muerte de un hermano, se establece qué es el duelo, sus etapas y los efectos que el mismo produce en la persona afectada, el segundo capítulo trata del contrato de trabajo, su definición, elementos propios y materiales del mismo, así como los caracteres del contrato de trabajo; en el tercer capítulo se desarrolla todo lo relativo a la suspensión del contrato de trabajo, su definición, características, clasificación de la suspensión del contrato de trabajo, y su diferencia con la terminación del contrato de trabajo; el cuarto capítulo se refiere a las licencias, definición de éstas, clasificación y efectos de las mismas; en el quinto capítulo se analiza la necesidad de regular el fallecimiento de hermanos del trabajador, como causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores, también se incluye un análisis de derecho comparado sobre el tema de las licencias laborales, y se realizó un proyecto de reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo.

Por lo expuesto anteriormente, se espera que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil de consulta para los profesionales y estudiantes del derecho.

## CAPÍTULO I



### 1. Análisis técnico científico de los efectos que produce en una persona la muerte de un hermano

#### 1.1 Consideraciones

La muerte constituye una etapa normal en la vida de toda persona, es universal y nadie escapa de ella. Produce en las personas más cercanas al fallecido una afectación directa, por ello la pérdida de un ser querido constituye una de las más difíciles experiencias que un ser humano debe de afrontar, el superar esta etapa es de suma importancia para que la persona afectada pueda seguir con el curso normal de su vida.

Al crecer dentro del núcleo familiar, los hermanos desarrollan entre si lazos afectivos que se hacen más fuertes con el transcurso del tiempo, convirtiéndose la figura de los hermanos en una de las personas más importantes en la vida de un ser humano. Así lo establece el psicólogo Marcel Rufo, al indicar que: "Una familia se estructura en torno a tres grandes ejes: las relaciones conyugales de la pareja parental, las relaciones de los padres con cada uno de sus hijos y las relaciones entre los hermanos. El hecho de vivir en compañía de un hermano o una hermana desempeña un papel muy particular en la construcción de la personalidad."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Rufo, Marcel, **Hermanos y Hermanas**, Pág. 236.





Continua manifestando el autor mencionado: “El vínculo fraterno se instala en la continuidad y en el tiempo. Por lo demás, su longevidad es mucho mayor que la del vínculo filial: generalmente, somos más tiempo hermanos que hijos.”<sup>2</sup>

El citado autor denomina **Fratría** al vínculo existente entre hermanos, y para definirlo establece lo siguiente: “¿Qué es un hermano? Esta palabra remite ante todo a un vínculo de filiación, y además, a un vínculo de analogía, auténtica o figurada. Los diccionarios dan como sinónimos **amigo, compañero**, etc. **Todos somos hermanos**, dice la Biblia para expresar que todos hemos salido del mismo Dios y que nos debemos ayuda y solidaridad. ¿Qué es la fraternidad? En sentido amplio, un vínculo de solidaridad y de amistad entre seres humanos, entre los miembros de una sociedad. ¿Qué es la fratría? Sustituyamos la definición un tanto decepcionante de los diccionarios (conjunto de hermanos de una familia) por esta: **Fraternidad en torno a un recuerdo compartido.**”<sup>3</sup>

Al definir el vínculo existente entre hermanos, Stephen Bank y Michael Kahn expresan: “El vínculo fraterno es una conexión entre los si-mismos, tanto a nivel íntimo como público, de dos hermanos; es el ajuste mutuo de las identidades de dos personas”.<sup>4</sup>

Por lo establecido anteriormente, se puede concluir que las relaciones que se establecen entre hermanos constituyen en la mayoría de los casos, un vínculo muy especial y cercano entre los mismos. Por lo que la muerte de un hermano es un hecho

---

<sup>2</sup> **Ibid**, Pág. 241.

<sup>3</sup> **Ibid**, Pág. 249.

<sup>4</sup> Bank Stephen y Kahn Michael, **El Vínculo Fraterno**, Pág. 27.



que afectará negativamente a quien sufre tal pérdida, generando uno de los procesos de duelo más dolorosos para el ser humano.

## 1.2 El duelo

Se define al duelo como: “la respuesta psicológica (sentimiento y pensamiento) que se presenta ante la pérdida de un ser querido. Dicha respuesta es totalmente subjetiva y depende de las estructuras mentales y emocionales de quien la vive, lo cual determina si se involucran o no síntomas físicos en ella”.<sup>5</sup>

En efecto, el duelo produce en el ser humano dolor ante la pérdida de un ser querido, pero la expresión de dicho dolor y el tiempo que le lleve a una persona recuperarse del mismo, dependerán de muchos factores como la fe religiosa o sistema de creencias del deudo, la edad y el nivel de apego que éste tenía con el fallecido, las circunstancias en que ocurrió la pérdida, la ayuda y apoyo que ofrezcan las personas más cercanas al doliente, así como la presencia o no de experiencias anteriores de duelo. Por lo que el duelo es algo personal y único, cada persona lo experimenta a su manera, sin embargo produce reacciones humanas comunes.

Asimismo, numerosos estudios indican que tras la muerte de una persona cercana, se producen alteraciones en la salud del afectado.

---

<sup>5</sup> Rojas Posada, Santiago, **El Manejo del Duelo**, Pág. 33.

Con respecto al duelo por fallecimiento de un hermano se establece sobre el mismo: “La pérdida de un hermano o hermana entraña un proceso de duelo por parte de los hermanos sobrevivientes. Algunos profesionales del duelo se refieren a esta situación como duelo no reconocido, lo que quiere decir que la sociedad en general, e incluso a veces los demás miembros de la familia que sufre la pérdida, suelen pasar por alto o subestimar el dolor de los hermanos sobrevivientes”.<sup>6</sup>

El duelo es pues un proceso que se presenta tras la muerte de un ser querido, el cual afectará física y mentalmente a quien lo experimenta, y que lógicamente requerirá de un período de tiempo para recuperarse por dicha pérdida.

### 1.2.1 Características del Duelo

En virtud de que el duelo afecta física y mentalmente a quien lo experimenta, presenta ciertas características que afectaran la salud del ser humano. Con respecto a las características del duelo indica Santiago Rojas Posada: “H.I. Kaplan, reconocido psiquiatra y autoridad mundial sobre el tema, define así las características del duelo normal:

- Aturdimiento y perplejidad ante lo ocurrido.
- Dolor y malestar (llanto y suspiros).
- Sensación de debilidad.

---

<sup>6</sup> Harvey, Greg, **Duelo para Dummies**, Pág. 91.

- Pérdida del apetito, peso y sueño.
- Dificultad para concentrarse y hablar, entre otros.
- Sentimiento de culpa.
- Negación, como si la persona fallecida no hubiera muerto.
- A veces ilusiones y alucinaciones respecto al fallecido, con sensaciones de presencia.
- Algunos fenómenos de identificación con el ausente.<sup>7</sup>

En base a lo anterior, se puede determinar que una persona que experimenta un proceso de duelo, se vera afectada de múltiples formas, lo cual hará casi imposible que en los días más recientes de sufrida la pérdida pueda realizar normalmente sus actividades diarias.

### 1.2.2 Etapas del duelo

Los profesionales que se dedican a atender a personas afectadas por un duelo, han definido una serie de etapas o fases típicas de este período, que se presentan en la persona que atraviesa por un proceso de duelo, al respecto establece el doctor Robert A. Niemeyer: "Gran parte de lo que sabemos sobre la respuesta humana ante la pérdida proviene de investigaciones realizadas sobre adultos que han perdido a un ser querido a través de la muerte. Al menos en estos casos de pérdida profunda e irremediable, los afectados parecen compartir ciertas reacciones, sentimientos y procesos de curación, aunque también hay una variabilidad importante que depende de

---

<sup>7</sup> Rojas Posada, Santiago, **Ob. Cit.**, Pág. 35.

cada persona, de su forma de afrontar la adversidad y de la naturaleza de la relación que mantenía con la persona desaparecida.”<sup>8</sup>

Las etapas del duelo son las siguientes:

- a) **Evitación.** Se presenta tras el conocimiento del deceso, la realidad de la pérdida puede ser imposible de asimilar, el afectado puede sentirse conmocionado, aturdido, cautivo del miedo o confuso en un primer momento, lo cual evita que se asuma la pérdida por lo dolorosa que ésta resulta. Al tomar conciencia de la realidad de la pérdida aparecen reacciones emocionales como ira contra quien creemos responsable de la muerte, dolor y angustia.

La evitación de la realidad de la pérdida se produce en los primeros minutos, horas y días que siguen a la muerte del ser querido.

- b) **Asimilación.** Tras los primeros días y semanas de la pérdida, el impacto de la misma se va asimilando gradualmente y se empieza a experimentar la soledad y la tristeza intensamente, dándonos cuenta de la ausencia de nuestro ser querido en muchos aspectos de nuestra vida diaria.

Durante esta etapa aparecen imágenes intrusivas o reflexiones sobre la persona desaparecida, combinadas con pesadillas sobre su muerte o sueños sobre su regreso, también aparecen síntomas depresivos que incluyen tristeza invasiva,

---

<sup>8</sup> Neimeyer, Robert A., **Aprender de la Pérdida**, Pág. 28.



periodos de llanto impredecible, trastornos del sueño y del apetito, pérdida de motivación, así como incapacidad para concentrarse o disfrutar con el trabajo o la diversión. Nuestra salud física puede ser afectada a causa del estrés prolongado característico de esta etapa, pero la mayoría de personas que han sufrido una pérdida superan este estrés fisiológico a medida que van asimilando gradualmente la realidad de la muerte.

- c) **Acomodación.** Lo característico de esta etapa es que en ella se empieza a producir una aceptación resignada de la realidad de la muerte. Aunque en la mayoría de los casos la añoranza y la tristeza siguen presentes meses o años después de la muerte, la concentración y funcionamiento del afectado suelen mejorar y éste puede controlar de mejor manera sus emociones, así como normalizar sus hábitos de concentración y descanso.

Los síntomas físicos del duelo desaparecen gradualmente durante esta etapa, posibilitando al afectado recuperar su energía, lo cual permite empezar el proceso de adaptación a una vida que ha quedado transformada para siempre, tras la muerte del ser querido.

Las etapas o fases indicadas anteriormente, ponen de manifiesto que el duelo es un proceso en el que la persona afectada por el mismo, se va recuperando de sus efectos gradualmente, ya que tras la pérdida de un ser querido, es casi imposible volver a la normalidad de un día para otro.



### 1.2.3 Manifestaciones que se producen en el ser humano durante el proceso de duelo

Como lo han comprobado los estudiosos del comportamiento humano, el proceso de duelo afecta física y mentalmente a la persona que atraviesa por el mismo; en este orden de ideas, el autor Santiago Rojas Posada indica: “En el período de duelo se presentan normalmente múltiples manifestaciones repartidas en cinco áreas del ser humano. Algunas de éstas se solucionan simplemente al recibir una explicación especial y en cambio otras requieren de manejos específicos, como los que se describen más adelante. Estas cinco áreas comprometen a todo el ser en su conjunto, pero es más fácil su comprensión si se evalúan por separado.”<sup>9</sup>

“a) **Área sensitiva:** En esta se incluyen los sentimientos y emociones que genera en una persona el fallecimiento de alguien cercano. La tristeza es el sentimiento más común y persistente en todo el proceso de duelo; también se experimenta culpa, ya que después de la tristeza, la culpa es el sentimiento que más dolor produce y ésta se debe a lo que se hizo y a lo que no se hizo cuando el fallecido aun vivía; también son comunes la rabia, odio e irritabilidad hacia algo o alguien o manteniéndose en general sin objeto preciso.

Por último se puede producir anestesia emocional o embotamiento sensorial inmediatamente después de conocer la noticia de la muerte, su duración puede

<sup>9</sup> Rojas Posada, Santiago, **Ob. Cit;** Pág. 85.



variar desde unos instantes, hasta un par de días o incluso una semana. La persona permanece confusa, distraída, embotada, sin tener claridad de lo que pasa y con la sensación de tener amortiguado un profundo dolor, esto se produce debido a que al ser tan fuerte el dolor por la pérdida, el organismo por mecanismos fisiológicos, puede anestesiar de manera transitoria el sufrimiento.

- a) **Área sensorial:** Aquí se contienen las molestias físicas que el duelo produce en el deudo y éstas pueden ser: dificultad para tragar o hablar, muy frecuente cuando se va hablar del hecho doloroso; también se experimenta opresión precordial y falta de aire como acompañantes de la expresión de ansiedad que se presenta en la etapa temprana del duelo; debilidad, cansancio, fatiga muscular; molestias gástricas como falta de apetito; trastornos del sueño, los cuales son muy comunes y diversos, uno de ellos el insomnio, así como sueños con el fallecido o pesadillas, éstas últimas generalmente cuando se produjo una muerte violenta.
- b) **Área cognitiva:** Se producen cambios con relación a lo que se tiene en mente a nivel de creencias y conceptos. Afecta la lucidez y claridad mental, por lo que esta área se verá afectada por trastornos de memoria, atención y concentración debido a que el afectado se ve invadido por una gran cantidad de sentimientos y pensamientos que no puede controlar; así como incredulidad y confusión, al principio se produce incredulidad ante el hecho de la muerte, ya no se confía en lo que antes inspiraba confianza, se pierde credibilidad en las creencias y teorías que antes no se cuestionaban, lo cual sumado al cansancio mental y físico, suele producir confusión con pérdida





de la lucidez; también se experimentan preocupación y pensamientos repetitivos que agobian a la persona, sobre todo en los primeros momentos del duelo.

- c) **Área perceptiva:** En esta área se hace referencia a las percepciones, con dificultad para diferenciar lo que es real o no. Las manifestaciones que se producen suelen ser de corta duración, siendo las más comunes las ilusiones, alucinaciones auditivas y visuales, así como fenómenos de presencia del fallecido. Para la ciencia este tipo de fenómeno no es fácil de aclarar, pero es muy común en los días más recientes de ocurrida la muerte.
- d) **Área conductual:** El comportamiento de la persona también es modificado por el duelo, ya que se producen cambios en el patrón de comportamiento previo del afectado, como trastornos de la alimentación lo cual genera aumento del apetito en unas personas y en otras disminuye, esto se experimenta a causa de la ansiedad padecida; también los afectados suelen abandonar sus relaciones sociales, frecuentemente los deudos durante el proceso de duelo limitan sus contactos sociales y evitan relacionarse con personas que antes frecuentaban; se suelen evitar lugares y situaciones relacionados con el fallecido, ya que el cerebro humano entre sus muchas funciones, trata de buscar el placer y evitar el dolor, por lo que consciente o inconscientemente el ser humano va a rechazar toda experiencia que lo lleve a recordar y vivenciar el dolor; dentro de las manifestaciones incluidas en esta área se incluye el llanto como medio de



expresar la tristeza, es una especie de válvula de escape que logra liberar en parte el sufrimiento.”<sup>10</sup>

Todas las manifestaciones indicadas anteriormente y algunas más, hacen parte de los duelos llamados normales, pues su expresión es corriente en la mayoría de ellos y solo su intensidad alta o la persistencia en el tiempo requieren atención y un posible manejo terapéutico.

#### **1.2.4 El tratamiento del proceso de duelo**

Ya se ha establecido que la persona afectada por la pérdida de un ser querido, sufre una alteración en su comportamiento con manifestaciones físicas y mentales, lo cual incide en su salud, por lo que será necesario un tratamiento específico para poder normalizar el comportamiento del afectado.

Por ello se indica que: “La estrategia fundamental para el manejo del duelo se resume en darse tiempo y permiso para poder abordar de forma consciente el proceso y salir adelante. La mejor manera de abordarlo es comprendiendo que hay que elaborar cuatro tareas que nos llevarán por un camino seguro y definido al proceso de elaboración del duelo y si esas tareas no se hacen, el dolor del duelo y sus efectos seguirán con nosotros.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> **Ibid**, Pág. 86.

<sup>11</sup> **Ibid**, Pág. 63.



De conformidad con lo anterior, Santiago Rojas Posada indica que las tareas que se deben realizar durante el duelo para asimilar y superar de mejor manera una pérdida son las siguientes:

1. **Aceptar la realidad de la pérdida:** Esta tarea puede parecer obvia, pero plantea un desafío muy difícil para el deudo, ya que éste debe asimilar el hecho de la muerte del ser querido y su irreversibilidad. Lo más común es que pasen semanas y hasta meses antes que la realidad de los hechos, permita al afectado aceptar la verdad.

Al aceptar la muerte se suele hacer a nivel mental, pero también es necesario aceptar el hecho a través de los sentimientos.

2. **Liberar las emociones y sentimientos que acompañan al deudo:** En los momentos que siguen al conocimiento de la noticia de una pérdida, la persona puede verse superada por un dolor que le resultara insoportable e intentara distanciarse del mismo.

Es fundamental que una persona afectada por un duelo exprese, tal como las vive y siente sus emociones, si se intenta evitar o reprimir los sentimientos que origina la pérdida, se puede perpetuar o retrasar el duelo. Al expresar los sentimientos que surgen durante el duelo, se puede avanzar en superar el dolor que la pérdida nos produce.



3. **Adaptarnos a un entorno en el que falta la persona fallecida:** En virtud de que las pérdidas cercanas despiertan un sentimiento de impotencia, se suele creer que no se podrá seguir con el curso normal de la vida sin la presencia del ser querido, por lo que es necesario asimilar la pérdida, y comprender que la vida sigue adelante.
  
4. **Recuperar el interés por la vida y por las personas que aun viven:** En esta tarea es necesario dejar el pasado atrás y retomar el rumbo de nuestra vida, de disfrutar de nuevo, de pensar en ser feliz y establecer nuevas relaciones sociales.

Al realizar todas estas tareas conscientemente se producirán cambios que indicaran a la persona que logro superar de buena forma su duelo, lo cual no significa olvidar, sino más bien recordar al fallecido sin sentir dolor.





## CAPÍTULO II

### 2. El contrato de trabajo

#### 2.1 Definición

El contrato de trabajo es una de las instituciones jurídicas más importantes del derecho del trabajo, de allí la importancia de su comprensión y estudio.

Para poder definir claramente que es el contrato de trabajo, principiaremos por definir que es un contrato, y en este sentido, la opinión más generalizada de la doctrina indica que un contrato es un acuerdo de voluntades por el cual las partes del mismo se obligan recíprocamente. Al respecto, el Código Civil en el Artículo 1517 establece: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación."

En este orden de ideas, el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades entre las partes del mismo, consistentes en la oferta de trabajo por parte del empleador, y la aceptación de la misma por parte del trabajador. Al producirse dicho acuerdo de voluntades surge el contrato de trabajo y ambas partes se obligan recíprocamente, el trabajador a la prestación de sus servicios personales, y el patrono al pago de un salario determinado a aquél, por el trabajo efectuado.



Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas definen el contrato de trabajo indicando: “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador– da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”<sup>12</sup>

El Código de Trabajo en el Artículo 18 al definir el contrato de trabajo preceptúa: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El presente Artículo indica que el contrato de trabajo es un vínculo económico-jurídico, en efecto, por medio del contrato de trabajo, trabajador y patrono se obligan recíprocamente, el primero a prestar sus servicios personales o a ejecutar una obra en beneficio del segundo, y éste a retribuir al trabajador mediante un salario por el trabajo efectuado. El carácter económico del contrato radica en que tanto trabajador como patrono, buscan obtener un beneficio de esta naturaleza, uno con la obtención de un salario en dinero, y otro que generalmente busca obtener utilidades con el producto de la labor del trabajador. Se establece también que la dirección de las labores esta a cargo del patrono, quien puede delegar la misma, esto es lógico, pues es a este al que

---

<sup>12</sup> Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de Política Laboral y Social**, Tomo II, Pág. 60.



le interesa el fruto del trabajo del empleado, por lo que deberá establecer la forma en que debe ser prestado dicho trabajo.

Su importancia radica en que una vez dos personas convienen en vincularse por medio de este contrato, les serán aplicables todas las normas del derecho del trabajo. Así lo establece el tercer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo, que indica: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.”

## **2.2 Elementos propios del contrato de trabajo**

### **2.2.1 Subordinación**

Es la subordinación o dependencia la que permite calificar un contrato como de trabajo, pues en éste será el patrono quien determine la forma en que deben ser prestadas las labores por el trabajador.

Se establece con relación a la misma: “por la función social del trabajo y por la dignidad del trabajador, se rechaza que la subordinación posea la acepción despectiva de inferioridad, de situación accesoria, de lo carente de importancia o interés. En lo laboral, hoy equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por





autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la productividad y al servicio de una superior organización.”<sup>13</sup>

Ya se indico que el Artículo 18 del Código de Trabajo establece que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dependencia y dirección del patrono, asimismo el Artículo 63 al regular las obligaciones de los trabajadores, estipula en el inciso 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”.

Asimismo, si el trabajador incumple con esta obligación, el patrono esta facultado para terminar el contrato de trabajo respectivo, ello de conformidad con el inciso g) del Artículo 77 del Código de Trabajo, que establece que el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando: “el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores”.

En conclusión, la subordinación que se da entre el trabajador y el patrono se refiere únicamente a la potestad de éste último de establecer la forma en que debe ser ejecutado el trabajo por el empleado, y la obligación del trabajador de cumplir dichas ordenes. Pero dicha potestad se debe efectuar siempre con respeto a los trabajadores, ya que entre las obligaciones de los patronos, contenidas en el Artículo 61 del Código

---

<sup>13</sup> Alcala-Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit**; Pág. 54.



de Trabajo, la literal c) estipula lo siguiente: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”

### 2.2.2 Estabilidad

La estabilidad supone la permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, con ella se busca garantizar al trabajador que contara con un empleo permanente. Su objetivo fundamental es limitar las causas de terminación del contrato de trabajo.

El licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, citando a Mario De La Cueva establece sobre la misma: “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y, 2) La exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión.”<sup>14</sup>

El Artículo 26 del Código de Trabajo preceptúa: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia,

---

<sup>14</sup> Castillo Lutín Marco Tulio, **Derecho del Trabajo Guatemalteco**, Pág. 24.



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

Asimismo el Artículo 82 del mismo cuerpo legal establece: “Si el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.”

El contrato por tiempo indefinido es pues, materialización de la estabilidad en el Código de Trabajo, ya que por regla general todo contrato de trabajo se debe celebrar por tiempo indefinido y cuando el patrono pone fin a este unilateralmente y sin que exista causa para ello, debe indemnizar al trabajador. En virtud de lo expuesto, se puede determinar que el Código de Trabajo guatemalteco busca garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

### **2.2.3 Profesionalidad**

Cuando se habla de profesionalidad se hace referencia a una cualidad del trabajador, ya que éste debe ser apto para ejecutar la labor o actividad que el patrono le



encomiende, se comprende dentro de la misma: los conocimientos, experiencia y habilidad del trabajador para cumplir con su trabajo.

Landelino Franco establece sobre esta: “Profesar significa ejercer una ciencia u oficio, profesión es la acción de profesar. Comprende el género del trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona. El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene una remuneración o ingreso económico.”<sup>15</sup>

En este sentido, la literal b) del Artículo 63 del Código de Trabajo regula como obligación de los trabajadores: “ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”. Por lo tanto, un trabajador apto para la ejecución de sus labores, deberá efectuarlas eficientemente y del modo acordado con el patrono.

Que el trabajador este capacitado para la ejecución del trabajo es de suma importancia, por ello el Artículo 77 del Código de Trabajo en el inciso i) regula como causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte cuando: “el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre

---

<sup>15</sup> Franco López, Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, Pág. 243.



claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.”

## **2.3 Elementos materiales del contrato de trabajo**

### **2.3.1 Pago del salario**

Constituye este elemento la obligación principal que tiene el patrono, dentro del contrato de trabajo, y como consecuencia es el principal derecho para el trabajador, ya que éste se obliga a ejecutar determinada labor en beneficio del patrono, a cambio de un salario.

Leodegario Fernandez Marcos establece sobre el salario: “la retribución del trabajador o salario es la prestación principal y básica, como objeto inmediato de la obligación que adquiere el empresario, por el contrato. El salario es la prestación correlativa al trabajo, o actividad que realiza el trabajador. Tan es así, que la presencia de la retribución es nota esencial definidora del contrato de trabajo, de tal manera que, sin salario, no hay contrato.”<sup>16</sup>

El Código de Trabajo define el salario en el Artículo 88 de la siguiente forma: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

---

<sup>16</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Derecho Individual del Trabajo**, Pág. 155.



Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

La importancia del salario radica en que constituye el ingreso económico por el cual el trabajador obtiene los medios para su subsistencia y la de su familia, así lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo, que en el primer párrafo preceptúa: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

Por ello el derecho del trabajo busca establecer mecanismos para que el trabajador obtenga el ingreso más adecuado a la realidad económica y necesidad de los trabajadores, como lo es la fijación de salarios mínimos y el otorgamiento de prestaciones laborales que incrementan los ingresos del trabajador. Por lo que se considera adecuado lo establecido por el tratadista citado anteriormente, quien indica que sin salario no hay contrato de trabajo.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, regula aspectos relativos al salario en los primeros seis incisos del Artículo 102, donde se indica que el trabajador debe tener derecho a condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a éste y a su familia, una existencia digna; así como que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado; también la igualdad de salario; y que éste debe ser pagado en moneda de curso legal; asimismo se regula la inembargabilidad del salario y que el salario mínimo debe ser fijado periódicamente.



## **Clasificación del salario**

### **I. Por unidad de tiempo**

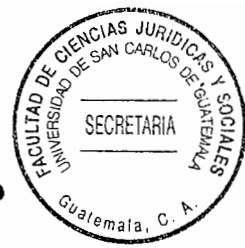
En este tipo de salario, lo que se toma en cuenta para su determinación, es el período de tiempo en que el trabajador preste sus servicios al patrono.

Por ello el inciso a) del Artículo 88 del Código de Trabajo establece que el salario será por unidad de tiempo, cuando se pacte por mes, quincena, semana, día u hora.

### **II. Por unidad de obra**

De conformidad con el inciso b) del Artículo 88 del Código de Trabajo, en esta modalidad de salario, el mismo se pacta por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El monto de este salario dependerá de la cantidad y calidad de la obra efectuada, por el trabajador, poco importa entonces el tiempo que el trabajador emplee en la conclusión de la obra. Por lo que en esta clase de salario se da más importancia al resultado del trabajo, o el número de unidades de obra producidas por el trabajador.



### **III. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono**

El inciso c) del Artículo 88 del Código de Trabajo regula esta modalidad de salario, e indica que el salario puede pactarse: "Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono."

También el segundo párrafo del Artículo 92 del Código de Trabajo se refiere a este tipo de salario, el cual establece: "Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año."

Esta modalidad de salario es conocida usualmente como salario por comisión, y se establece mayormente en atención a las ventas o cobros que efectúe el trabajador durante un período de tiempo determinado. Por lo que la retribución percibida obedecerá a la habilidad del trabajador para efectuar la mayor cantidad de ventas o cobros respectivos.

Pero además por lo establecido en el Artículo 92 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar al trabajador una cantidad fija quincenal o mensualmente, independiente de la comisión percibida por el trabajador.





### 2.3.2 Prestación de los servicios

Ya se estableció en la definición del contrato de trabajo, que por éste el trabajador se obliga a prestar sus servicios o a ejecutar una obra a favor del patrono. Por lo que la prestación de los servicios constituye la obligación principal del trabajador dentro del contrato de trabajo.

Sobre la prestación de los servicios se indica: “La prestación de servicios constituye la obligación básica, del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral, es en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.”<sup>17</sup>

El último párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo estipula: “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que este obligado el patrono.”

También el Artículo 21 se refiere a la prestación de los servicios, e indica al respecto: “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea

---

<sup>17</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Ob. Cit;** Pág. 18.



compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”

Los servicios que el trabajador deba prestar, deben ser establecidos por el patrono en cuanto a la forma y modo de su prestación, jornada y lugar de trabajo, así como la retribución de los mismos, todo ello con las limitaciones establecidas por la ley, ya que si no se determina en el contrato de trabajo los servicios que deban prestarse, el trabajador solo esta obligado a prestar los compatibles con sus fuerzas, aptitud o condición física; en cuanto al tiempo de su ejecución, no debe sobrepasar los períodos máximos establecidos en la legislación laboral para cada jornada de labores, y ya se indico que la retribución que el trabajador recibirá por la prestación de los servicios, no debe ser inferior a la que determine la ley como salario mínimo para el tipo de actividad a que se dedique el trabajador.

## **2.4 Caracteres del contrato de trabajo**

### **2.4.1 Consensual**

Se dice que el contrato de trabajo es consensual, porque para su perfeccionamiento basta el consentimiento de las partes. Por ello no es necesaria la suscripción de un documento escrito para que se cree el contrato de trabajo, en este sentido el Artículo 19



del Código de Trabajo establece que para que el contrato de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo.

Ello coloca al contrato de trabajo como un contrato consensual, porque para iniciar la relación de trabajo, debió haber un acuerdo previo entre trabajador y patrono, sobre las condiciones en que se desarrollará la relación laboral; y como bien es sabido todo contrato supone un acuerdo de voluntades entre las partes del mismo destinado a la producción de efectos jurídicos, por lo que una vez trabajador y patrono fijan de común acuerdo las bases del contrato de trabajo y se produzca la prestación de los servicios nacerá a la vida jurídica el contrato de trabajo.

#### **2.4.2 Bilateral**

Es un contrato bilateral porque crea obligaciones recíprocas para ambas partes. El trabajador se obliga a la prestación de sus servicios o a la ejecución de una obra, y adquiere el derecho a recibir un salario; mientras que el patrono se obliga a pagar un salario determinado al trabajador, y tiene el derecho de exigir a éste la prestación de sus servicios o la ejecución de una obra. Estos son los derechos y obligaciones principales de las partes en el contrato de trabajo, contenidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

Pero además el Artículo 20 preceptúa: "El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos



que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.” Además los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo establecen, una serie de obligaciones para patronos y trabajadores respectivamente.

Por lo que además de las obligaciones principales o básicas de las partes dentro de todo contrato de trabajo, éstos deberán observar otras contenidas a lo largo del Código de Trabajo, convenios internacionales en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, y otras leyes laborales aplicables a los trabajadores.

### **2.4.3 Oneroso**

Porque supone la obtención de beneficios tanto para el trabajador como para el patrono, la obtención de un salario para el primero, y el segundo que con los servicios que aquel le presta, busca la obtención de una utilidad. El carácter oneroso es la razón principal que motiva a las partes a perfeccionar un contrato de trabajo, ya que ambas buscan la obtención de un beneficio.



#### **2.4.4 Conmutativo**

Es conmutativo porque las prestaciones de las partes están determinadas, desde que se perfecciona el contrato. En efecto, desde que las partes acuerdan las bases del contrato, saben ciertamente las prestaciones a que están obligadas, el trabajador sabe que tipo de trabajo debe ejecutar, en que condiciones, horario, etc., mientras que el patrono sabe que salario esta obligado a pagar al trabajador.

No obstante el contrato será aleatorio, cuando el salario se haya pactado por comisión, ya que la cuantía del mismo dependerá de un acontecimiento incierto, como son las utilidades que el patrono obtenga, ventas o cobros que efectuó en un período de tiempo determinado.

#### **2.4.5 Principal**

Porque subsiste por sí solo, no depende de otro contrato para su perfección y existencia.

#### **2.4.6 De tracto sucesivo**

En virtud de que sus efectos se prolongan por el transcurso del tiempo, las prestaciones que se deben las partes no se agotan en un sólo acto, con ello se busca la estabilidad de los trabajadores. Por ello el Código de Trabajo establece que todo



contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, y que los contratos a plazo fijo y por obra determinada tienen carácter de excepción. Que el contrato de trabajo sea lo más duradero posible, es una finalidad buscada por el derecho del trabajo, el cual como bien es sabido, es un derecho tutelar de los trabajadores y al garantizar que estos contarán con un empleo duradero busca su protección.

## **2.5 El contrato de trabajo y el principio de la autonomía de la voluntad**

Por virtud del principio de la autonomía de la voluntad, las partes de todo contrato pueden pactar libremente las condiciones que crean conveniente para la perfección de determinado contrato, este principio es de trascendental importancia en el derecho civil, pero que el derecho del trabajo ha tenido que limitar para evitar con ello el perjuicio de los trabajadores.

Ángel Blasco Pellicer indica al respecto: "La reacción histórica contra el derecho liberal o individualista que preconiza la absoluta libertad de las partes, y en que las relaciones laborales se articulan, principalmente, a través del contrato de arrendamiento de servicios provocará la aparición de la regulación heteronomica, la intervención estatal como elemento nivelador y compensador de la propia autonomía individual, dado que esta no reflejaba el acuerdo libre de dos voluntades siendo, únicamente, expresión de la posición de fuerza y poder del empresario que establecía las condiciones de trabajo según su propio



criterio, sin que en las mismas interviniera, de ninguna manera, la voluntad del trabajador.”<sup>18</sup>

En este contexto, la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo estipula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Asimismo, en la literal c) del mismo considerando se establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

En base a lo anterior, se puede determinar que en el contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes, se limita para impedir que se establezcan en el mismo, condiciones por debajo de los límites que el Código de Trabajo establece. De lo contrario, el patrono fijaría unilateralmente las bases del contrato, y al trabajador no le quedaría más opción que aceptarlas o negarse a celebrar el contrato. Es el estado entonces, el que impone las condiciones que deberán observarse en la celebración del contrato de trabajo, fijando mínimos o máximos de observancia obligatoria, las partes

---

<sup>18</sup> Blasco Pellicer, Ángel, **La Individualización de las Relaciones de Trabajo**, Pág. 20.



pueden hacer uso de la autonomía de la voluntad, pactando condiciones más favorables al trabajador que las que impone la ley.

## **2.6 Sustitución de cláusulas contractuales nulas e inclusión automática de garantías y derechos mínimos en el contrato de trabajo**

Ya se ha indicado que en el contrato de trabajo interviene el estado al establecer las condiciones mínimas en que debe desarrollarse la relación de trabajo. Pero sucede que en ocasiones al regularse dicha relación en el contrato respectivo, se infringen los mínimos o máximos que impone la ley, o en el contrato de trabajo no se regulan determinadas garantías y derechos que otorga la ley a los trabajadores.

Ante tal problemática, el Código de Trabajo establece en el Artículo 12: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera." En el mismo sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, indica en el Artículo 106: "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.”

Finalmente el Artículo 22 del Código de Trabajo preceptúa: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

Por lo anterior, si en un contrato de trabajo no se contienen algunas garantías y derechos mínimos que la ley otorga a los trabajadores, éstos quedarán incluidos automáticamente, estando obligados los patronos a conceder los mismos a los trabajadores. Pero cuando en el contrato de trabajo se incluyen cláusulas que impongan a los trabajadores condiciones inferiores a las establecidas en la ley, éstas serán nulas de pleno derecho, y serán substituidas por lo que se establezca en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de trabajo. Por lo que la existencia de una cláusula nula no invalida el contrato de trabajo, únicamente hará que se produzca en su lugar, la inclusión automática de garantías y derechos laborales mínimos.



## 2.7 La relación de trabajo

La relación de trabajo es aquella relación jurídica que existe entre trabajador y patrono, la cual es creada por el contrato de trabajo, y de la cual se derivan derechos y obligaciones para ambas partes.

Según el autor Ángel Blasco Pellicer, existen dos teorías para determinar el origen de la relación de trabajo. Una conocida como tesis relacionista, “que indica que el origen de la relación de trabajo se produce con la incorporación del trabajador a la empresa; y la tesis contractualista, que establece que el contrato de trabajo hace nacer la relación de trabajo, siendo esta última teoría la adoptada por dicho autor.”<sup>19</sup>

Pero el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “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.”

De la lectura del Artículo transcrito anteriormente, se puede determinar que la legislación guatemalteca adopta la tesis relacionista de la relación de trabajo, ya que se puede inferir que la relación de trabajo puede originar el contrato de trabajo. Pero se cree más acertada la tesis contractualista, ya que para que una persona preste sus servicios o ejecute una obra a favor de otra, debe haber un acuerdo previo entre ambas, que sería el contrato de trabajo, puesto que nadie trabaja sin saber en que

---

<sup>19</sup> Blasco Pellicer, Ángel, **Ob. Cit;** Pág. 42.

condiciones lo hará, al menos el salario que percibirá y el tipo de trabajo que debe realizar. Al ser el contrato de trabajo consensual no requiere, la suscripción de un documento escrito para su perfeccionamiento, ya que éste puede ser verbal, y quedará perfecto cuando las partes acuerden las bases del mismo.

En este orden de ideas, Ángel Blasco Pellicer indica: "El contrato como negocio jurídico bilateral, hace nacer la relación de trabajo entre los sujetos que lo conciertan. Es un acto jurídico al que el ordenamiento atribuye un efecto determinado: el de la creación de la relación laboral."<sup>20</sup>

Continúa manifestando el autor citado: "La relación laboral sólo puede nacer del acuerdo voluntariamente prestado por los sujetos y los derechos y obligaciones derivados de la misma nacen, precisamente, del mismo acuerdo. Son las partes las que deciden sobre las cláusulas esenciales del contrato, sobre la parte vital indispensable para la existencia del contrato mismo, en definitiva, sobre el ser o no ser de la relación laboral. Como contrato, el de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades entre partes para constituir, regular o disolver entre ellas una relación jurídica."<sup>21</sup>

Por lo tanto, la relación de trabajo sólo puede surgir del acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono, dicho acuerdo constituirá el contrato de trabajo, por lo que se puede afirmar que el contrato de trabajo crea la relación de trabajo, y no ésta al contrato.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, Pág. 42.

<sup>21</sup> *Ibid*, Pág. 43.

## **2.8 Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco**

### **2.8.1 Por el plazo de su celebración**

#### **a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido**

Ya se ha indicado anteriormente que uno de los elementos propios del contrato de trabajo es la estabilidad, y además dicho contrato se caracteriza por ser de tracto sucesivo; todo ello partiendo de la premisa que el contrato de trabajo por tiempo indefinido debe ser la regla general en la contratación laboral.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo puede ser: "a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación". Asimismo en el Artículo 26 de dicho Código se indica: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."



Como se puede advertir, el Código de Trabajo adopta la indefinitividad del contrato de trabajo, ya que cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, siempre que se contrate un trabajador, el contrato respectivo debe ser por tiempo indefinido.

#### **b) Contrato de trabajo a plazo fijo**

De conformidad con el inciso b) del Artículo 25 del Código de Trabajo, el contrato será a plazo fijo cuando: “se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.

Asimismo en el Artículo 26 del Código de Trabajo, se establece que esta modalidad de contrato de trabajo tiene carácter de excepción. Pero en dicho cuerpo legal se regula un caso en que el contrato de trabajo sólo puede pactarse a plazo fijo, este es el trabajo de aprendizaje, y al respecto el Artículo 171 estipula: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de



aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.”

Entonces, el contrato de trabajo podrá pactarse a plazo fijo, cuando se sabe con certeza por cuanto tiempo se necesitaran los servicios del trabajador. También puede pactarse este tipo de contrato, para la ejecución de una obra, por lo que el plazo fijado para la conclusión de la obra será el que determinará la finalización del contrato, siendo el objeto del contrato la actividad del trabajador y no el resultado de la obra.

#### **b) Contrato de trabajo para obra determinada**

Esta modalidad de contrato de trabajo también tiene carácter de excepción, y según el inciso c) del Artículo 25 del Código de Trabajo, estaremos ante este: “cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

En este tipo de contrato no se sabe certeramente la fecha de su finalización, lo que si se conoce de antemano, es que el contrato terminará al finalizarse la obra objeto del mismo. Por lo que la duración de este contrato dependerá del tiempo que se necesite para la ejecución de la obra; y la remuneración del trabajador se otorgará cuando éste finalice la obra en las condiciones pactadas.



## 2.8.2 Por su forma de celebración

### a) Escrito

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono, destinado a crear la relación laboral; y cuando dicho acuerdo se plasma en un documento, se estará ante esta modalidad del contrato de trabajo.

El Artículo 28 del Código de Trabajo establece: "El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares. Uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación."

Por su parte, el Artículo 29 al referirse a los requisitos de este tipo de contrato indica: "El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestar los servicios o ejecutarse la obra;

- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.  
  
En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”





Asimismo, el Artículo 30 estipula: “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.”

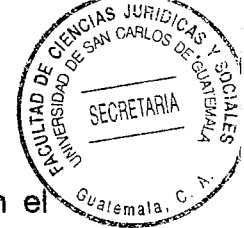
Entonces, el contrato de trabajo obliga al patrono a extender el contrato de trabajo por escrito y además contiene los requisitos que este debe contener, haciendo responsable únicamente al patrono por la inexistencia del documento que pruebe el contrato.

#### **b) Verbal**

Al imponerse al patrono la obligación de celebrar los contratos de trabajo por escrito, los contratos verbales solo se admiten para determinadas labores.

Así lo establece el Artículo 27 del Código de Trabajo que indica: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.



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

Por consiguiente, en este tipo de contratos, la exteriorización de la declaración de voluntad de las partes, se hará verbalmente y con ello el contrato de trabajo quedara perfeccionado.





## CAPÍTULO III

### 3. La suspensión del contrato de trabajo

#### 3.1 Generalidad

Una de las características del contrato de trabajo es que este es de tracto sucesivo, lo cual implica su continuidad y permanencia en el tiempo; así lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo al indicar que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba y estipulación lícita y expresa en contrario."

De conformidad con lo anterior, deben limitarse las causas que den origen a la terminación del contrato de trabajo, y garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Uno de los medios por los cuales se busca proteger dicha estabilidad es la suspensión del contrato de trabajo; en este sentido Francisco De Ferrari expone: "El contrato de trabajo se celebra generalmente para cumplirlo durante un período de tiempo, determinado o no. Pertenece –dicen Planiol y Ripert– a la categoría de los contratos sucesivos. Las partes, de común acuerdo, pueden interrumpir el cumplimiento del contrato; en otros casos un hecho ajeno a la voluntad de aquéllas, puede producir el mismo efecto. Cuando los impedimentos que obstan el cumplimiento del contrato son de corta duración, se entiende que sufre simplemente un accidente en el curso de su ejecución y



que, desaparecida la causa de la interrupción, el contrato debe seguir cumpliéndose.<sup>22</sup>

En efecto, la suspensión del contrato de trabajo se produce cuando surge una causa que imposibilita de manera temporal el cumplimiento del mismo.

### 3.2 Definición

La suspensión del contrato de trabajo es pues una institución que busca garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y se produce cuando trabajadores o patronos no pueden cumplir, temporalmente, con sus principales obligaciones dentro de dicho contrato, por una serie de causas debidamente establecidas en la ley. Por lo que durante el tiempo que dure la suspensión, todos o algunos de los efectos del contrato de trabajo estarán suspendidos, reanudándose los mismos, cuando desaparezca la causa que dio origen a la suspensión.

Establece el tratadista Leodegario Fernández Marcos sobre la suspensión del contrato de trabajo: "El contrato de trabajo pasa a lo largo de su vigencia, desde que nace hasta que se extingue definitivamente, por una serie de vicisitudes o modificaciones, que son reguladas por el ordenamiento laboral, para garantizar, en la medida de lo posible, su conservación y estabilidad en el empleo. Una de estas

---

<sup>22</sup> De Ferrari, Francisco, **Derecho del Trabajo, Vol. II**, Pág. 337.



vicisitudes y, muy importante, es la suspensión del contrato de trabajo, que no afecta a la extinción, sino a la ejecución del contrato y que podemos definir como el cese de los efectos de éste durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia, una vez desaparecidas las circunstancias, que motivaron la suspensión. La suspensión del contrato de trabajo, implica la interrupción temporal de sus efectos, al menos de sus efectos constitutivos o definidores, de las prestaciones básicas del contrato: prestación de servicios, por parte del trabajador y pago de salario por parte del empresario.”<sup>23</sup>

El autor Julio J. Martínez Vivot indica: “El contrato de trabajo impone obligaciones que ambas partes deben cumplir necesariamente, pero, como lo señalamos oportunamente, dos de ellas son las principales: poner el trabajador su capacidad de trabajo a disposición del empleador y, por su parte, pagar este la remuneración correspondiente. Pero puede suceder que, en el transcurso de la relación laboral se susciten circunstancias atribuibles al trabajador o al empleador, o externas, ponderables o imponderables, que obliguen a suspender la vigencia de estas obligaciones en un interés más importante aún, que es el de la continuidad de la relación. Frente a tales circunstancias la posibilidad de producir la extinción del contrato por su acaecencia, sería un extremo que vulneraría el principio de continuidad y la vocación de permanencia ya señalada. Entonces en esta disciplina se institucionaliza esta situación intermedia, en virtud de la cual se admite que el contrato de trabajo continúa en vigencia, pero algunas de sus obligaciones recíprocas quedan

---

<sup>23</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Ob. Cit**; Pág. 259.



suspendidas por el tiempo que corresponda a la circunstancia misma que motivó esta suspensión.”<sup>24</sup>

Ángel Blasco Pellicer establece con respecto a la suspensión del contrato de trabajo: “En la relación de trabajo destinada a perpetuarse en el tiempo, la aparición de determinadas causas, que en otro tipo de contrato darían lugar a su extinción, provoca, en el campo laboral, una interrupción de sus efectos principales manteniéndose vivo el vínculo jurídico que une a las partes. Por ello, característica principal de la suspensión es su carácter eminentemente causal. La existencia de una causa es determinante para que se produzcan los efectos señalados y, de la misma forma, la desaparición de aquella provoca la desaparición de estos: al disiparse la causa que motivó la suspensión, el contrato suspendido recobra su virtualidad jurídica y empieza a vivir, de nuevo, con plenitud de efectos. De esta forma, la suspensión, se configura como una situación jurídica en la que las obligaciones básicas de las partes cesan temporalmente manteniéndose el empleo con reserva del puesto de trabajo.”<sup>25</sup>

Se consideró oportuno incluir las definiciones de los autores citados, para poner de manifiesto como la doctrina es uniforme en cuanto a los caracteres principales de la suspensión del contrato de trabajo. Ya que los tres autores indican que con la suspensión del contrato de trabajo, se busca garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, buscando la continuidad de la relación laboral; asimismo

---

<sup>24</sup> Martínez Vivot, Julio, **Elementos del derecho del trabajo y la Seguridad Social**, Pág. 323.

<sup>25</sup> Blasco Pellicer, Ángel, **Ob. Cit**; Pág. 134.



que son los efectos principales del contrato los que estarán suspendidos; también coinciden en el carácter temporal de esta institución; y finalmente que al desaparecer la causa que origino la suspensión, el contrato de trabajo volverá a producir todos sus efectos jurídicos.

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

De la lectura del Artículo transcrito se puede determinar que en la definición de la suspensión del contrato de trabajo contenida en el código de trabajo se contienen los elementos principales que según la doctrina caracterizan a esta institución, ya que se indica que ésta se produce cuando alguna de las partes del contrato de trabajo deja de cumplir con sus obligaciones fundamentales, indicándose en la misma definición que dichas obligaciones son la prestación del trabajo por parte del trabajador y el pago del salario por parte del patrono. También se hace referencia a la temporalidad de la duración de esta institución cuando se establece que será "durante un tiempo" que la o las partes dejarán de cumplir con sus obligaciones fundamentales, y al preceptuar el Artículo comentado que el cese de las obligaciones





fundamentales de las partes no implica la terminación del contrato de trabajo, se pone de manifiesto el carácter temporal aludido; y aunque no se establece expresamente que los efectos principales del contrato de trabajo se reanudarán al desaparecer la causa que origino la suspensión, se puede determinar que al hacer referencia a la temporalidad y al diferenciar la suspensión de la terminación del contrato de trabajo, esta implícita la reanudación de los efectos principales del contrato de trabajo.

### **3.3 Características de la suspensión del contrato de trabajo**

#### **3.3.1 Temporalidad**

Como puede advertirse de las definiciones doctrinarias y legal de la suspensión del contrato de trabajo, la duración de la misma es temporal, ya que al desaparecer la causa que dio origen a la suspensión, esta terminará, y los efectos del contrato de trabajo volverán a normalizarse, debiendo el trabajador prestar sus servicios al patrono, y este pagar el salario respectivo.

La temporalidad de esta institución garantiza la continuidad de la relación laboral, aspecto importante para el cálculo de prestaciones como vacaciones, indemnización por tiempo de servicio, aguinaldo y bono 14. Así lo establece el Código de Trabajo en la literal c del Artículo 82 que indica: "La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras



causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo”

Esta característica es la que diferencia la suspensión del contrato de trabajo de la terminación del mismo, ya que durante ésta las prestaciones de las partes se dejan de cumplir definitivamente y en aquella, solo se suspenden por un período de tiempo determinado.

### **3.3.2 Reserva del puesto de trabajo**

Esta es una característica fundamental de la suspensión del contrato de trabajo, ya que es a través de ella que se materializa la estabilidad del trabajador, porque le permite a éste retornar a su puesto de trabajo una vez desaparecida la causa por la cual el contrato de trabajo fue suspendido.

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



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

En los dos Artículos citados, se contiene una garantía de que efectivamente durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador o trabajadores afectados por la misma, conservarán su empleo. Ya que en la suspensión individual el patrono no puede despedir injustificadamente al trabajador cuyo contrato esta suspendido; en el caso de la suspensión colectiva se deduce del texto del segundo de los Artículos transcritos, que si la causa que motivo esta suspensión es una huelga o paro legal, rigen las mismas reglas que en la suspensión individual, y el patrono no podrá dar por terminados los contratos de trabajo suspendidos sin causa justificada; pero si la suspensión colectiva se origino de una causa que no sea huelga o paro legal, el patrono si puede dar por terminados los contratos respectivos, siempre que la duración de la suspensión sea de por lo menos tres meses, a contar de su inicio, pero en este caso el patrono deberá pagar al trabajador la indemnización por tiempo de servicio correspondiente, en caso de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, y el pago de daños y perjuicios respectivos en el caso de contratos a plazo fijo o para obra determinada.



Por lo que cuando se produce la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador que a causa de la misma no esta prestando sus servicios al patrono, tendrá la certeza de poder regresar a su puesto de trabajo al finalizar la suspensión.

### **3.4 Clasificación de la suspensión del contrato de trabajo**

Con respecto a los tipos de suspensión del contrato de trabajo se establece: “Dentro de una perspectiva general, y siguiendo la doctrina, se diferencia entre suspensión absoluta y suspensión relativa. La primera es aquella por la cual ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna, aun cuando los efectos secundarios del contrato de trabajo se mantengan. La segunda clase de suspensión se presenta cuando sólo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones; en tanto que el otro debe observar las suyas. Es conveniente, sin embargo, estudiar una y otra en forma conjunta. La suspensión puede ser de trabajo o de salario. En todos los casos en que haya suspensión del pago de salarios se produce, como consecuencia, la del trabajo por parte del trabajador; por el contrario, hay veces en que hay suspensión del trabajo, y no existe la del pago del salario. Por disposición legal, o por convenio, pese a que no existe una prestación efectiva por parte del trabajador, puede estar el empresario obligado a continuar abonando la retribución convenida.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit**; Pág. 27.



“Por el número de sujetos, hay una suspensión individual y otra colectiva; la primera concierne a un solo trabajador, aunque pueda acumularse la de varios de un mismo patrono por causas distintas; y la segunda, que recae sobre la totalidad o gran parte de los trabajadores de una empresa.”<sup>27</sup>

El Código de Trabajo regula la suspensión parcial y total del contrato de trabajo, en la primera solo una de las partes deja de cumplir su obligación principal, mientras que en la segunda las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones principales. En cuanto al número de sujetos establece tal como lo indicado por el tratadista citado, la individual que recae sobre un solo contrato de trabajo y la colectiva que afecta la mayoría o la totalidad de contratos existentes en la empresa o centro de trabajo respectivo.

### **3.4.1 Suspensión individual**

Como se expuso anteriormente, este tipo de suspensión recae sobre un contrato o relación de trabajo, por lo que afecta a un solo trabajador.

La suspensión individual del contrato de trabajo puede ser parcial o total, por lo que a continuación se desarrollan ambas modalidades de suspensión individual.

---

<sup>27</sup> **Ibid**, Pág. 28.



**a) Suspensión individual parcial**

Este tipo de suspensión se encuentra definida en la literal a) del Artículo 65 del Código de Trabajo el cual establece que esta se produce: “cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales.”

En cuanto a las causas que originan la suspensión individual parcial del contrato de trabajo, las mismas están contenidas en el Artículo 66 del mismo cuerpo legal, así: “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

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

En los dos primeros incisos del Artículo transcrito será el trabajador el que no preste sus servicios, y el patrono deberá pagar el salario correspondiente; mientras que en el inciso c) se establece el único caso en que el trabajador deberá prestar sus servicios sin derecho a obtener retribución por los mismos, solamente cuando ocurra lo regulado en el Artículo 63 inciso e) que establece como obligación de los trabajadores: “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.”

**b) Suspensión individual total**

Asimismo el inciso b) del Artículo 65 del Código de Trabajo preceptúa que habrá suspensión individual total del contrato de trabajo: “cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”.

En el Artículo 68 se enumeran las causas de suspensión individual total del contrato de trabajo, el cual establece: “Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono esta obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.”

En el inciso a) la suspensión se producirá por un acuerdo entre trabajador y patrono, en cuanto a fijar las licencias y descansos sin goce de salario, en que el trabajador no estará obligado a acudir a laborar pero sin derecho a retribución; en los incisos b) y c),



el Código de Trabajo exime al patrono de pagar al trabajador el salario durante el tiempo que dure la suspensión.

Otro caso de suspensión individual total del contrato de trabajo es el establecido en el segundo párrafo de la literal e) del Artículo 60 del Código de Trabajo, el cual establece: “Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento”. En este caso la suspensión del contrato de trabajo puede ser usada por el patrono como sanción en contra del trabajador, pero debe estar regulada en el Reglamento Interior de Trabajo respectivo.

En este tipo de suspensión, ninguna de las partes cumple con sus obligaciones fundamentales, no hay prestación de los servicios por parte del trabajador ni pago del salario por parte del patrono.

### **3.4.2 Suspensión colectiva**

Este tipo de suspensión es el que recae sobre la mayoría o totalidad de los contratos de trabajo existentes en una empresa o centro de trabajo, de allí su denominación, por lo que durante ésta se verán afectados gran cantidad de trabajadores.





También la suspensión colectiva puede ser parcial o total, a saber.

**a) Suspensión colectiva parcial**

También define el Código de Trabajo la suspensión colectiva parcial y en cuanto a la misma el inciso c) del Artículo 65 indica que esta se dará: “cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales”.

En cuanto a las causales que dan origen a este tipo de suspensión el Artículo 70 regula las mismas de la forma siguiente: “Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y,
- d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.”



En los incisos a), b) y c), el responsable de que se produzca la suspensión es el patrono, en el primero de los incisos comentados, se hace referencia a lo que el Artículo 242 del Código de Trabajo define como huelga justa, y obliga al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días que los trabajadores holgaron; mientras que el inciso b) regula como causa de suspensión colectiva parcial el paro ilegal y el paro injusto; y en el inciso c) se establece que debe existir una declaración de un juez de trabajo y previsión social en que se responsabilice al patrono por la falta de materia prima. Finalmente el inciso d) indica que será suspensión colectiva parcial, cuando ocurra una causa de suspensión colectiva total y el patrono acceda a pagar a los trabajadores los salarios que éstos no devengaron durante la vigencia de la suspensión colectiva total.

De lo anterior se deduce que en la suspensión colectiva parcial solo será el patrono el obligado a pagar los salarios a los trabajadores en los que recae la suspensión, sin que éstos tengan la obligación de acudir a trabajar.

#### **b) Suspensión colectiva total**

Finalmente la suspensión colectiva total esta definida en la literal d) del Artículo 65 del Código de Trabajo, y estaremos ante la misma cuando: "por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales".



En el Artículo 71 se contienen las causas de suspensión colectiva total del contrato de trabajo, el cual establece: “Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.”

De la lectura del Artículo anterior, se puede determinar que contrario a lo que ocurre en la suspensión colectiva parcial, en la suspensión colectiva total las causas que dan origen a la misma, no son atribuibles al patrono, y por ende no sería justo que se le obligara al pago de los salarios que los trabajadores debían devengar durante la vigencia de la suspensión.

En la suspensión colectiva total, ninguna de las partes que forman la relación laboral cumple con su obligación fundamental, por lo que no se da prestación de servicios por parte de los trabajadores ni pago de salarios por parte del patrono.



### **3.5 Diferencia entre terminación y suspensión del contrato de trabajo**

Como ya se ha establecido en la primera parte de este capítulo, el Artículo 65 del Código de Trabajo define la suspensión del contrato de trabajo así: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”. Por aparte el Artículo 76 en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo preceptúa: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Una vez conocidas las definiciones anteriores se puede establecer como diferencias entre la terminación y la suspensión del contrato de trabajo, las siguientes:

- I. La suspensión del contrato de trabajo no extingue los efectos jurídicos del mismo, pues como su nombre lo indica solo se suspenden temporalmente las obligaciones fundamentales de las partes que son prestación de sus servicios personales por parte del trabajador y pago del salario por parte del patrono; mientras que la terminación del contrato de trabajo supone la finalización



definitiva del vínculo jurídico que une a las partes y por consiguiente todos sus efectos.

- ii. En concordancia con la diferencia anterior, la suspensión del contrato de trabajo es de carácter temporal, ya que una vez desaparecida la causa que dio origen a la misma, el contrato de trabajo recobrará sus plenos efectos; por su parte, la terminación del contrato de trabajo pone fin a éste definitivamente.
- iii. La suspensión del contrato de trabajo solo procede en los casos establecidos por la ley, específicamente Artículo 60 literal e) y Artículos 66, 68, 70 y 71; mientras que la terminación del contrato de trabajo puede originarse por mutuo acuerdo de las partes, o unilateralmente por voluntad de una de ellas.



## CAPÍTULO IV

### 4. Licencias

#### 4.1 Concepto

Las licencias son un derecho otorgado a los trabajadores, para que en el caso de acontecer los supuestos establecidos en la ley, estos puedan interrumpir la prestación de sus servicios, por un período de tiempo determinado, subsistiendo en la mayoría de los casos, la obligación de remuneración por parte del patrono.

Entonces, las licencias se otorgan en atención a situaciones que requieren que el trabajador dedique un periodo de tiempo para solventarlas, como podría ser una citación judicial o el ejercicio de un cargo sindical; también tienen por objeto que el trabajador pueda afrontar acontecimientos excepcionales que se presentan una o muy pocas veces en la vida de una persona, como puede ser el matrimonio del trabajador o nacimiento de hijos de éste, así como la muerte de familiares cercanos.

El Código de Trabajo no define las licencias, solamente establece los casos en que éstas proceden, y las regula como una forma de suspensión individual del contrato de trabajo. En efecto, las licencias se otorgan en atención al trabajador individualmente considerado, por lo que no tienen naturaleza colectiva, de allí que constituyan una causa de suspensión individual del contrato de trabajo.



Con relación a las mismas establece José Dávalos: “Las licencias son permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un período determinado de su trabajo con goce de salario o sin el. Estas licencias se otorgan con el objeto de que el trabajador pueda solucionar diferentes problemas que requieren de toda su atención como puede ser la enfermedad o muerte de algún familiar, porque tenga que ausentarse del país, porque deba desempeñar cargos sindicales, etc. en las licencias se mantienen vigentes todas las obligaciones de la relación laboral a excepción de prestar el servicio y en algunos casos el pago del salario.”<sup>28</sup>

Néstor de Buen respecto a las licencias manifiesta: “Las finalidades que se persiguen con las licencias son infinitas. Por regla general tienen por objeto permitir al trabajador atender un asunto particular o familiar urgente (problemas judiciales, enfermedad o muerte de un familiar, etc.) o bien desempeñar una función sindical, circunstancial o permanentemente: así, asistir a alguna convención obrera, para la que pueden otorgarse algunos días de licencia o para desempeñar un puesto de elección sindical que contractualmente autorice a dejar de laborar durante el período en que se desempeñe el cargo. En la licencia encontramos también una forma de interrupción de la relación laboral que, por regla general, solo afecta a la obligación de trabajar y, eventualmente, a la de pagar el salario, pero mantiene en vigor las demás obligaciones sin afectar, por otra parte, los derechos de antigüedad que se siguen incrementando, en la mayoría de los casos, durante el período de ausencia.”<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Dávalos, José, **Derecho del Trabajo I**, Pág. 199.

<sup>29</sup> De Buen, Nestor, **Derecho del Trabajo, Tomo II**, Pág. 176.



Por su parte, el autor Julio J. Martínez indica sobre las licencias: “Existen determinadas circunstancias vinculadas a particularidades de la vida familiar o de la capacitación del trabajador, en las cuales el empleador debe conceder una licencia especial, una autorización para suspender parcialmente el contrato de trabajo en lo que atañe al cumplimiento de su prestación.”<sup>30</sup>

Los tres autores citados consideran a las licencias como un derecho de los trabajadores, ya que son autorizaciones o permisos que se conceden a éstos, para ausentarse temporalmente de sus labores, con el objeto de poder dedicar dicho período de tiempo a la atención de asuntos personales diversos. Asimismo sus criterios son similares, en cuanto a las causas por las cuales se obtiene el derecho a obtener una licencia, tales como muerte de familiares, matrimonio del trabajador, nacimiento de hijos, para solucionar problemas judiciales, así como la licencia sindical.

Como veremos más adelante, todos estos supuestos son regulados por el Código de Trabajo guatemalteco, en cuanto a las causas que otorgan el derecho a los trabajadores a obtener licencia.

---

<sup>30</sup> Martínez Vivot, Julio, **Ob. Cit;** Pág. 280.





## **4.2 Clasificación de las licencias**

### **4.2.1 Licencias con goce de salario**

En este tipo de licencias se exime al trabajador de acudir a laborar, mientras que el patrono esta obligado al pago del salario correspondiente al tiempo que dure la licencia.

Las causas por las cuales se obtiene el derecho a gozar de licencia con goce de salario están establecidas en la literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo, que regula como obligación del patrono: “conceder licencia con goce de salario a los trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes



calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono debera conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

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

En los numerales 1, 2, 3, 5 y 6, se indica el período de tiempo que debe durar la licencia, durante el cual el trabajador no esta obligado a acudir a laborar, pero manteniendo el derecho a percibir la retribución correspondiente, y finalizado el mismo esta obligado a regresar a sus labores respectivas.

En los numerales 4 y 7 se contienen casos en que por decisión del empleador o por acuerdo entre éste y los trabajadores se otorga el derecho a éstos últimos a gozar de licencia con goce de salario por determinadas razones. No especificándose en estos dos numerales, el período de tiempo que durara la licencia.

También en la literal h) del mismo Artículo 61 se contiene una causa de licencia con goce de salario, ya que se regula como obligación del patrono: “Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario”. Este es un caso en que la duración de la licencia será por un corto período de tiempo, ya que tiene por objeto permitir a los trabajadores, el ejercicio de su derecho al voto, el cual esta garantizado por el inciso b) del Artículo 136 de la



Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que en este tipo de licencia se debe conceder al trabajador, el tiempo necesario para acudir al centro de votación correspondiente, y emitir su voto.

Otro caso de licencia con goce de salario es el contenido en el Artículo 67 del Código de Trabajo que establece que cuando un trabajador no está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y sufre una enfermedad, accidente o cualquier otro riesgo profesional que le produzca incapacidad temporal comprobada para el desempeño de su trabajo, es obligación del patrono conceder licencia al trabajador afectado, hasta su total restablecimiento.

Todo lo anterior tomando en cuenta los siguientes parámetros contenidos en el Artículo 67 mencionado:

- a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
- c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.



Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono esta obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.”

La particularidad de este tipo de licencia radica en que el trabajador solo tendrá derecho a medio salario durante el tiempo que dure la misma, la cual se extiende desde uno hasta tres meses, dependiendo de la antigüedad del trabajador, por lo anterior, en este Artículo se regulan las licencias de más prolongada duración contenidas en el Código de Trabajo.

También se indica que transcurridos los plazos relacionados, sin que se produzca la recuperación del trabajador se producirá la suspensión individual total del contrato de trabajo, por lo que la licencia será sin goce de salario. Es importante mencionar que en este caso se produce una mutación de la licencia, ya que si se dan las circunstancias consideradas anteriormente, esta se transformará de licencia con goce de salario a licencia sin goce de salario.

El último párrafo del Artículo 67 hace referencia al interinato, al establecer que durante el plazo que dure esta licencia, el patrono puede contratar interinamente a otro trabajador para que substituya al que goza de licencia, y despedir al trabajador interino



sin responsabilidad de su parte cuando regrese el titular del puesto. Aquí se pone de manifiesto la reserva del puesto de trabajo, que es característica importante de las licencias.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, las licencias con goce de salario constituyen una causa de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, ello de conformidad con el inciso a) del Artículo 66 del Código de Trabajo.

#### **4.2.2 Licencias sin goce de salario**

También regula el Código de Trabajo la licencia sin goce de salario, como puede advertirse de la lectura del numeral 6 transcrito anteriormente, en la parte que establece: “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.” En este tipo de licencia se puede determinar que si a los miembros del comité ejecutivo del sindicato, no les son suficientes los 6 días por cada mes que tienen derecho a obtener licencia con goce de salario para ejercicio de la función sindical, éstos pueden gozar de más días para ejercer dicha función, pero sin goce de salario.

Otro caso de licencia sin goce de salario es el establecido en la literal a) del Artículo 68 que enumera como causa de suspensión individual total del contrato de trabajo: “Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores”. En el



presente caso, el derecho a gozar de esta licencia se origina por un acuerdo entre trabajadores y patronos, en el cual se consignarán las causas por las cuales procede dicha licencia.

Por lo establecido, en las licencias sin goce de salario ninguna de las partes cumple con su obligación principal en el contrato de trabajo. Ya que durante las mismas no existe prestación de servicios por parte del trabajador, ni pago de salario por parte del patrono, por lo que se da una suspensión individual total del contrato de trabajo.

### **4.3 Efectos**

#### **4.3.1 Paro temporal de la prestación del servicio**

Durante el otorgamiento de una licencia, el trabajador gozará de un período de tiempo durante el cual la ley lo exime de cumplir con su obligación fundamental en la relación de trabajo, que es prestar sus servicios al patrono, por el plazo establecido legalmente, o mientras dure la causa que origino la licencia; debiendo reanudar sus labores al finalizar dicho plazo.



#### **4.3.2 Reserva del puesto de trabajo**

Al constituir las licencias una causa de suspensión individual parcial o total del contrato de trabajo, la reserva del puesto de trabajo es característica fundamental de las licencias laborales, por lo que al finalizar el período de tiempo durante el cual el trabajador gozará de licencia con o sin goce de salario, volverá a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que se encontraba antes de otorgársele la licencia.

#### **4.4 La licencia con goce de salario en caso de fallecimiento de parientes cercanos del trabajador, regulada en el numeral 1, literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo.**

Como se pudo establecer anteriormente, el objeto de las licencias es otorgar al trabajador un permiso o autorización especial para ausentarse de sus labores, a efecto de que pueda atender diversos compromisos que se presentan a lo largo de su vida, una de estas situaciones es el fallecimiento de parientes del trabajador.

El Código de Trabajo en su título segundo, capítulo quinto, Artículo 61 literal ñ), regula los casos en que el patrono esta obligado a conceder licencia con goce de salario a los trabajadores, enumerándose los supuestos en los cuales se debe conceder dicha licencia; y en cuanto al fallecimiento de parientes cercanos el numeral uno establece lo siguiente: "Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la



persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días”.

Evidentemente la muerte de un familiar cercano es un acontecimiento negativo en la vida de toda persona, que tendrá repercusiones en el comportamiento del afectado y que supone para éste, un desafío importante, que es superar este hecho. Por ello se considera que el objetivo de esta licencia es otorgar al trabajador, un período de tiempo en el que no tenga la obligación de acudir a laborar, y alejarse de las presiones laborales, para superar el duelo por su pérdida.







## CAPÍTULO V

### **5. La necesidad de regular el fallecimiento de hermanos como causa de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores.**

#### **5.1 Análisis**

En el capítulo anterior se pudo determinar que el Código de Trabajo de Guatemala, al regular las licencias con goce de salario, no establece la muerte de hermanos del trabajador como causa para la obtención de dichas licencias.

Por lo que cuando un trabajador se ve afectado por el fallecimiento de un hermano, no tiene derecho a gozar de licencia con goce de salario, ya que ésta únicamente procede al ocurrir el fallecimiento de padres, cónyuge o hijos del trabajador. Entonces, ante tal vacío legal, quedara al arbitrio del patrono conceder licencia al trabajador afectado, ya sea por decisión del empleador o por acuerdo entre éste y el trabajador, esto último generalmente en la discusión de un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero de no producirse estas dos situaciones, un trabajador afectado por la muerte de un hermano está obligado a acudir a laborar al día siguiente de ocurrido tan negativo hecho.

Asimismo, en el capítulo I de este trabajo se pudo establecer que la relación existente entre hermanos, constituye un vínculo afectivo muy importante en la vida de toda persona, asimismo que el duelo producido por la muerte de un hermano,



afecta emocionalmente a la persona que la sufre, inclusive con presencia de síntomas físicos, los cuales serán más intensos en los días más recientes de ocurrida la muerte.

De las consideraciones anteriores se puede establecer que en los días posteriores al fallecimiento de un hermano, la persona afectada estará devastada emocionalmente, lo que seguramente generará una serie de síntomas físicos que afectaran su salud, haciendo difícil que pueda seguir con su ritmo normal de vida. Una de las actividades que forman parte de la rutina diaria de la mayoría de personas es acudir al trabajo, aspecto que también se verá afectado por el duelo, en virtud de que la persona que atraviesa por el mismo no estará en condiciones de atender normalmente sus labores, aunado a que también se debe contar con un espacio de tiempo para solventar compromisos fúnebres tales como funeral y entierro del hermano fallecido.

Por todo lo anterior se determina que es necesario regular en el Código de Trabajo guatemalteco, que la muerte de un hermano sea causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor del trabajador.

## **5.2 El fallecimiento de hermanos del trabajador, como causa para la obtención de licencia laboral en el derecho comparado**

### **5.2.1 Generalidades**

Con el análisis comparativo de legislaciones de otros estados, se puede determinar las semejanzas y diferencias en cuanto a la regulación de un misma situación, a efecto de comprobar las soluciones que ofrecen los distintos ordenamientos jurídicos para un mismo caso planteado, lo cual puede ser una herramienta útil para determinar la viabilidad de una reforma, a efecto de unificar dos ordenamientos jurídicos distintos.

Ese es el propósito de este apartado, en el que se analizan las legislaciones laborales de países más avanzados, que por consiguiente otorgan una gran cantidad de derechos a los trabajadores que en la legislación guatemalteca no se contemplan. Por ello se analizan las legislaciones argentina y española, para descubrir como se regula en sus leyes las licencias laborales, y específicamente determinar si el fallecimiento de hermanos de un trabajador constituye causal para obtener licencia con goce de salario para el trabajador que sufre dicha pérdida.



## 5.2.2 Legislación española

En España la Ley del Estatuto de los Trabajadores es el ordenamiento legal que rige las relaciones laborales, en el título primero que trata del contrato individual de trabajo, capítulo segundo denominado contenido del contrato de trabajo, en la sección quinta, Artículo 37, regula entre otros aspectos, los denominados permisos retribuidos, indicando lo siguiente:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

De la lectura del Artículo anterior, se puede determinar que la legislación española denomina permisos retribuidos, a lo que doctrinariamente se conoce como licencias laborales, pues sus efectos son idénticos, ya que se establece que el trabajador podrá ausentarse de sus labores con derecho a remuneración. Encontramos en este Artículo una similitud con lo que regula el Código de Trabajo de Guatemala como licencias con goce de sueldo, en cuanto a que son casi las mismas causas las que dan derecho a los trabajadores a cesar en sus labores, con la diferencia de que los plazos varían entre los dos ordenamientos legales. Asimismo, en el estatuto de los trabajadores comentado, incluso se puede gozar de permiso retribuido por



traslado de domicilio, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; aspectos no regulados por el Código de Trabajo guatemalteco.

En cuanto al fallecimiento de familiares como causal para obtener permiso retribuido, en España se otorgan dos días por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mientras que en Guatemala, sólo se tiene derecho a licencia con goce de salario por fallecimiento del cónyuge o persona con la cual estuviere unida el trabajador, los padres o hijos; por lo que se puede concluir indicando que en la ley española si se regula la muerte de hermanos como causa para obtener permiso retribuido por el trabajador.

### **5.2.3 Legislación argentina**

La Ley de Contrato de Trabajo es el cuerpo legal que regula en la republica de Argentina las licencias laborales, específicamente en el titulo quinto, denominado de las vacaciones y otras licencias, capítulo segundo de dicho titulo que a su vez trata del régimen de las licencias especiales, y se establece al respecto:

“Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.



- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 159. —Salario. Cálculo.

Las licencias a que se refiere el Artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 155 de esta ley.”

De la lectura de estos dos Artículos, se puede observar que también la legislación argentina regula como causas para la obtención de licencias, casi los mismos casos que regula el Código de Trabajo de Guatemala, unas veces incluso con idénticos plazos como en el caso de nacimiento de hijo, y por fallecimiento del cónyuge o persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador, de padres o hijos de aquel. Pero también se puede determinar que la ley del contrato de trabajo regula como causal para obtener licencia con goce de salario, el fallecimiento de hermano del trabajador.





#### **5.2.4 Conclusión**

Del análisis del estatuto de los trabajadores y la ley del contrato de trabajo, se puede concluir que tanto la legislación española como la argentina, regulan el fallecimiento de hermanos del trabajador, como causa para obtener permiso retribuido en España, y licencia especial en Argentina, ambas figuras con los mismos efectos de lo que en el Código de Trabajo de Guatemala se regula como licencia con goce de salario.

Todo lo anterior pone de manifiesto, que es una tendencia cada vez más generalizada en la legislación laboral a nivel mundial, el otorgar licencia laboral remunerada en caso de fallecimiento e incluso enfermedad grave de parientes cercanos del trabajador, entre los cuales la gran mayoría de países incluye a los hermanos. Por lo que Guatemala no puede ser ajeno a la realidad internacional y reconocer este derecho que cada vez más se regula en las legislaciones de otros estados.

#### **5.3 Propuesta en caso de reforma**

En base a todo lo establecido en el presente trabajo, se propone la necesidad de reformar el Artículo 61 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, más concretamente el numeral uno de la literal ñ) de dicho Artículo, a efecto de incluir el fallecimiento de hermano como causa para la obtención



de licencia con goce de salario por el término de 3 días, en favor del trabajador afectado por dicha situación.

#### **5.4 Proyecto de reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo**

Congreso de la República de Guatemala

Decreto Número

El Congreso de la República de Guatemala

Considerando:

Que el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo y como tal sus normas jurídicas deben buscar el otorgamiento de beneficios para los trabajadores, en atención a hechos concretos y tangibles.

Considerando:

Que el fallecimiento de un hermano es una situación que afecta negativamente a la persona que la sufre, y que en los días más recientes a la muerte serán más agudos los síntomas propios del duelo que experimentará la persona afectada, y que aunado a lo anterior éste debe cumplir con compromisos fúnebres tales como funeral y entierro del hermano fallecido.

Considerando:

Que el Código de Trabajo al regular los casos en que el trabajador tiene derecho a



obtener licencia con goce de salario por fallecimiento de familiares cercanos, no incluye el fallecimiento de hermanos como causa para obtener este beneficio por los trabajadores afectados.

Considerando:

Que en concordancia con lo anterior, se hace necesario regular en el código de trabajo, el fallecimiento de hermanos como causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores.

Por Tanto,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

Decreta

La Siguiente:

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

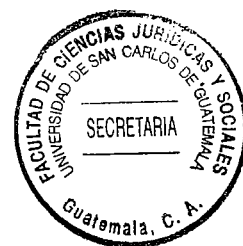
Artículo Uno. Se reforma el numeral 1) de la literal ñ) del Artículo 61, el cual queda así:

- 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres, hijo o hermano, tres (3) días.



Artículo Dos. El Presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.





## CONCLUSIONES

1. Las licencias laborales constituyen un verdadero derecho de los trabajadores, pero muchas veces éstos desconocen las causas por las cuales pueden gozar de licencia y en muy pocas ocasiones el patrono indica al trabajador que ante determinado acontecimiento éste tiene el derecho a licencia laboral.
2. En un país tan conservador como Guatemala, muchas veces se ignora la ayuda que la ciencia puede aportar por medio de la atención psicológica, a una persona para superar de buena forma la muerte de un familiar cercano.
3. La suspensión del contrato de trabajo, no obstante su nombre, no supone que dicho contrato cese en su continuidad en ningún momento, únicamente se suspenden las obligaciones fundamentales de las partes de dicho contrato que son prestación del trabajo para los trabajadores y pago del salario para el patrono.
4. El Código de Trabajo de Guatemala, no regula la muerte de hermanos como causa para la obtención de licencia con goce de salario y en el caso de acontecer la misma, el patrono no está obligado a conceder al trabajador afectado dicha licencia.
5. En virtud de que en nuestra legislación los trabajadores no tienen derecho a licencia con goce de salario por muerte de hermanos, una forma en que éstos podrían lograr el reconocimiento de este derecho es por medio de la negociación de contratos o pactos colectivos de condiciones de trabajo.





## RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informe a los trabajadores de la República, los casos en que tienen derecho a obtener licencia con goce de salario.
2. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y los patronos respectivos, ofrecer ayuda psicológica a trabajadores que a causa de la muerte de un familiar atraviesen un proceso de duelo difícil de superar.
3. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de los catedráticos del curso de derecho laboral, debe profundizar en la enseñanza, de la suspensión del contrato de trabajo y las licencias laborales.
4. El Congreso de la República de Guatemala, debe realizar una reforma al Código de Trabajo, a efecto de regular el fallecimiento de hermanos como causa para la obtención de licencia con goce de salario en favor de los trabajadores.
5. Las organizaciones de trabajadores en la discusión de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo deben incluir como derecho para los trabajadores, licencia con goce de salario por fallecimiento de hermanos del trabajador.







## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÀ-ZAMORA, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II, 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1984.
- BANK, Stephen y Michael Kahn. **El Vínculo Fraterno**, traducido al español por Martha Eguía. 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Paidos, 1988.
- BLASCO, Ángel. **La Individualización de las Relaciones Laborales**. Madrid, España: Consejo Económico y Social, Depto. De Publicaciones, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo V, Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2008.
- CASTILLO, Marco Tulio. **Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Mayte, 2004.
- DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo I**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Tomo Segundo, 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1987.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Volumen II, 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones Depalma, 1977.
- FERNANDEZ, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo**. Madrid, España: Impresos y Revistas, S.A. 1993.
- FRANCO, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GREG, Harvey. **Duelo Para Dummies**, traducido al español por Ángela García. 21ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Grupo Editorial Norma, S.A. 2009.
- MARTINEZ, Julio J. **Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.
- NEYMEYER, Robert A. **Aprender de la Pérdida**, traducido al español por Yolanda Gómez Ramírez. Barcelona, España: Ed. Paidos Ibérica, S.A., 2005.
- ROJAS, Santiago. **El Manejo del Duelo**. 19ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Norma, S.A., 2005.
- RUFO, Marcel. **Hermanos y hermanas**, traducido al español por Teresa Clavel. 1ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Grupo Editorial Random House Mondadori, S.L., 2004.



Universidad Nacional Autónoma De México. **El Derecho Latinoamericano del Trabajo**. México: Dirección General de Publicaciones, 1974.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

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

**Ley del Estatuto de los Trabajadores.** Real Decreto Legislativo 1/1995, 1995. vigente al 17 de enero de 2010 (España).

**Ley del Contrato de Trabajo.** Ley No. 20.744 texto ordenado por Decreto 390/76, 1976. vigente al 17 de enero de 2010 (Argentina).