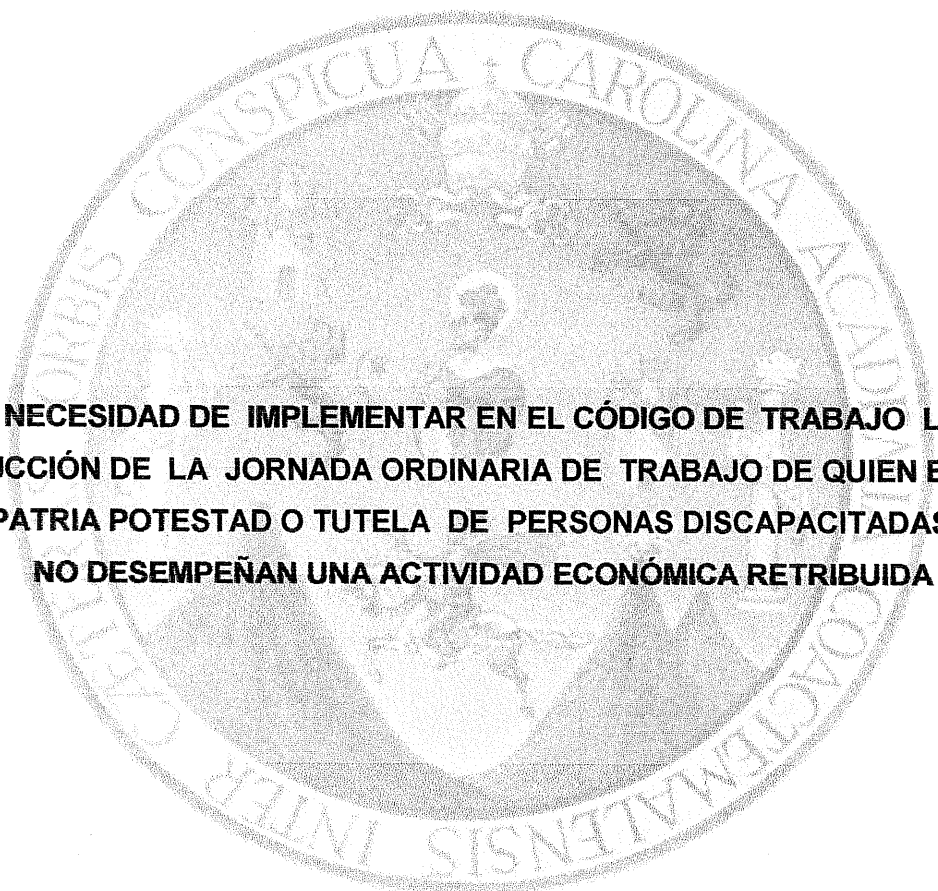


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, possibly a saint or a historical figure, surrounded by a wreath. The shield is set against a background of a globe. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACAD. COAGUATEMALENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal. The text "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACAD. COAGUATEMALENSIS" is also visible, likely a Latin motto or part of the university's name.

**NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA
REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE
LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE
NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA**

ROCIO ALBANY MURILLO MARTINEZ

GUATEMALA, AGOSTO 2011

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

**NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA
REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE
LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE
NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROCIO ALBANY MURILLO MARTINEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Agosto 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.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Gerardo Prado
Vocal:	Licda.	Irma Leticia Mejicanos Jol
Secretario:	Lic.	César Augusto López López

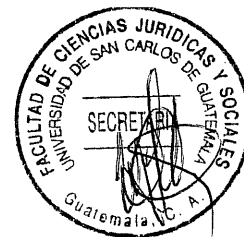
Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Menfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Secretario:	Lic.	Rafael Otilio Ruiz Castellanos

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).



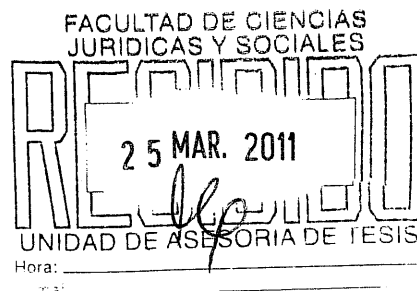
Lic. JULIO ENRIQUE RODRÍGUEZ ARGUETA
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 7562



En la ciudad de Guatemala, 25 de marzo del 2011

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



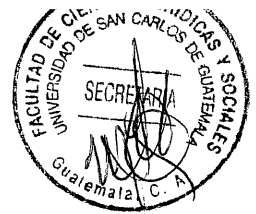
Estimado Licenciado:

De conformidad con la providencia de fecha 15 de febrero del año 2011, informo a usted que asesoré el trabajo de tesis presentada por la bachiller Rocio Albany Murillo Martinez, quien se identifica con el carné estudiantil número 200511044 y elaboró el trabajo de tesis intitulado, **"NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA"** y habiendo asesorado a la misma, me complace hacer de su conocimiento que:

- 1) Contiene un amplio análisis de la necesidad que existe en Guatemala, de implementar en el Código de Trabajo la disminución de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores que tienen a su cargo la patria potestad o tutela de familiares discapacitados que no desempeñan una actividad económica retribuida.
- 2) El procedimiento para la elaboración de la investigación incluyó la técnica de fichas bibliográficas y documentos, así como los métodos de investigación Analítico, que nos permitió descomponer el tema de reducir la jornada laboral de



Lic. JULIO ENRIQUE RODRÍGUEZ ARGUETA
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 7562



los trabajadores con responsabilidades familiares; Sintético, el cual nos ayudó a una mejor comprensión de la problemática, partiendo del análisis de la importancia de reducir la jornada de trabajo de trabajadores a cargo de personas discapacitadas; deductivo, permitió establecer las razones generales de disminuir las horas de trabajo de los trabajadores que ejercen la patria potestad o tutela de personas discapacitadas que no generan una actividad económica retribuida.

- 3) La redacción utilizada en el desarrollo del presente trabajo de tesis, cumple con los requisitos necesarios, asimismo contribuye científicamente en la creación de una norma jurídica que cumpla con la función del Estado de integrar a las personas discapacitadas a la sociedad, a través de sus familiares que son el apoyo fundamental para el progreso de la población guatemalteca.
- 4) La bibliografía utilizada es la adecuada para la presente investigación realizada, de la misma manera, estimo que se obtuvieron conclusiones y recomendaciones que son válidas y hacen factible el examen para la discusión pública del tema objeto de tesis.
- 5) La tesis, reúne los requisitos legales, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para evaluarse posteriormente por el tribunal examinador previo a optar el grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

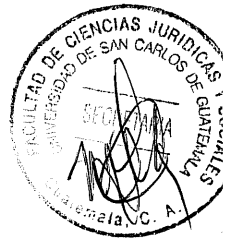
Julio Enrique Rodríguez Argueta
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

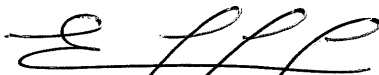
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de marzo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) TERESA DE JESÚS VÁSQUEZ VILLATORO DE GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROCIO ALBANY MURILLO MARTINEZ, Intitulado: "NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA".

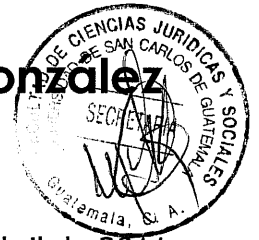
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/cpt.

Licda. Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González
Abogada y Notaria
Col. 4630



En la ciudad de Guatemala, 9 de abril de 2011

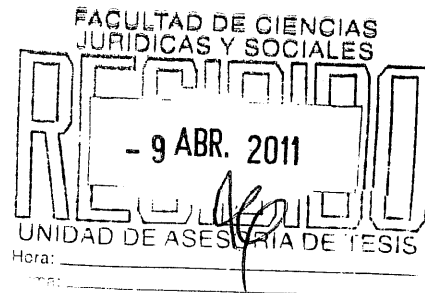
Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado:

Como revisora de la tesis de la bachiller Rocio Albany Murillo Martinez, quien se identifica con el carné estudiantil número 200511044, según nombramiento de fecha 29 de marzo de 2011, intitulado **"NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA"** manifiesto que:

- 1) El trabajo analiza jurídica y doctrinariamente, la importancia de reducir la jornada ordinaria de trabajo, de los trabajadores que desempeñan la patria potestad o tutela de familiares discapacitados que no desempeñan una actividad económica retribuida.
- 2) He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

Licda. Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González
Abogada y Notaria
Col. 4630



- 3) En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, la recolección de información realizada por la bachiller Rocio Albany Murillo Martinez, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.
- 4) La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.
- 5) Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. La contribución científica de la presente tesis, consiste en la elaboración de una norma jurídica laboral, que permita disminuir la jornada ordinaria laboral de los trabajadores que tienen a su cargo la patria potestad o tutela de personas discapacitadas que no desempeñan una actividad económica retribuida.
- 6) El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para posterior evaluación por el tribunal examinador previo a optar el grado académico de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales.

Atentamente,

Teresa Vásquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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

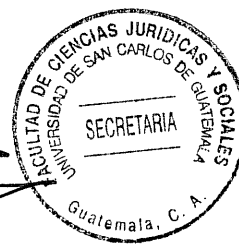
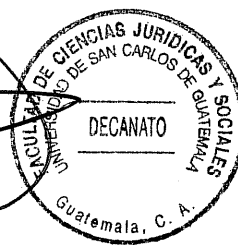


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diez de junio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ROCIO ALBANY MURILLO MARTÍNEZ, Titulado NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE QUIEN EJERCE LA PATRIA POTESTAD O TUTELA DE PERSONAS DISCAPACITADAS QUE NO DESEMPEÑAN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA RETRIBUIDA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

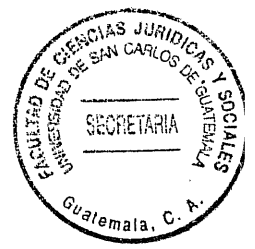
CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme adquirir conocimiento y entender sus propósitos, mi plaza fuerte en quien confío siempre.
- A MI MADRE:** Por su gran amor y disciplina, es un ejemplo de valentía, fortaleza y responsabilidad.
- A MI PADRE Y MIS HERMANOS:** Con su apoyo, cariño y esfuerzos lograron que alcanzara esta meta de mi vida.
- ESPECIALMENTE A:** mi asesor, Licenciado Julio Enrique Rodríguez Argueta y revisora, Licenciada Teresa de Jesús Vásquez Villatoro de González.
- A:** la Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi casa de estudio.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Por su valiosa labor de transmitir sus conocimientos y experiencias.
- A MIS AMIGOS:** A todos y cada uno de ellos por su amistad que con gusto conservo y por las palabras de aliento.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. La familia y las personas con discapacidad que forma parte de ella.....	1
1.1. Antecedentes históricos de la familia.....	1
1.2. Definición de familia.....	3
1.3. Importancia de la familia en la sociedad.....	4
1.4. Tipos de familia.....	6
1.5. Características de la familia.....	8
1.6. Naturaleza jurídica de las disposiciones legales relativas a la familia...	9
1.7. Patria Potestad.....	10
1.7.1. Antecedentes históricos.....	10
1.7.2. Definición de patria potestad.....	11
1.8. Importancia de los padres en la familia.....	12
1.8.1. El papel de la madre.....	13
1.8.2. El papel del padre.....	14
1.9. Tutela.....	15
1.9.1. Antecedentes históricos de la tutela.....	15
1.9.2. Definición de tutela.....	16
1.9.3. Elementos personales de la tutela.....	17
1.9.4. Características de la tutela.....	18
1.9.5. Clases de tutela.....	19



	Pág.
1.10. Discapacidad.....	21
1.10.1. Antecedentes históricos.....	21
1.10.2. Definición de discapacidad.....	24
1.10.3. Tipos de discapacidad.....	26
1.10.4. La discapacidad en Guatemala.....	28

CAPÍTULO II

2. El trabajo humano como esencia de la relación laboral.....	33
2.1. Generalidades.....	33
2.1.1. Definición de trabajo.....	33
2.1.2. Definición de contrato de trabajo.....	35
2.2. Derecho del trabajo.....	36
2.3. Sistema normativo laboral.....	37
2.4. Principios del derecho del trabajo.	41
2.4.1. Funciones de los principios del derecho del trabajo.....	42
2.4.2. Principio de tutelaridad.	43
2.4.3. Principio de garantías mínimas.....	44
2.4.4. Principio de irrenunciabilidad.....	44
2.4.5. Principio de superación de los derechos mínimos.....	45
2.4.6. Principio de in dubio pro operario.....	46
2.4.7. Principio de imperatividad.....	47
2.4.8. Principio de realismo.....	47
2.4.9. Principio de objetividad.....	48



	Pág.
2.4.10. Principio democrático.....	48
2.4.11. Principio conciliatorio.....	48
2.4.12. Principio de necesidad.....	49
2.4.13. Principio de justicia social.....	49
2.4.14. Otros principios.....	50
2.5. Interpretación de las normas laborales.....	52
2.6. Integración de las normas laborales.....	53

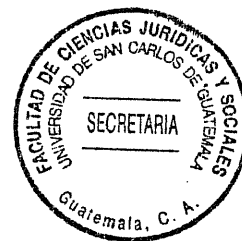
CAPÍTULO III

3. Jornada de trabajo.....	55
3.1. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo.....	55
3.2. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo en Guatemala.....	60
3.3. Definición de jornada de trabajo.....	62
3.4. Clasificación de la jornada de trabajo.....	64
3.4.1. En cuanto a la duración de la prestación del trabajo.....	64
3.4.2. En atención al horario.....	65
3.4.3. Por la aplicación del esfuerzo.....	66
3.5. Fundamentos doctrinarios de la limitación de la jornada de trabajo.....	66
3.6. Principio general de la limitación de las jornadas de trabajo.....	68
3.7. Factores que influyen en la reducción de la jornada de trabajo.....	69



CAPÍTULO IV

4. Legislación aplicable a los trabajadores que ejercen la patria potestad o tutela de personas discapacitadas.....	71
4.1. Legislación nacional.....	71
4.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	71
4.1.2. Código de Trabajo.....	74
4.1.3. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.....	75
4.1.4. Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción.....	77
4.2. Legislación internacional ratificada por Guatemala.....	78
4.2.1. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	78
4.2.2. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.....	81
4.3. Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo....	82
4.4. Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.....	83
4.5. Derecho Comparado.....	84
4.5.1. España.....	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el tema de la discapacidad en nuestro país ha sido de poca trascendencia, reflejado en la carencia de legislación que existe, para promover la inserción de los guatemaltecos discapacitados a la sociedad.

Guatemala siendo un Estado de Derecho establece en los Artículos 1, 2 y 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala que es obligación del Estado proteger a la persona y a la familia, considerada ésta como núcleo de la sociedad, compuesta por el vínculo jurídico que existe entre personas que descienden unas de otras o no, unidas por un lazo afectivo que resulta en la convivencia de los mismos, así como también garantiza el desarrollo integral a la persona, atendiendo a todo individuo de la especie humana, hombre o mujer, promueve la rehabilitación y reincorporación de las personas con deficiencia física, mental o sensorial que les impida realizar alguna acción dentro de lo que se considera normal para un guatemalteco, discapacidad que les impide desempeñar una actividad económica retribuida a los mismos.

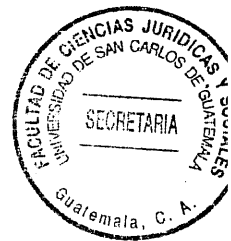
Los trabajadores que tienen a su cargo la patria potestad o tutela de familiares que sufren alguna discapacidad, laboran jornadas ordinarias completas, establecidas en ley, imposibilitando de esta manera, que el principal apoyo, los familiares, colaboren junto con el Estado, a la integración de los discapacitados a la sociedad guatemalteca, siendo esta última una obligación del Estado de Guatemala a nivel nacional como un compromiso adquirido a nivel internacional.



El objetivo de la investigación es determinar el impacto en la sociedad, la falta de disposición normativa guatemalteca en cuanto al tiempo que debe estar ante el patrono un trabajador que ejerce la patria potestad o tutela de una persona discapacitada. La hipótesis planteada, consiste en que es necesario implementar una reducción a la jornada ordinaria laboral de los trabajadores que ejercen la patria potestad o tutela de personas con discapacidad.

El desarrollo de la presente investigación, consta de cuatro capítulos: el capítulo I, trata sobre la Importancia, funcionamiento y características de la familia, la patria potestad, la tutela, la discapacidad, la discapacidad en Guatemala; seguidamente en el capítulo II, se aborda el tema del derecho de trabajo, sistema normativo laboral, principios del derecho de trabajo, interpretación e integración de las normas laborales; en el capítulo III, trata sobre, la jornada de trabajo, la jornada de trabajo en Guatemala, la limitación de la jornada de trabajo; y, finalmente, en el capítulo IV, se analiza la legislación aplicable a los trabajadores que ejercen la patria potestad o tutela de personas discapacitadas, como lo es, la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. Para la realización de esta investigación, se aplicaron los métodos sintético, analítico y deductivo, fichas bibliográficas, doctrina y legislación comparada aplicable.

Se espera que la presente tesis, sirva de apoyo a la población guatemalteca que tiene bajo su responsabilidad a personas discapacitadas, así como lograr que el derecho laboral guatemalteco se mantenga en la vanguardia.



CAPÍTULO I

1. La familia y las personas con discapacidad que forma parte de ella

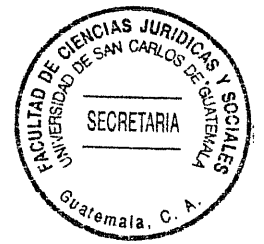
1.1. Antecedentes históricos de la familia

Científicos, sociólogos y antropólogos han desarrollado a lo largo de la historia diversas teorías que tratan de explicar la causa y el origen de la familia en la sociedad moderna, dentro de ellas podemos mencionar como por ejemplo, que en tiempos primitivos de la cultura humana, los miembros de lo que se podría considerar como una familia, se alternaban parejas, sin criterios como los que rigen hoy en día. Esta idea sostiene que históricamente predominó la promiscuidad o libertad sexual como una forma incipiente de organización social, por lo que era únicamente posible en una época, determinar la filiación materna con certeza, lo que dio origen al matriarcado, como una organización social familiar.

Posteriormente de la etapa de la promiscuidad; podemos mencionar la etapa de la comunidad primitiva, en la cual aparece el hombre como tal en el planeta y se desarrolla según diversas formas de organización social; la etapa de la horda, forma simple de organización social, se caracterizaba por ser un grupo reducido nómada, en el que no existía distinción de paternidad; y por último la etapa del clan, forma de organización social, que estaba conformada por un grupo de personas, en la que tenían gran importancia los lazos familiares, y se obedecía a un jefe.



Dentro de la historia de la familia, existieron formas de organización social familiares, como lo son: a) familia consanguínea, considerada la primera forma de organización familiar, siendo su base, la relación biológica que une a sus integrantes formada por parientes de sangre, clasificada por generaciones, se consideraba parientes a los descendientes de un antepasado común, los abuelos y abuelas, así como los hijos eran maridos entre ellos; b) familia punalúa, significó el primer progreso en la organización familiar, por excluirse a los padres, hijos y hermanos del comercio sexual recíproco, al principio en forma aislada, luego gradualmente, hasta establecer como regla general la prohibición del matrimonio incluso entre hermanos colaterales (primos hermanos), obedeciendo a una selección natural, esto permitió un desarrollo de una manera más rápida y completa, entre las comunidades; c) familia sindiásmica, se originó entre lo que fue el límite del salvajismo y la barbarie, se basaba en la convivencia de un hombre con una mujer, pero se permitió la poligamia aunque practicada raramente por razones económicas; d) familia monogámica, base de la civilización naciente, su fundamento radica en el predominio del hombre, con el fin de que sea indiscutible la paternidad, como regla general sólo el hombre podía romper los lazos conyugales.; e) familia matriarcal, organización familiar, caracterizada por el predominio femenino, gracias al privilegio uterino, que otorgaba la certidumbre de la maternidad; y por último encontramos la, f) familia patriarcal, organización social familiar, la autoridad máxima la ejercía el padre o varón ascendiente de mayor edad.



1.2. Definición de familia

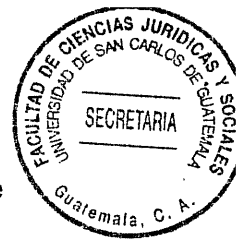
La etimología de la palabra familia no ha podido ser establecida con exactitud. Algunos autores afirman que proviene del latín **fames** que significa “hambre” y otros del término **famulus** “sirviente”, este último que dio origen al latín **familia** “grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens”, posteriormente se incluyó a la esposa e hijos del pater familias, hasta que este término reemplazó por completo al latín *gens*.

La familia según Francisco Messineo citado por Brañas, se define como “el conjunto de dos o mas individuos que viven ligados entre si, por un vínculo colectivo recíproco e indivisible, de matrimonio, parentesco o de afinidad y que constituye un todo unitario.”¹

La familia como organización básica de una sociedad constituye la base primordial de desarrollo de un Estado en el cual las personas adquieren derechos y obligaciones dentro del mismo, considerada la familia pilar básico de una organización social debido a que interviene directamente junto con el Estado en el proceso de aprendizaje del individuo, e influye en la formación de identidad personal de los miembros que forman parte de ella.

Desde el punto de vista sociológico se sabe que la familia es: “el conjunto de parientes con los cuales existe un vínculo de convivencia, en el que cada individuo es el centro de uno de ellos, diferente según la persona a quien se la

¹ Brañas, Alfonso, **Manual de Derecho Civil**, pág. 116



refiera y que alcanza a los ascendientes y descendientes sin limitación de grado.”²

Desde el punto de vista jurídico, para Díaz De Guijarro la familia es: “Institución social, permanente y natural, compuesta por un grupo de personas ligadas por vínculos jurídicos emergentes de la relación intersexual y de filiación.”³

La misma sociedad delega en la familia un rol importante, que sea la encargada de que sus propios miembros puedan progresar en las áreas socioculturales, económicas y educativas; atribuyendo diferentes funciones básicas que la familia debe proveer a los individuos que forman parte de ella como lo son: la comunicación, afectividad, educación, apoyo social y económico, adaptabilidad, difusión de reglas y normas, entre ellas.

La familia considerada de vital importancia desde la antigüedad, hasta al punto de ser discutida por algunos autores como fundamento mismo del Estado.

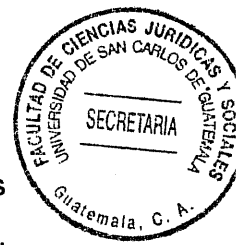
1.3 Importancia de la familia en la sociedad

La familia como formadora de la identidad personal

La familia es el grupo humano al cual se pertenece por primera vez, ya sea por nacimiento, adopción u otro motivo. Siendo el nombre, entendiéndose de pila y/o patronímico, uno de los signos distintivos, que representa la aceptación de

² Belluscio, citado por Manuel Ossorio, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág.408

³ **Ibid**, pág. 408



pertenencia a una realidad social, así como proporciona una individualidad, unos en relación a otros. La familia participa en el proceso de identidad personal del individuo, de manera que pueda ser reconocido en la sociedad y se identifique con la misma, sea capaz de conocer sus propias virtudes, limitaciones y se considere como una persona única e irrepetible.

La familia como núcleo de la socialización primaria

Se le atribuye a la familia, ser responsable de enseñarle a la persona a socializar valores y normas de comportamiento, así como de introducirla en la sociedad. En ella conviven miembros de diferentes edades y sexos, que poseen identidades propias, y juegan roles diferentes, proporcionando a sus miembros, criterios de selectividad y valores, así como de asumir responsabilidades y derechos, que a juicio de la propia familia son los correctos.

La familia como sustrato de la reproducción

Desde la condición de género de cada uno de los miembros que componen la familia, transmite a éstos, los lineamientos biológicos, que cada uno debe seguir, para ser considerado por la sociedad, como hombre o mujer según sea el caso.

La familia como unidad económica

Es importante mencionar que la familia constituye dentro de la sociedad, una unidad productiva en el aspecto económico, así como de consumo. El patrimonio



familiar, compuesto por el conjunto de bienes, valores, derechos y deudas, sirve como un medio de desarrollo a sus miembros.

Funcionamiento de una familia

La familia funciona como un sistema, en el que cada uno de sus miembros se interrelaciona e influyen entre si, como una unidad completa y singular, cada familia tiene su propio estilo, cultura, reglas, roles y forma de expresar sus emociones.

Cuando una familia atraviesa por una crisis, como por ejemplo que un miembro de la misma sufra de alguna discapacidad que le impida su desarrollo integral dentro de la sociedad, es la propia familia la que afronta tal situación y busca una forma de explicar y comprender la experiencia, aportando la forma de lidiar con ello.

1.4. Tipos de familia

Existen diferentes tipos de familia, que cambian en función de la época, geografía, desarrollo económico, social, cultural; atendiendo a una estructura interna singular, por lo que mencionaremos algunas de ellas, como por ejemplo:



La familia nuclear o elemental

Considerada por algunos autores, como la unidad familiar básica que se compone de padre, madre e hijos, estos últimos descendientes biológicos de sus progenitores o miembros adoptados por los cónyuges.

La familia extensa o consanguínea

Clase de familia que se compone de más de una unidad familiar básica, debido a que se extiende más allá de dos generaciones, basada en los vínculos de sangre, incluyendo a abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás.

La familia monoparental

Es aquel tipo de familia integrada por uno de los padres y sus hijos, debido a diversas causas, como por ejemplo un divorcio o la muerte de uno de los cónyuges.

La familia homoparental

Es la clase de familia constituida por cónyuges del mismo sexo y sus hijos, siendo está de reciente creación, como resultado de la forma en que ha evolucionado la sociedad hoy en día y discutida por algunos autores como símbolo de retroceso en la sociedad, por ser considerada diferente a los patrones tradicionales históricos de la familia.



1.5. Características de la familia

Es una institución

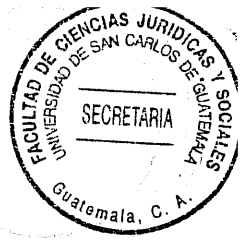
Creada como una figura en la legislación guatemalteca, para proteger la organización básica de la sociedad, así como para que los integrantes de una familia adquieran derechos y contraigan obligaciones, dentro de un Estado.

Es autónoma

Debido a que cada individuo tiene la voluntad de escoger un miembro dentro de la sociedad para formar una familia, de acuerdo a sus patrones culturales, económicos, sociales, etc. Siempre dentro de lo que se considere normal dentro de una sociedad y no este prohibido por la ley.

Unida por el amor y respeto

Cada familia se considera atada por lazos de amor y respeto unos a otros, su formación se debe al sentimiento que nace en cada ser humano de pertenecer y permanecer a una forma de organización social, como resultado que las personas no pueden vivir de manera aislada.



Como medio de conservación

Es una forma de propagación, conservación y desarrollo de la especie humana, entre los seres vivos que habitan el planeta tierra, por su peculiaridad de ser el único con la capacidad de pensar.

1.6. Naturaleza jurídica de las disposiciones legales relativas a la familia

Históricamente se ha considerado a la familia como una institución que forma parte del Derecho Civil, por la importancia de ser base fundadora de los derechos reales, de crédito y de sucesión, en el antiguo Derecho Romano.

Tradicionalmente el derecho se divide para su estudio en dos grandes ramas:

Derecho privado

- Debido a que prevalece el interés particular por sobre el interés general.
- En sus normas se privilegia la autonomía de la voluntad de las partes.
- Las relaciones del Estado con los particulares son relaciones de coordinación.

Derecho público

- Porque prevalece el interés general por sobre el interés particular.



- Sus normas son imperativas, se encuentra sumamente limitada la autonomía de la voluntad de las partes.
- Las relaciones del Estado con los particulares son relaciones de supraordenación, el Estado se encuentra en un nivel arriba de los particulares, quienes deben obedecer las órdenes de este último.

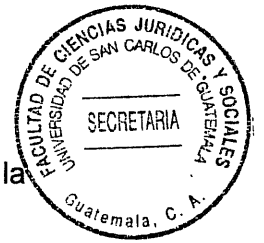
Pero actualmente existen autores que consideran poco ortodoxo, incluir dentro de la clasificación tradicional del derecho a la familia, creando una tercera rama del derecho, estudiando de esta manera el derecho de familia con un sentido más social y autónomo de las divisiones de derecho público y derecho privado. Dentro de los precursores de esta teoría podemos mencionar al Italiano Antonio Cicu.

1.7. Patria potestad

Es el resultado de la importancia, que por naturaleza y confirmado por la ley, se le da a la relación paterno-filial, que existe entre los padres y sus hijos, como régimen de protección de los menores de edad.

1.7.1 Antecedentes históricos

Sus orígenes se remontan a la Antigua Roma, los romanos consideraban la patria potestad, como el poder que tenía el pater de familia o cabeza de familia sobre los miembros de su familia, más que una función en beneficio de éstos, poder que se extendía no solo a los hijos si no también esclavos, mujeres que entraban a formar parte de la familia, adoptados, etc. Reconocida en las XII



Tablas la cual establecía, que el cabeza de familia podía incluso disponer de la vida y muerte de los hijos así como de las personas sujetas a su autoridad.

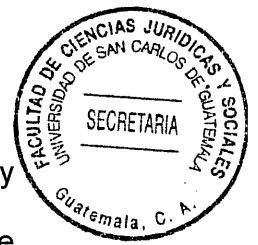
En cuanto al tiempo de duración, la patria potestad duraba tanto como la vida del padre de familia. Todos los pueblos antiguos tienen un patrón común de patria potestad, la cual se refiere como un fuerte poder del padre, que se manifiesta en función de su papel cuasi divino, de allí surge la obediencia y la veneración que le son atribuidos.

Otros autores describen el carácter sacerdotal de la figura paterna, mencionando que no solo es el hombre fuerte que protege y que al mismo tiempo posee la facultad de hacerse obedecer, si no es el sacerdote, heredero del hogar, continuador de los abuelos, raíz de los descendientes, depositario de los misteriosos rituales de culto y fórmulas secretas de la plegaria.

Posteriormente fue evolucionando el término de patria potestad, limitándose únicamente al poder que ejerce el padre o madre de familia en relación a los hijos menores de edad o mayores de edad declarados en estado de interdicción.

1.7.2. Definición de patria potestad

Patria potestad proviene de los vocablos latinos **pater** y **potestas**, los cuales significan Padre y Poder, o sea, poder del padre.



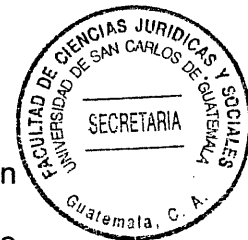
Según Castán Vásquez, define la patria potestad como “conjunto de derechos y deberes que corresponden a los padres sobre las personas y el patrimonio de cada uno de los hijos no emancipados, como medio de realizar la función natural que les incumbe de proteger y educar a la prole.”⁴

La patria potestad es una institución creada por el derecho civil que comprende el derecho de los padres, entiéndase padre o madre, de representar a sus hijos menores de edad o mayores de edad declarados en estado de interdicción, esto último, es decir incapaces de adquirir por ellos mismos derechos y contraer obligaciones, para administrar sus bienes, así como la obligación de cuidarlos, alimentarlos, educarlos y corregirlos utilizando los métodos ecuánimes necesarios.

1.8. Importancia de los padres en la familia

En la familia cada uno de sus miembros juega un rol importante, siendo el padre y la madre los responsables de darles una buena formación a los hijos. A lo largo de la vida se puede observar como los padres adquieren responsabilidades sobre sus hijos en crecimiento, para lograr que éstos sean unos seres íntegros y autónomos, se necesitan diferentes herramientas como lo son: el afecto, la enseñanza de valores, calidad humana y sobre todo tiempo, con el cual pueda compartir con sus hijos.

⁴ Ortiz Vásquez, Carlos, **Derecho Civil I**, pág. 140



Varios son los autores que afirman que la comunicación Intrafamiliar es un componente importante para la buena función de cualquier ser humano dentro de la sociedad. Una situación común en un ambiente familiar es el problema de la falta de tiempo de los padres hacia sus hijos, repercutiendo así en el desarrollo integral de los mismos.

Los padres son el primer modelo que tienen sus hijos, de ahí la importancia de su presencia, tanto el padre como la madre forjan las primeras experiencias de los hijos, proporcionan a sus descendientes equilibrio emocional, que servirá de base para la formación de la personalidad de ellos.

1.8.1. El papel de la madre

La madre, es la primera persona con la que el hijo se relaciona, ya que es ella la que concibe, gesta, alumbró y alimenta al hijo recién nacido, surge un vínculo estrecho, en el que la madre está consciente que alberga una nueva vida en su seno y sabe que dependerá de entero de ella, por un tiempo.

La maternidad se define como: "la relación que une a la madre con el hijo."⁵ Varios psicólogos, afirman que la maternidad no es un rol social sino producto de la naturaleza misma que conlleva el género femenino por razones biológicas, la madre es la encargada de forjar en el hijo, los sentimientos de compasión, afecto, comprensión, entre otros.

⁵ Ossorio, **Ob. Cit.**, pág.582



1.8.2. El papel del padre

La interacción del padre con sus hijos, contribuye a que el hijo, descubra el modelo de autoridad, seguridad, así como estimule su sentido de cooperación. La paternidad se define como: “relación parental que une al padre con el hijo y que puede ser legítima, cuando está concebido en el matrimonio, o ilegítima cuando es concebido extramatrimonialmente.”⁶

Tradicionalmente, es el padre quien brinda protección en el sentido de techo, comida, vestuario y educación, siendo el proveedor económico de la familia. Es el miembro de la familia que tiene que salir a trabajar para satisfacer las necesidades básicas y dar seguridad a los que dependen de él.

En la actualidad existen familias, que por diversas circunstancias como lo son la muerte o abandono de los padres, no son éstos los que se encargan de velar por el cuidado de menores o mayores de edad declarados en estado de interdicción, surgió la necesidad que el Estado implementara una figura que reemplazara la función que ejerce el padre o madre, y se creó de esta manera la institución de la tutela.

⁶ *Ibid*, pág. 702



1.9. Tutela

1.9.1. Antecedentes históricos de la tutela

Antes de la cultura romana, la figura de la tutela no era aceptada, tomando en consideración que la familia se organizaba en forma patriarcal, los hijos junto con otros sujetos eran considerados como propiedad del padre, pues después de la muerte del padre el huérfano, pasaba a manos de los parientes, dándole así un carácter más familiar que de protección.

Con el paso del tiempo la civilización romana, instituyó la figura de la tutela, como la autoridad que se tenía sobre una persona libre, para proteger al que por razón de su estado no podía defenderse por si mismo.

Dentro de las clases de tutela, según las personas sometidas a ellas, que reconoció el derecho romano se encuentran: a) Tutela de Impúberes, la cual se ejercía sobre los que se consideraban menores de edad, por muerte del pater de familia o por emancipación y; b) Tutela de las Mujeres, como su nombre lo indica se desempeñaba sobre las mujeres que no habían contraído aún matrimonio.

En un inicio la designación del tutor era obra de la ley, luego se autorizó al pater de familia a designar tutor por medio del testamento y más tarde se reconoció al magistrado esta facultad.



En el derecho romano se conocieron dos instituciones por aparte, la tutela y curatela, ambas se referían a la asistencia y protección, pero su diferencia radicaba en que, la tutela se relacionaba al cuidado de la persona, mientras que la curatela al cuidado de los bienes, con el transcurso del tiempo, la figura de la tutela abarcó también los bienes.

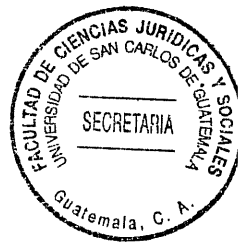
Dentro de las clases de tutela en el derecho romano podemos mencionar:

- a) La tutela testamentaria, el tutor era designado por el pater de familia a través de un testamento.
- b) La tutela dativa, era designada por los magistrados por medio de la ley.
- c) La tutela legítima, clase de tutela designada por ley a los parientes más cercanos.
- d) La tutela legítima de los ascendientes, clase de tutela legítima designada por ley a los parientes ascendientes más próximos, del que la necesitaba.
- e) La tutela legítima de los patrones, tipo de tutela que por ley le pertenecía al pater de familia e hijos sobre los esclavos que por mandato legal se convertían en personas libres.

1.9.2. Definición de tutela

La palabra tutela proviene del latín **tutela**, que significa protección o defensa. Según Federico Puig Peña, indica que “la tutela es aquella institución jurídica que tiene por objeto la protección y cuidado de la persona o patrimonio de los que por su incapacidad legal están imposibilitados de gobernarse a sí mismos.”⁷

⁷ Vázquez Ortiz, **Ob. Cit.**, pág. 170



La tutela es un término jurídico del derecho romano, que al igual que la patria potestad sufrió diversos cambios, hasta lo que se considera actualmente, como una figura del derecho civil, que comprende el derecho que tiene una persona, de representar a un menor de edad o a un mayor de edad declarado en estado de interdicción, no sujeto a patria potestad, así como la facultad de administrar sus bienes, cuidarlo, alimentarlo, educarlo y corregirlo de la manera más adecuada.

De esta definición podemos inferir, lo siguiente: a) que es una figura del derecho civil, ya que se encuentra ligado a un poder jurídico, contempla un conjunto de normas jurídicas; b) conlleva el cuidado y protección de personas menores de edad o mayores de edad declaradas en estado de interdicción, con la finalidad que se proteja, dirija y represente al pupilo; y c) facultad que tiene una persona, sea individual o jurídica.

1.9.3. Elementos personales de la tutela

Tutor

Elemento personal de la tutela que representa al menor de edad o mayor de edad declarado en estado de interdicción, para que obre, maneje y dirija el patrimonio de éste último, se constituye como su representante legal.



Protutor

Es la persona que la legislación guatemalteca en el Código Civil, establece para supervisar la labor que realiza el tutor sobre los bienes y cuidado del pupilo.

Pupilo

Elemento personal de la tutela que se le denomina, al menor de edad o mayor de edad declarado en estado de interdicción, quien no posee un padre o madre, que vele por el mismo.

1.9.4. Características de la tutela

Es obligatoria

El Código Civil establece que las personas que se encuentran en el pleno ejercicio de sus derechos civiles y son nombrados, deben desempeñar el cargo de tutor, el cual es de carácter irrenunciable, y únicamente si tienen algún impedimento puede excusarse de ejercer el mismo.

Es personal

El cargo de tutor es exclusivamente ejecutado por la persona elegida para ello, y no puede delegar dicha función en otra.



Es pública

La legislación guatemalteca establece que el discernimiento del cargo de tutor debe realizarse por medio de un acto procesal, el cual queda plasmado en un acta judicial, en donde el juez le otorga validez jurídica al cargo.

1.9.5. Clases de tutela

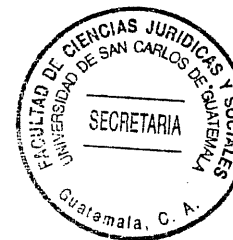
El Código Civil en Guatemala, regula diferentes tipos de tutela.

Tutela testamentaria

Clase de tutela que se constituye a través de testamento, como acto de última voluntad del padre, madre, de los hijos, al igual que los abuelos para con los nietos, de nombrar al tutor y protutor.

Tutela legítima

Se le llama al tipo de tutela que por ley, existe un orden que debe de seguirse para ocupar el cargo de tutor, dando prioridad al abuelo paterno, abuelo materno, abuela paterna y abuela materna, así como también a los hermanos sin distinción de sexo, siendo preferidos los que proceden del mismo padre y madre, los de mayor de edad y capacidad.



Tutela judicial

Clase de tutela, que surge a falta de tutela testamentaria y legítima, en la que un juez designa la persona idónea, que ejercerá el cargo de tutor.

Tutela específica

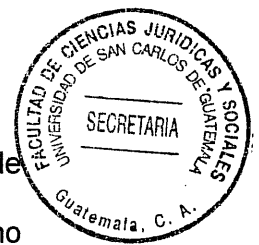
Tipo de tutela, en la que el juez designa tutor por existir conflicto de intereses entre pupilos sujetos a una misma tutela.

Tutela legal

Se le llama a la tutela que ejercen los directores o superiores administrativos que tienen a su cargo establecimientos de asistencia social, que resguardan a menores o incapacitados. Dentro de las características especiales puedo mencionar que no necesita de discernimiento del cargo, esto quiere decir, que no se debe llevar un proceso judicial para que sea legal, ya que el mismo Código Civil regula dicho carácter.

Tutela especial

Clase de tutela que nace como consecuencia de conflictos de intereses entre hijos sujetos a la misma patria potestad.



A lo largo de la evolución humana existe en cada generación un cierto número de seres humanos, integrantes de una familia, quienes aún en su etapa adulta, no llegan a adquirir la totalidad de su capacidad física y/o intelectual lo que impide su participación plena y efectiva dentro de la sociedad, a los que la misma denomina como personas discapacitadas, minusválidos o personas con capacidades especiales, términos para hacer referencia a los que se encuentran en ese estado.

1.10. Discapacidad

1.10.1. Antecedentes históricos

En la prehistoria, a medida que las distintas tribus y agrupaciones humanas se movilizaban buscando mejores oportunidades de caza o tierras para realizar sus cultivos, decidían abandonar a su suerte a las personas discapacitadas, para no entorpecer los desplazamientos del resto de la tribu. Durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que en su bella y floreciente civilización, existieran personas diferentes.

En otras culturas como Egipto, India y Asia, por ser de mucha importancia la fuerza física, como forma de sobrevivencia, una persona con limitación física era considerada poseída o inservible. Peculiar fue en la cultura hebrea que dio un trato diferente a las personas con limitaciones, podían participar en asuntos



religiosos, el Judaísmo precursor del Cristianismo elevó la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad.

Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad, eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense como animales, para que las familias se divirtieran. Se consideraba a la discapacidad como un castigo de Dios, la sociedad no tenía responsabilidad con los discapacitados, de hecho, éstos eran perseguidos y/o muertos.

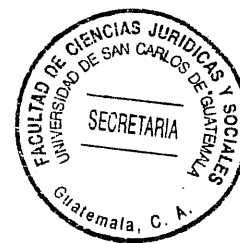
En la Edad Moderna, surge el renacimiento entre los siglos XV y XVI, se caracterizó por grandes cambios, en la literatura, artes, ciencias y otros. Con respecto a las personas con discapacidad comenzó paulatinamente un cambio de actitud, este cambio se reflejó cuando la misma sociedad comenzó a reconocer que tenían responsabilidades ante esta población, como por ejemplo, en Inglaterra se crea la Ley de los Padres, en España, la Reina Isabel la Católica crea el primer hospital donde se facilita a los soldados prótesis, aparatos terapéuticos y se les reconoció el pago de un salario. Grandes personalidades del siglo XVIII, como Voltaire, Roseau, Lacker, etc. Influyeron para un cambio de actitud hacia los minusválidos, ya que sus ideas se basaban en la experiencia humana.



Con la Revolución Industrial alrededor de 1800, inicia el debate sobre las condiciones de vida de los discapacitados. A finales del siglo XIX, nace una corriente pedagógica que intenta dar un tratamiento basándose en la intervención educativa, implementado por J.M. Itard, Ovidio Decroly y Marie Montessori, en este período no se abandona la concepción médica, sino trata de darle un sentido más pedagógico a la problemática, por lo que se denominó como la *pedagogía-médica del anormal*, la cual trascendió los inicios del siglo XX hasta la Segunda Guerra Mundial.

A principios del siglo XX comenzaron a multiplicarse las escuelas especiales, ya no sólo para sordos o ciegos, sino también para niños con retraso mental o con problemas de aprendizaje, ya que anteriormente sólo había cabida para éstos en hospitales psiquiátricos.

La Segunda Guerra Mundial pone en vigencia los conceptos de rehabilitación e integración, ya que era necesario reinsertar a la sociedad a aquellas personas que por causas bélicas habían perdido funciones físicas o psicológicas. En 1959, el concepto de normalización inicia en Dinamarca como movimiento que proclama que el deficiente mental debe desarrollar su vida tan normalmente como le sea posible, el concepto se popularizó y extendió a los países desarrollados del primer mundo.



1.10.2. Definición de discapacidad

El término *discapacidad* fue aceptado por la Real Academia Española hace 10 años. Existen otros términos quizás más comunes como *incapacidad*, *minusválido*, *inválido*, pero estos pueden dar a entender que las personas con discapacidad son personas sin habilidad, de menor valor o sin valor. En comparación con estas acepciones, la discapacidad tiene que ver con "la disminución de una capacidad en algún área específica", por lo que el uso de este término reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad.

La discapacidad se define como "cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo."⁸

La discapacidad siendo una condición o circunstancia que se da en un cierto número de personas, se presenta como una deficiencia en el cuerpo humano que imposibilita realizar alguna actividad e integrarse a la sociedad, existiendo esta deficiencia en una gran diversidad y en diferente grado en el que se manifiesta en las personas.

⁸ Organización Mundial de la Salud, <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>, (07/03/2011)

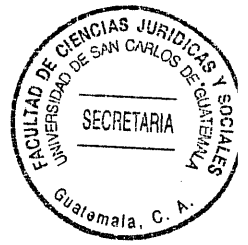


Desde tiempo atrás la discapacidad ha sido vista por la sociedad como un obstáculo en el ser humano, que lo inhabilita para realizar las acciones diarias que ejecuta una persona considerada normal.

Las consecuencias de la discapacidad dependen de la forma y profundidad con que alteran la adaptación del individuo en el medio. La discapacidad puede ser definitiva o recuperable (en tanto susceptible de mejorar en ciertos aspectos) o en fin, compensable (mediante el uso de prótesis u otros recursos).

Por ello, es importante analizar el grado de la discapacidad (leve, moderada, severa o muy severa, en relación cuantitativa con la disminución o alteración funcional), su evolutividad (progresiva, estacionaria o regresiva) y si es congénita o adquirida, puesto que las consecuencias en uno u otro caso han de ser diferente, como lo serán también las reacciones psicológicas del individuo y su entorno familiar.

Son muchas las diferentes discapacidades que existen, por lo que se mencionará una clasificación de estas, las cuales se consideran las más comunes o generales que existen.



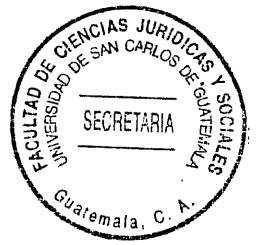
1.10.3. Tipos de discapacidad

Discapacidad física

Se entiende que una persona sufre de alguna discapacidad física cuando se padece de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades, como por ejemplo, cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores, entiéndase brazos y piernas. También se incluyen las producidas a causa de la deficiencia del sistema nervioso, como por lo es la parálisis de extremidades, paraplejías, trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Este tipo de discapacidad afecta gravemente a la persona, ya que pierde parte de su autonomía para desenvolverse dentro de la sociedad, creando una escasa participación en la educación, empleo, así como la sobreprotección por parte de los integrantes de la familia.

Discapacidad mental

Clase de discapacidad que consiste en las perturbaciones y problemas en el comportamiento adaptativo previsiblemente permanentes, que una persona demuestra en un ámbito social, así como un nivel de inteligencia inferior a la media. Se puede mencionar como lo es el autismo, esquizofrenias, síndrome de Down, el retraso mental, entre algunas.



Discapacidad sensorial

Como su nombre lo indica esta clase de discapacidad consiste en la limitación o pérdida de alguno de los sentidos, como lo son la audición, visión y el lenguaje.

Muchas son las causas que existen de las deficiencias en las personas discapacitadas, siendo algunas producto de la genética, problemas durante el embarazo, problemas al nacer, abuso de cigarrillos, alcohol, y/o drogas, golpes o heridas fuertes en la cabeza, privación de estímulos y oportunidades para aprender, falta de amor, afecto y atención, maltrato físico y/o mental, alimentación inadecuada, envenenamiento, abandono, etc. Algunas pueden ser tratadas, incluso curadas con un buen tratamiento, dependiendo del grado en que se encuentre la deficiencia y la forma o momento en que se proporcione la atención inmediata.

Existen personas discapacitadas que logran salir adelante, gracias a años de terapias y programas de apoyo para su integración a la sociedad, siendo capaces de incluso conseguir un empleo por si mismas, pero en Guatemala existe una parte de la población guatemalteca con discapacidad, que aún recibiendo una atención adecuada no es capaz de poder formar parte de la sociedad sin apoyo de otra persona, debido a que su deficiencia, se encuentra en tal grado que es imposible su recuperación total o por lo menos en un margen que pueda salir adelante por si sola.



1.10.4. La discapacidad en Guatemala

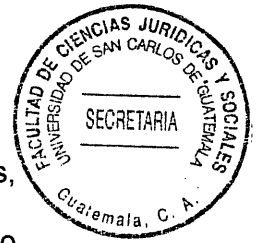
En Latinoamérica específicamente la discapacidad se vuelve un tema tan complejo a comparación de países desarrollados, debido a que existen sólo algunos estudios estadísticos, los cuales se encuentran desactualizados y son poco precisos, por eso el trabajo en políticas o programas de apoyo a la discapacidad se basa en datos estimados, y en ocasiones bastante alejados de la realidad de los países.

Las causas de discapacidad en Guatemala obedecen más a una serie de factores externos, mas que genéticos, como lo son: accidentes de todo tipo y la falta de atención pronta a los mismo, abuso de alcohol, cigarrillos y/o drogas, violencia social, la desnutrición, el abandono infantil, marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, enfermedades infecciosas y parasitarias, contaminación ambiental, como por ejemplo el uso irracional de plaguicidas en los cultivos, por mencionar algunos.

Áreas problemáticas de la discapacidad en Guatemala

Educación

El ministerio de educación, no cuenta con datos estadísticos sobre la inscripción, deserción y grado de escolaridad de los niños y adolescentes con discapacidad, debido a que las mismas escuelas públicas no satisfacen las necesidades básicas de un estudiante regular, menos las de estudiantes con necesidades



especiales, los programas educativos no diseñados para este tipo de situaciones, la integración educativa de las personas discapacitadas surge gracias al apoyo de entidades no gubernamentales nacionales e internacionales. Esta problemática trae como consecuencia una limitación de oportunidad en el ámbito laboral, en el ingreso económico e integración social, causando una mayor dependencia del discapacitado para su supervivencia.

Empleo

Existe en Guatemala, un pequeño número significativo de personas discapacitadas que gracias a un tratamiento adecuado, ha logrado salir adelante, incluso capaces de conseguir un empleo el cual les permite sentirse útiles y parte de la sociedad, así como satisfacer algunas necesidades básicas. Aunque no todas las entidades privadas o públicas les brindan esta oportunidad, claro ejemplo es la poca o ninguna presencia de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral, la mayoría de patrones adopta una posición de exclusión de esta parte de la población guatemalteca considerándolos inservibles como fuente productora de ganancia.

Es mayor el reto que enfrentan las personas discapacitadas al tratar de superarse, por enfrentarse ante una sociedad que lamentablemente excluye todo aquello que para ella difiera a la gran mayoría, aquello que no puede entender desde su condición de normalidad, como lo es la sociedad guatemalteca.



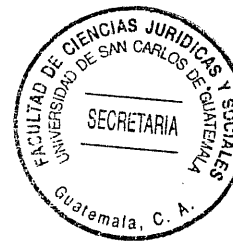
Diversos grupos como las mujeres, las clases sociales pobre y media, grupos étnicos, las personas con diversidad sexual, que han tenido y tiene que pasar por estos procesos de exclusión ante la sociedad guatemalteca, cuya cultura conservadora, machista, dogmática, racista y prejuiciosa, producto de la misma historia que conlleva el país Guatemala, se manifiesta en intolerancia, desprecio e indiferencia, hacia estos sectores. Sumándose a todo esto la poca incidencia por parte del Estado para mejorar la protección de los derechos de las personas discapacitadas.

Accesibilidad y movilidad

Las barreras arquitectónicas y urbanísticas son uno de los principales problemas que intensifican la dificultad de las personas discapacitadas para integrarse en el ámbito laboral y realizar sus actividades diarias. Una muestra tan sencillo de ello, son las paradas de buses, pasarelas y el servicio de transporte urbano que hasta hace poco, algunos de éstos, cuentan con el diseño adecuado para cubrir este tipo de necesidades, en la capital; no así, en el interior del país.

Falta de información

La falta de datos verídicos y fiables, sobre la población con discapacidad, hace difícil establecer un control, el cual permita programar y elaborar políticas, planes, programas y proyectos nacionales sobre el tema.



Así como promover una cultura de inclusión en los guatemaltecos, de las personas que sufren de alguna discapacidad, lo que contribuye también al rechazo por parte de la sociedad guatemalteca hacia los discapacitados.

Falta de legislación

La legislación sobre las discapacidades ha ido evolucionando en Guatemala, gracias a la preocupación de los propios discapacitados, de las instituciones que les prestan servicios, así como atención, y sobre todo debido a la presión que ejerce la comunidad internacional, principalmente los países desarrollados que consideran de mucha importancia temas sociales, como éste, que han sido olvidados por países como Guatemala.

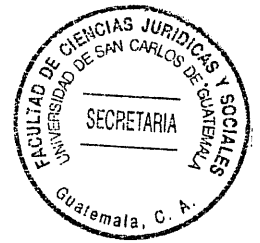
Guatemala cuenta con una serie de leyes y normas que directamente o no, tratan el tema de la discapacidad, sin embargo es muy escasa, y no satisface las necesidades por completo de este sector.

Otro de los factores que influye en la ausencia de legislación nacional, se debe a la falta de voluntad política por parte de los gobiernos que llegan al poder, quienes no implementan los programas adecuados, para esta problemática que subsiste dentro del país.



Asistencia médica

La falta de planes de prevención y detección temprana impide, en ocasiones, evitar la discapacidad o que esta empeore. Además, la falta de asistencia no especializada perjudica a la persona con discapacidad en su mayoría de veces. Agregando a ello, que el personal general de salud capacitado en rehabilitación es muy escaso, así como la existencia de poco centros de atención para discapacitados, lo que dificulta la accesibilidad a éstos y determina que la asistencia médica no sea idónea.



CAPÍTULO II

2. El trabajo humano como esencia de la relación laboral

2.1. Generalidades

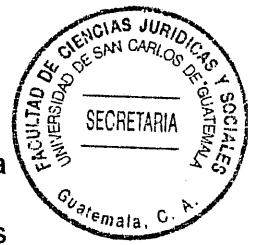
El trabajo, es una de las características que distingue a una persona del resto de los seres vivos, ya que constituye el conjunto de acciones realizadas por el hombre, que tienen por objeto modificar la naturaleza, para satisfacer necesidades humanas, sujetas a una relación de trabajo, dentro de un ordenamiento jurídico.

2.1.1. Definición de trabajo

El trabajo “se constituye, además de ser una actividad que sólo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”⁹

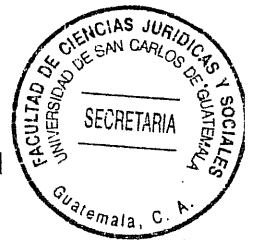
De lo anteriormente expuesto se puede fácilmente deducir que todo lo referente al trabajo, se relaciona con la energía y voluntad humana, intelectual o física, que es la única capaz de transformar la naturaleza a través de la creación, para satisfacer las necesidades de los seres humanos, así como generar ganancia.

⁹ Franco López, César Landelino, **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**, pág. 1



El trabajo cumple tres funciones muy importantes: a) desde el punto de vista individual, permite a la persona obtener elementos materiales para satisfacer sus necesidades, b) desde el punto de vista psicológico, el ser humano se realiza como persona, al dedicarse a una actividad que sea de su agrado y que tenga vocación para ello, c) desde el punto de vista social, como medio para que la sociedad produzca los bienes y servicios necesarios, que satisfagan las necesidades de todas las personas, produciendo desarrollo.

El trabajo humano es la esencia de la relación de trabajo, sin embargo no todo trabajo humano queda comprendido dentro de lo que el Código de Trabajo establece como relación laboral, debido a que existen diferentes clases de trabajo, como el trabajo para si mismo, clase de trabajo que realiza una persona para satisfacer su propia necesidad, sin ánimo de lucro; el trabajo por cuenta ajena, es el que se realiza a favor de otra persona sin ánimo de lucro; el trabajo remunerado, clase de trabajo que se realiza para satisfacer necesidades ajenas, a cambio de una retribución económica; el trabajo independiente, forma de trabajo en el que una persona realiza una obra o servicio a favor de otra, sin necesidad que esta última le proporcione insumos necesarios para llevarla a cabo, ni está sujeto bajo las instrucciones de ella, y el trabajo dependiente o subordinado, tipo de trabajo, en el que una persona presta sus servicios o ejecuta una obra a cambio de una remuneración, necesita que la persona a la cual se le presta el trabajo proporcione todo lo necesario para realizarlo, además de estar bajo las ordenes o instrucciones del mismo



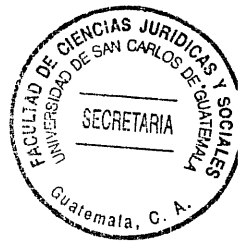
Este último queda comprendido dentro de lo que se conoce como relación laboral según la legislación guatemalteca.

2.1.2. Definición de contrato de trabajo

El Código de Trabajo establece, que se da un contrato de trabajo, cuando existe un *vínculo jurídico-económico*, económico, ya que tanto el trabajador como el patrono perciben beneficios cuantificables en dinero, y jurídico, por que la legislación laboral guatemalteca, establece derechos y obligaciones, para ambos, entiéndase, patrono y trabajador, mediante el cual el *empleado*, queda *obligado a prestar al empleador, sus servicios personales o a realizar una obra personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada*, esto quiere decir que el patrono debe proporcionar los materiales e insumos suficientes para que se elabore el trabajo, y el trabajador se encuentra sujeto bajo las instrucciones u ordenes de él, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La *relación de trabajo* empieza, con el hecho mismo de que el trabajador inicie a prestar sus servicios al patrono, siempre y cuando dicha prestación de servicios se ejecute bajo las características o elementos antes indicados, así lo establece el propio Código de Trabajo.

Por ese motivo se debe tener siempre muy presente que la naturaleza de una relación en la que una persona presta sus servicios, no esta definida por el



documento que las partes firmen, sino por las características en las cuales se preste el servicio.

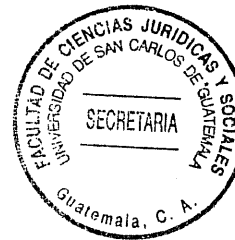
2.2. Derecho del trabajo

Para Cabanellas Derecho del Trabajo es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁰

Derecho del Trabajo, es una rama del derecho público, a través del cual se estudian las normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, así como instituciones que permiten resolver jurídicamente y de forma pacífica sus conflictos. Comprende también los principios que sirven de inspiración para crear, interpretar y aplicar dichas normas jurídicas.

Su naturaleza es de ser una rama del derecho público, ya que en su aplicación, el interés particular debe ceder frente al interés general, sin embargo existe una teoría al igual que el derecho de familia mencionado en el capítulo primero, que establece al derecho de trabajo como parte del derecho social, pero está

¹⁰ Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 304



corriente no ha logrado imponerse en la doctrina, ya que la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación clásica del derecho solamente en dos ramas.

Otras denominaciones que ha recibido el Derecho de Trabajo a lo largo de la historia, encontramos: Derecho de Clase, Derecho Obrero, Derecho Laboral, Derecho Social, Legislación Industrial, entre otras.

El Derecho de Trabajo al igual que otras ramas del derecho, comprende un conjunto sistemático de normas jurídicas de diversa jerarquía, que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores.

2.3. Sistema normativo laboral

Son normas jurídicas que forman parte de un solo sistema normativo, el cual se rige por los mismos principios que le dan coherencia y permiten su adecuada interpretación y aplicación.

Generalmente para dar un orden jerárquico a las normas jurídicas, se utiliza el modelo de Hans Kelsen, en el cual las normas jurídicas de un Estado están estructuradas en un orden, en donde las inferiores deben respetar las disposiciones de las de superior jerarquía al que se le denomina principio de jerarquía normativa, además sostiene que todas las normas legales deben respetar las disposiciones de la constitución, conocido como principio de supremacía constitucional.



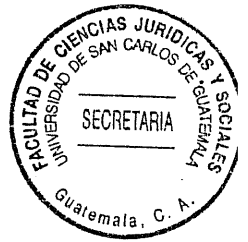
Basándose en el modelo de Hans Kelsen, el sistema normativo laboral guatemalteco está conformado por normas constitucionales, internacionales y ordinarias de trabajo, normas reglamentarias, instrumentos de normación colectiva, normas individualizadas de trabajo y la costumbre laboral.

Normas constitucionales de trabajo

Dentro de las normas constitucionales de trabajo, se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula el derecho al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, entiéndase al trabajo como un derecho que posee toda persona, sea hombre o mujer, de tener la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución para vivir decorosamente y una obligación social, debido a que como parte integrante de la sociedad, las personas deben aportar con su ocupación para desarrollo de la misma.

El Derecho del Trabajo constituye también un derecho humano social de segunda generación, son aquellos a los que tienen derechos los individuos por ser parte de un conglomerado social, además establece los derechos sociales mínimos, que comprende todos aquellos derechos que fundamentan la legislación del trabajo guatemalteco, la actividad de los tribunales de justicia y autoridades laborales.

Todas las demás normas dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, deben guardar respeto a las normas constitucionales, debido al principio de supremacía



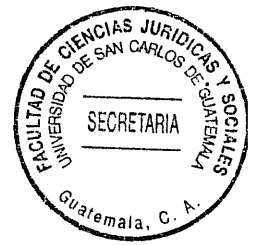
constitucional, el cual se encuentra taxativamente inmerso en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Normas internacionales de trabajo

Son de mucha importancia, ya que constituyen al igual que las normas constitucionales, derechos mínimos de los trabajadores, dentro de estas podemos encontrar, los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, convenios y tratados internacionales en materia laboral, que Guatemala haya suscrito y ratificado.

Normas ordinarias de trabajo

Son aquellas normas creadas de forma normal por el Organismo Legislativo a través de un procedimiento legislativo, que da como resultado un Decreto, como lo es, la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Ley de Bonificación Incentiva para los Trabajadores del Sector Privado, Código de Trabajo, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, entre otras. Se encuentran al mismo nivel jerárquico y son inferiores a las normas constitucionales y normas internacionales de trabajo.



Normas reglamentarias

En cuanto a materia laboral se refiere, el Organismo Ejecutivo, tiene el poder de crear reglamentos, para regular aspectos que desarrollen las normas ordinarias laborales.

Instrumentos de normación colectiva

El derecho de trabajo guatemalteco regula que todos aquellos derechos mínimos para los trabajadores, son susceptibles de ser mejorados, por medio de la contratación colectiva, a través como por ejemplo, de los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y convenios colectivos de trabajo.

Normas individualizadas de trabajo

Es una forma por medio de la cual, también pueden ser mejorados los derechos mínimos de los trabajadores, a través de un contrato individual de trabajo, que constituye un acuerdo de voluntades, entre patronos y trabajadores para regular las condiciones de trabajo como lo son el objeto, modo, tiempo de su realización, lugar de ejecución y retribución, que regirán en la relación laboral que existe entre ellos.



La costumbre laboral

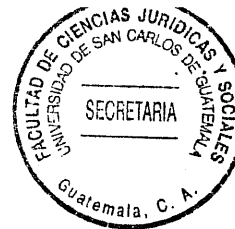
La costumbre, es la práctica reiterada, o sea realizada muchas veces, de una conducta, que las personas consideran como obligatorias por convicción propia. En Guatemala, específicamente en materia laboral, la costumbre adquiere carácter de ser obligatoria jurídicamente, así lo regula el Código de Trabajo, al establecer que sirve como elemento de integración de la ley, y al formar parte de los efectos del contrato individual de trabajo.

2.4. Principios del derecho del trabajo

El estudio de los principios del derecho del trabajo, son de vital importancia, debido a que forman parte de las normas ordinarias y constitucionales de trabajo, además son líneas directrices fundamentales, que sirven como guías para la creación de las normas laborales, orientan su interpretación y aplicación.

El conocimiento de los principios del derecho de trabajo, contribuye al entendimiento de las distintas instituciones de la materia, ya que resultan inexplicables desde la perspectiva de los principios propios del derecho común.

Cada uno de estos principios, se complementan entre sí y a pesar de tener como objetivo la protección y defensa de la clase trabajadora, poseen características que los diferencian unos de otros, siendo todos de gran importancia.



En la legislación guatemalteca, se encuentran tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, sección octava, como en el Código de Trabajo en la parte considerativa bajo el nombre de características ideológicas.

2.4.1. Funciones de los principios del derecho del trabajo

Función informativa

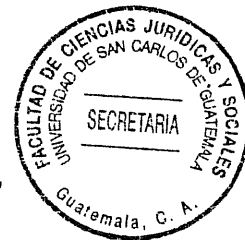
Los principios del derecho del trabajo cumplen con esta función, cuando orientan el contenido de las normas jurídicas laborales, para su creación y modificación. Otros nombres con los que se le conoce a los principios con función informativa, se encuentran las características ideológicas, principios ideológicos o principios políticos

Función interpretativa

Se cumple esta función, cuando el principio del derecho del trabajo, permite darle significado a las normas jurídicas laborales.

Función normativa

Esta función se da cuando, el propio principio es de una importancia a tal grado, que forma parte del ordenamiento jurídico, es decir, son reglas de observancia obligatoria para todas las personas en la integración y aplicación del Derecho



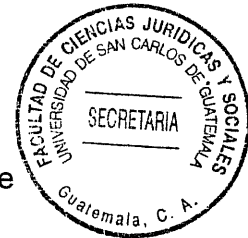
Laboral. A los principios con función normativa se les denomina también como, principios técnicos, dogmáticos o garantías.

2.4.2. Principio de tutelaridad

Principio establecido, en el Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala, que consiste en dar protección jurídica mayormente a los trabajadores, debido a la desigualdad económica que éstos tienen respecto a los patronos. Cumple una doble función, por un lado una función informadora, ya que sirvió como base de creación del Código de Trabajo, por estar establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y a su vez, una función interpretadora, ya que el Código de Trabajo, establece que para interpretar el Derecho Laboral guatemalteco, debe tomarse en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores.

Este principio, al tratar de compensar la desigualdad económica que existe entre trabajadores y patronos, cumple con el principio de igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que todos los seres humanos en Guatemala son iguales en dignidad y derechos, igualdad que se refiere a tratar igual a las personas que se encuentran en la misma situación.

Como medio de protección a la parte más débil de la relación laboral que son los trabajadores, el Código de Trabajo, regula aspectos como, la inversión de la carga de la prueba, en la cual el patrono debe probar su inocencia de lo que se le



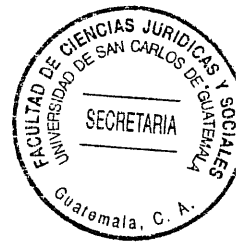
acusa, en cuanto a la justicia o injusticia de un despido, vacaciones, falta de contrato, discriminación salarial por razón de sexo, constancia de vacaciones, entre otros.

2.4.3. Principio de garantías mínimas

Este principio es de gran importancia, debido a que es el punto de partida de todos aquellos derechos que se encuentran regulados en la legislación laboral guatemalteca a favor de los trabajadores, ya que nunca puede pactarse menos de ellos. Cumple una función informadora y normativa, en todo contrato por disposición de la ley debe tener por incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes nacionales en materia de derecho de trabajo. El principio de garantías mínimas, comprende también como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios y tratados, suscritos y ratificados por Guatemala en materia laboral.

2.4.4. Principio de irrenunciabilidad

Consiste en la imposibilidad jurídica, que los trabajadores tienen de privarse voluntariamente de los derechos otorgados en su beneficio por el Derecho Laboral, este principio cumple una función informadora y normativa, es importante mencionar que en cuanto a los trabajadores no pueden renunciar a



sus derechos, sin embargo los patronos si están facultados legalmente para poder renunciar a los derechos que la ley les otorga.

Además, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, expresan claramente, que ante una posible violación a este principio, se prevee una sanción como efecto de la renuncia de cualquier derecho laboral por parte de los trabajadores, a través del término *nulo ipso jure*, o sea nulo de pleno derecho.

Como por ejemplo podemos citar, el salario mínimo, la bonificación incentiva para el sector privado, el período de vacaciones, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el pago de horas extras, el período pre y pos natal de la madre, la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, el pago de horas extras entre otras, constituyen derechos mínimos de los trabajadores.

2.4.5. Principio de superación de los derechos mínimos

Como su nombre lo indica, este principio establece, que los derechos mínimos a favor de los trabajadores son susceptibles de ser mejorados, cumpliendo una función informativa y normativa, dichas garantías mínimas son capaces de mejorarse a través de instrumentos de normación colectiva o individual, como lo es, la contratación individual, la contratación colectiva del trabajo, pactos y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y sentencias arbitrales.



A manera de ejemplo se puede mencionar, que en la mayoría de entidades públicas y/o privadas, el salario que perciben los trabajadores, es superior al salario mínimo, ya que en si, el propio salario mínimo constituye un derecho mínimo, por lo que únicamente puede ser superado de lo contrario sería considerado totalmente ilegal.

2.4.6. Principio de in dubio pro operario

Es un principio destacado, entre los demás principios, al encontrarse regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y establecer taxativamente, que en caso de duda se debe favorecer al trabajador, cumpliendo una función interpretativa en cuanto al alcance o interpretación de las disposiciones legales hacia el trabajador.

En cuanto a la interpretación más favorable, se refiere a que en caso de duda sobre las condiciones o derechos que una norma jurídica otorga a un trabajador, debe siempre preferirse la más beneficiosa al trabajador.

En cuanto al alcance, quiere decir que en caso de duda sobre el alcance de una norma jurídica laboral, debe preferirse siempre la de interpretación más favorable al trabajador, y en caso de conflicto entre normas de trabajo o previsión social con otras, deben prevalecer absolutamente las primeras.



2.4.7. Principio de imperatividad

Este principio cumple con una función informadora, al encontrarse establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo, y regular que el Derecho de Trabajo, es de aplicación obligatoria a todos los patronos y trabajadores, debido a que no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, lo que limita la autonomía de la voluntad de las partes como en otras ramas del derecho.

El Estado que garantiza la observancia de las normas jurídicas, al tratar de violarse su aplicación, interviene mediante el poder coactivo de una manera directa o indirecta para reparar la infracción cometida.

2.4.8. Principio de realismo

Principio que estudia al trabajador en su realidad como parte de la sociedad y considera que para resolver una situación determinada, es necesario tomar en cuenta, ante todo la posición económica de las partes, así como factores sociales pertinentes.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca, este principio cumple una función informadora por encontrarse en los considerandos del Código de Trabajo, y una función normativa, por encontrarse en la Constitución Política de la República de Guatemala.



2.4.9. Principio de objetividad

Se considera como un principio con función informadora, además tiene como objetivo, implementar la tendencia de resolver los diferentes problemas que puedan surgir entre patrono y trabajador, con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles, esto quiere decir que para solucionar problemas no debe basarse únicamente en ley, sino que debe perseguir fundamentalmente que dichas soluciones sean justas.

2.4.10. Principio democrático

Este principio establece, que la clase trabajadora la constituye un gran número de la población guatemalteca, por lo que el Derecho de Trabajo en Guatemala, debe estar orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, la función de este principio es informadora.

2.4.11. Principio conciliatorio

Tipo de principio informador, que establece que las normas jurídicas laborales en Guatemala, deben inspirarse esencialmente en ser conciliatorias entre capital y trabajo, debido a que no puede existir uno sin el otro, es decir sin trabajador no hay trabajo, y sin patrono no hay remuneración.



2.4.12. Principio de necesidad

Principio que se refiere a que el Derecho de Trabajo, es necesario para guardar la armonía en las relaciones de trabajo, ya que de no existir, los patronos se aprovecharían de la necesidad económica de los trabajadores, para obligarlos a aceptar condiciones de trabajo notoriamente desfavorables e inhumanas. Además existiría una eterna pugna entre patrono y trabajadores, que frenaría el desarrollo económico de un país, como lo es Guatemala. Este principio cumple una función informativa por encontrarse regulado en los considerandos del Código de Trabajo.

2.4.13. Principio de justicia social

Se considera este principio de carácter muy peculiar, debido a que se hace referencia varias veces en diferentes partes de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que cumple una función informadora en el derecho del trabajo, el cual se entiende que en materia laboral debe permitirse una justa distribución de la riqueza entre las diversas personas que participan dentro del proceso de producción de la riqueza de un Estado, esto incluye a los trabajadores.

Trata de explicar que cada persona obtenga lo que le corresponde según su esfuerzo y participación dentro de la producción que genere ganancia, pero que todas las personas tengan lo mínimo para vivir dignamente.



2.4.14. Otros principios

En la legislación laboral guatemalteca, existen otros principios que no están claramente expresados como los anteriores, pero se encuentran difuminados en todo el Código de Trabajo, los cuales reciben el nombre de principios doctrinarios.

Principio de estabilidad laboral

Principio del derecho de trabajo, que explica a las normas laborales como medios que tiendan a proporcionar al trabajador la mayor duración de la relación laboral sin interrupciones. La certeza que les brinda a los trabajadores que poseen un empleo en el futuro, hace que estos trabajen de manera más eficientes, de manera que produzcan más ganancia a los patronos y a su vez, causa un efecto de seguridad y tranquilidad psicológica en los trabajadores.

Un ejemplo de este principio se encuentra en los Artículos 25 y 26 del Código de Trabajo que establece, todo contrato de trabajo se entiende que es por tiempo indefinido, y que los contratos a plazo fijo y obra determinada son de carácter excepcional, ya que se dan solamente cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio, como por ejemplo; un interinato.



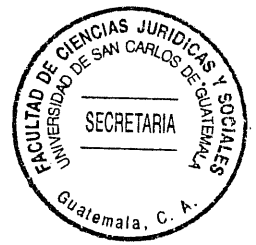
Principio de continuidad

Tipo de principio que se encuentra íntimamente ligado al principio de estabilidad, explica que la relación de trabajo no se interrumpe, en aquellos casos en los cuales el trabajador, deja de prestar sus servicios al patrono de manera temporal, como por ejemplo los días de asueto, feriados, vacaciones, por enfermedad o accidente que haya sufrido el trabajador, entre otros. Garantiza la continuidad del cargo que ocupa el trabajador, siempre que esté bajo las condiciones que se encontraba antes de retirarse temporalmente del mismo.

Principio de ausencia de riesgo

Como se sabe, un patrono siempre está afecto a generar pérdida en vez de ganancia, debido a varias razones, como malas inversiones, desastres naturales, etc., sin embargo este principio establece que a pesar que el trabajador pase a formar parte de la empresa del patrono, en ningún caso debe asumir los riesgos de pérdidas económicas que implique la actividad comercial.

El Código de Trabajo regula al respecto, en su Artículo 88 literal c) que el salario de los trabajadores se puede calcular por participación en utilidades, ventas o cobros a favor del patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.



Principio de Ajeneidad

Principio doctrinario que establece que aunque el trabajador preste sus servicios al patrono lo que genera riqueza, esta riqueza producto de su esfuerzo físico o mental, no le pertenece a él, sino al patrono.

2.5. Interpretación de las normas laborales

Interpretar un norma consiste en el procedimiento por medio del cual se intenta descubrir el sentido o significado de las palabras y expresiones que conforman la ley que se esta interpretando, para descubrir, a que casos en concreto pretendió el legislador aplicar dicha norma, bajo que supuestos se debe aplicar y las consecuencias jurídicas que implica la realización de los supuestos previstos en ella.

En Guatemala el sistema de interpretación de las normas jurídicas, se encuentra regulado en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, el cual dispone, que las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, *método literal o gramatical*, a su contexto, *método contextual* y de acuerdo con las disposiciones constitucionales, *método constitucional*. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, *método integral*, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) a la finalidad y al espíritu de la misma, método teleológico, b) a la historia fidedigna de su institución, método histórico, c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas, método



analógico, d) al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

En materia de derecho de trabajo en Guatemala, se debe de interpretar las normas laborales utilizando los métodos, literal o gramatical, contextual, constitucional e integral. Pero siempre al realizar la interpretación de dichas normas se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

En caso de que una norma laboral esté redactada de forma oscura y sea necesario aclarar su significado, debe ser resuelta conforme al principio in dubio pro operario, el cual establece como se mencionó con anterioridad que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de una norma, se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador.

2.6. Integración de las normas laborales

Es el procedimiento técnico jurídico mediante el cual un juez llena legal y técnicamente una situación para la cual el derecho aún no ha sido capaz de crear una norma jurídica aplicable al caso concreto, sin embargo el juez tiene la obligación de resolver todos los casos que se le presenten dentro de su competencia.



Por lo que en la doctrina se creó la integración de las normas, ya que no es excusa el dejar de resolver un caso, por esta razón. En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, el Código de Trabajo regula en el Artículo 15, los casos no previstos por el Código de Trabajo o por demás disposiciones en materia de derecho de trabajo, se deben resolver, en primer lugar, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, que son todos aquellos que se expusieron en el presente trabajo con anterioridad, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la cual se define como darle a cada quien lo que le corresponde, la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común, que son todos aquellos derechos que son aplicables a todas las ramas del derecho en general.

CAPÍTULO III



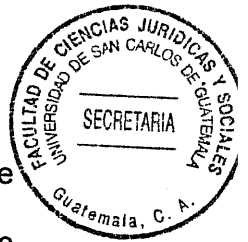
3. Jornada de trabajo

3.1. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo

A lo largo de la historia del derecho de trabajo, la jornada de trabajo, así como su limitación, ha sido y es de los aspectos esenciales en una relación laboral, discutida de antaño, entre patronos y trabajadores, al intentar alcanzar un adecuado equilibrio entre la ejecución de una obra o prestación de un servicio, horas de trabajo y el salario que debe percibir un trabajador.

Tema de gran importancia y conflicto en el derecho laboral, que debe ser estudiado a profundidad, debido a los abusos que se produjeron a través de la historia, por las extensas jornadas de trabajo que no respetaban el descanso necesario e incluso por la falta de consideración respecto de las personas que tenían que cumplir las mismas, sobre todo respecto a las mujeres y niños.

La existencia de la jornada de trabajo, hoy en la actualidad, es el resultado de una lucha constante que inició tiempo atrás por la clase obrera, ante el patrono. En cuanto a la regulación del tiempo en la ejecución de una obra o prestación de un servicio atiende a una serie de factores como lo son, la edad, sexo, forma, modo, entre otros.



El origen de las incesantes luchas, se puede ubicar dentro de los modos de producción que han existido en tiempos pasados, en respuesta del ser humano para poder subsistir.

En la etapa de la *comunidad primitiva*, el hombre comienza a fabricar instrumentos de trabajo, que va perfeccionando paulatinamente, aparecen las fuerzas productivas y entre los hombres se establecen relaciones de producción, la necesidad de comunicarse para poder trabajar, tuvo como resultado el uso del lenguaje, las actividades productivas del hombre primitivo lo constituyeron la caza, pesca, el descubrimiento del fuego, la invención del arco, flecha, en aquella época no había lugar a las desigualdades en la distribución de los productos, ya que hubiera ocasionado la muerte, debido a que cada miembro de la comunidad primitiva no podría haber satisfecho sus necesidades, sin la ayuda de su comunidad. Con el cultivo de plantas y la cría de animales domésticos, el hombre comienza a transformar la naturaleza mediante el trabajo, las tribus empiezan a separarse ya que unas se dedican principalmente a la agricultura y otras a la cría de ganado, el trabajo empieza a diferenciarse y especializarse, aparece lo que se conoce con el nombre de *división social del trabajo*, la jornada de trabajo de los miembros de la comunidad se divide en tiempo necesario y tiempo excedente, durante el tiempo necesario, las personas elaboran una cantidad de productos que bastan para cubrir necesidades de la comunidad y en el tiempo excedente se crean excedentes, es decir sobrantes de productos para satisfacer necesidades, surge el *trabajo excedente* y el *producto excedente*, con el producto excedente las tribus podían intercambiar cosas a cambio de otras, lo que dio origen al *trueque*.



Habiéndose agotado las posibilidades de la propiedad colectiva, como base económica de la sociedad, el desarrollo tenía que transformarse en otra forma de producción, la producción individual, esta forma de relación de producción dio vida a la *propiedad privada*, simultáneamente al intercambio de mercancías y propiedad privada surge un nuevo modo de producción el *Esclavismo*.

En el modo de producción *Esclavista*, nacen las clases sociales, la explotación del hombre por el hombre, la fuerza de trabajo que eran los esclavos, estaban sometidos por los esclavistas, quienes eran los dueños de los medios de producción, se dio un excesivo intercambio de las relaciones mercantiles, da como efecto a el dinero, como medio práctico y confiable para el intercambio de mercancías, que recaía en metales preciosos, como el oro y cobre. Aparece el Estado, la política, impuestos, las ciudades, etc. Lo que percibían los esclavos era menos de lo mínimo para poder sobrevivir, las grandes extensiones de tierra bajo el dominio de poco propietarios, así como el perfeccionamiento de elaboración de instrumentos de metal y la agricultura, provoca el nacimiento del *Feudalismo*.

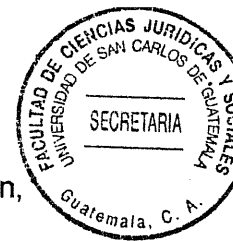
Dentro del sistema *feudalista*, se mejoraron las técnicas de cultivo, elaboración de hierro, artesanía, se da el predominio de la agricultura, surge la figura del señor feudal que era el dueño y señor de grandes extensiones de tierra, quien daba en una especie de alquiler, tierras a los siervos, personas encargadas de cultivar la tierra y obligadas a pagar tributos al señor feudal. Uno de los efectos de la sucesiva división social del trabajo, fue la aparición del *comerciante*, persona que aunque no descendía de la nobleza, poseía mucha riqueza, gracias



a las actividades comerciales, pronto esta nueva clase desplazó por completo al señor feudal y a la iglesia, quienes en la Edad Media eran los que mayor poder tenían sobre las tierras, lo que dio nacimiento al *Capitalismo*.

En el sistema de producción Capitalista, actualmente el que vive Guatemala, aunque para algunos autores va en decadencia, se puede estudiar la jornada de trabajo en tres momentos diferentes de la historia, como lo es la *Época Preliberal*, descrita anteriormente en los diversos modos de producción en la historia de la humanidad, caracterizada por una limitación de la jornada entre la salida y puesta del sol, obedeciendo a cuestiones climáticas y económicas más que de protección al trabajador, hasta antes de la revolución francesa.

Posteriormente a la revolución francesa, se da lo que se conoce como *Época Liberal*, en la que predominó la idea firme de oposición a cualquier limitación a la libertad de contratación del trabajo, la no intervención por parte del Estado de regular dicho aspecto, debido a que causaría conflictos hacia el patrono como al trabajador, ya que por un lado produciría pérdidas al patrono, y el limitarle la jornada laboral al trabajador implicaría percibir menos sueldo y limitaría mejorar su nivel de vida. Con estos argumentos, los trabajadores con tal de conservar sus empleos, prologaron sus jornadas de labor a los tiempos que los empleadores impusieron, causando problemas de salud y capacidad de ejecutar su trabajo en los trabajadores.



A tal situación los trabajadores fueron los primeros en cambiar dicha situación, luchando por que el Estado limitara las jornadas de trabajo, preconizando la idea que era necesario un tiempo para dedicar al descanso del trabajador.

En la *Época posterior a la primera guerra mundial*, gracias a la influencia de ideologías socialistas, la intervención de sindicatos, las consecuencias de los excesos derivados de la no limitación de la jornada de trabajo, el tomar conciencia por parte de los Estados de la necesidad de regular al respecto, provoco como resultado que se analizara la situación de la jornada de trabajo.

La doctrina social de la iglesia jugó un rol protagónico, ya que el propio Papa León XIII, difundió en el comunicado papal *Rerum Novarum*, la explotación de los trabajadores, estos reclamos se materializaron en el tratado de Versalles, que recomendó la adopción de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como una de las medidas necesarias y urgentes para lograr la obtención de la paz universal y justicias social, así como también fue aspecto determinante para la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

La O.I.T. impuso obligaciones notorias en materia de derecho de trabajo, a los países que se hicieron parte de dicha organización y a todas aquellas naciones que suscribieron y ratificaron dichos convenios de esta organización internacional. Estas obligaciones quedaron plasmadas en la primera convención llevada a cabo en 1919, en Washington, como necesidad de acordar reglamentar las horas de trabajo y la fijación de duración máxima de la jornada diaria y



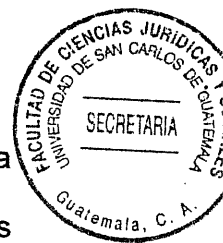
semanal. Como efecto de los diferentes convenios emitidos por la O.I.T. los países crearon sus propias normas internas, regulando la jornada de trabajo.

3.2. Antecedentes históricos de la jornada de trabajo en Guatemala

Los primeros indicios de regulación de la jornada laboral en Guatemala, se remontan en la época colonial, el primer antecedente se encuentra en la Real Provisión de la Audiencia de los Confines, ya que en el año de mil quinientos cuarenta y ocho, autorizó al Ayuntamiento de Guatemala, lo que equivaldría a la municipalidad en la actualidad, para que fijara los precios de las manufacturas de los artesanos, en respuesta de los abusos y excesos cometidos.

En el año mil seiscientos uno, por medio de la Real Cédula, se dispuso que los indígenas, españoles y mulatos, debieran salir libremente a la plaza pública para ser contratados, y quienes los contratasen tenían la obligación de brindar una alimentación y jornal justo.

El Jefe de la capitania general en Guatemala, en el año de mil ochocientos setenta y dos, dispuso regular las horas de trabajo en las fábricas, aplicables a los indígenas y ladinos que desempeñaban trabajo de albañilería y carpintería. Se reglamentó mediante toques de campana del Ayuntamiento, que indicaban las horas de trabajo, de entrada y de salida, hora de almuerzo, en la ciudad de Guatemala.



En Guatemala, a través de disposiciones legales emitidas por la Capitanía General, se reguló por primera vez, alrededor del siglo XIX, los días considerados como feriado, asueto, así como la prohibición de limitar los días de bailes, por la posibilidad que se prolongaran, dando lugar a que se abandonaran las labores. Dentro de los trabajadores, más perjudicados en una época en Guatemala, fueron los panaderos, quienes en el año de mil setecientos noventa y nueve, se trató de implementar la jornada diurna para los panaderos, contrario a la costumbre de trabajar por las noches, la intención era hacerlos trabajar desde las cinco de la mañana hasta las siete de la noche.

Posteriormente a principios del siglo XX se dieron una serie de acuerdos que regulaban, como por ejemplo las horas para los trabajadores en las oficinas públicas del Estado. Fue hasta en mil novecientos cuarenta y cuatro, con la Revolución, que se promulga el primer Código de Trabajo en Guatemala, el uno de mayor de mil novecientos cuarenta y siete, se regulan las jornadas de trabajo en base a los Convenios Internacionales de Trabajo de la O.I.T.

La propia Constitución Política de la República de Guatemala, establece la disminución de la jornada de trabajo diurno, la cual se entiende para efectos de pago de cuarenta y ocho horas semanales; y de trabajo, cuarenta y cuatro horas semanales. Sin embargo, existen algunos países que han adoptado un sistema de jornada de trabajo, en la cual laboran menos de cuarenta y cuatro horas, tal como lo establece el Convenio 47 de la O.I.T. de mil novecientos treinta y cinco que regula la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.



3.3. Definición de jornada de trabajo

La jornada de trabajo, se define como: “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 o 48 horas.”¹¹

La jornada laboral en Guatemala, es el período de tiempo máximo, que la ley establece, en el cual un trabajador permanece bajo las órdenes de un patrono, debido a que aunque el patrono no haga uso de la fuerza física o intelectual del trabajador en cuanto a la ejecución o prestación de un servicio, se entiende que sigue bajo sus ordenes, esté a su disposición, alcance y fiscalización, por eso, se basa en el tiempo y no en la tarea ejecutada, en el caso de una relación laboral bajo dependencia y dirección inmediata. Según el criterio de la Organización Internacional del Trabajo, establece que de acuerdo a la dependencia, que el trabajador guarda hacia al empleador, se entiende como el lapso de tiempo en que el trabajador, está a disposición del patrono en el lugar del trabajo, plasmado en el Convenio 35 de la O.I.T.

Existen autores que comparten el criterio, que el tiempo que utiliza el trabajador para movilizarse de su domicilio hacia el lugar donde realiza el trabajo, debe computarse dentro de la jornada de trabajo, sin embargo, en Guatemala y en otros países, los ordenamientos jurídicos, excluyen este tiempo de la jornada de trabajo.

¹¹ Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 521



En cuanto a su naturaleza, es de carácter público, ya que la jornada de trabajo que establece el Código de Trabajo, es irrenunciable e inderogable, ya que es totalmente ilegal, laborar más de las horas que expresa la legislación laboral guatemalteca.

Gracias al principio de superación de derechos mínimos, la jornada laboral, es susceptible de ser disminuida, sin que tenga efectos en la retribución que percibe el trabajador, la misma Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como convenios internacionales en materia laboral, dejan pauta libre, para que se lleve a cabo, sin embargo en la práctica no se da.

La jornada de trabajo, es parte de las condiciones que rigen una relación laboral, tal como lo establece el Código de Trabajo, se debe acordar entre el patrono y el trabajador, en el momento que convienen en una relación de trabajo. La fuente principal de la jornada de trabajo, la constituye la propia ley, que instaura o fija el parámetro del que se debe partir para pactar la jornada de trabajo, así como su horario.

El patrono es el encargado de elegir, la jornada laboral que deberá desempeñar el trabajador, pero con las limitaciones establecidas en legislación laboral guatemalteca, una vez fijado el horario, solamente puede ser alterado por motivos excepcionales, ya que de no ser así generaría una violación a los derechos mínimos establecidos para el trabajador. Así lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 20, al existir condiciones de trabajo que rijan una relación laboral, no puede ser alterada permanentemente y sin razón suficiente, a menos



que exista acuerdo expreso del patrono y trabajador o lo autorice el Ministerio de Trabajo, autoridad encargada de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales en Guatemala.

3.4. Clasificación de la jornada de trabajo

3.4.1. En cuanto a la duración de la prestación del trabajo

Ordinaria

Clase de jornada de trabajo, en la que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono, regulada en el Código de Trabajo. Su tiempo máximo de duración, se basa en el horario en que se realiza el trabajo, pudiendo ser diurna, nocturna y mixta, su período de tiempo nunca puede ser mayor al establecido en ley, a excepción de la jornada extraordinaria de trabajo.

Extraordinaria

Tipo de jornada laboral, de carácter excepcional, ya que solamente en los casos que establece el Código de Trabajo es permitida, además debe ser remunerada de manera diferente, a la jornada ordinaria de trabajo, siendo retribuida por lo menos con un cincuenta por ciento más del valor de la jornada ordinaria. La jornada extraordinaria de trabajo según la legislación guatemalteca en materia laboral no debe ser mayor de doce horas diarias.



3.4.2. En atención al horario

Diurna

Tipo de jornada ordinaria, comprendida entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas a la semana, para efectos de trabajo ejecutado la semana se computa de cuarenta y cuatro horas a la semana, así lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Nocturna

Se le llama así, a la clase de jornada ordinaria, que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana.

Mixta

Clase de jornada ordinaria, que se realiza parte de un período durante la jornada diurna y otro período durante la jornada nocturna, siempre que no se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno, ya que se entendería como jornada nocturna, no puede exceder de siete horas diarias, ni cuarenta y dos horas a la semana.



3.4.3. Por la aplicación del esfuerzo

Continua

Jornada de trabajo, que se realiza sin interrupciones, se efectúa con horario corrido, ya que no existen dos períodos. Generalmente es de ocho horas, con un período de descanso mínimo de media hora para la ingesta de los alimentos, tiempo que se debe computar como hora de trabajo.

Discontinua

Tipo de jornada laboral, en la que se ejecutan las tareas en dos o más períodos con intervalos de descanso de acorde a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador, estos períodos no se computan como horas de trabajo.

3.5. Fundamentos doctrinarios de la limitación de la jornada de trabajo

Desde tiempo atrás, varias han sido las causas por las cuales se ha regulado la jornada de trabajo, atendiendo a diversos factores e intereses, siempre con la intención de fijar las horas que debe prestarse un servicio o ejecutar una obra.



Fundamento fisiológico

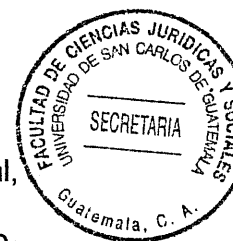
Este fundamento surge en respuesta, al agotamiento o fatiga física y desconcentración mental, que hacen que el trabajador este menos alerta en el cumplimiento de sus tareas, debido a un exceso de horas de trabajo, busca con ayuda de la medicina, establecer un límite razonable, de manera que no afecte la salud de los trabajadores, en cuanto al tiempo que debe permanecer bajo las ordenes de un patrono.

Fundamento económico

El precio de la mano de obra, es un elemento importante dentro del proceso de producción, que determina el costo total de un producto. Las jornadas extensas y la fatiga producen una disminución sensiblemente en el ritmo y calidad del producto. También se le atribuye a la disminución de la jornada de trabajo como una política contra el desempleo, ya que intenta lograr una mejor distribución del tiempo de trabajo, entre trabajadores desempleados.

Fundamento sociológico

Fundamento que tiene su origen en lo que se considera como tiempo libre, teoría impulsada en la década de mil novecientos sesenta y mil novecientos setenta en Europa, especialmente después de la segunda guerra mundial, doctrina que aparece de la necesidad de regular, aprovechar y convencer, que es a través del



tiempo libre, que los trabajadores, alcanzan su verdadero desarrollo intelectual, personal, profesional y familiar, partiendo de su participación en la vida socio-comunitaria. Esto quiere decir que su trabajo no limite su desarrollo comunitario.

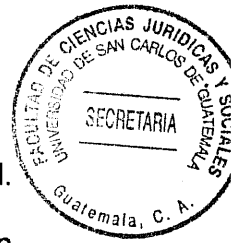
Fundamento psicológico

Tipo de fundamento, cuyo nacimiento se debe gracias a los pensadores cristianos, basándose en argumentos más de orden ético y religioso que estrictamente humano, como lo es el fundamento psicológico, pues fija que el trabajo y el ocio son necesarios, ya que solamente en el tiempo de ocio, el hombre es capaz de crear.

Además, tiene como base también, el luteranismo, que estableció que el período dedicado al trabajo, es tiempo que debe de restarse de la propia vida del trabajador, el cual no tiene precio.

3.6. Principio general de la limitación de las jornadas de trabajo

La jornada de trabajo, al igual que el salario son elementos esenciales dentro de un contrato de trabajo, siendo éste el acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores en virtud del cual se establecen las condiciones de trabajo, que regirán la relación laboral. Sin jornada no puede ejecutarse el trabajo y sin remuneración no se puede trabajar, por lo tanto ambas constituyen las obligaciones fundamentales de las partes dentro del contrato de trabajo.



La jornada laboral es elemental tanto para el trabajador como para la sociedad. Los trabajadores, cansados, enfermos, agotados en una comunidad provocan que exista pobreza, delincuencia, así como una producción limitada y defectuosa.

El papel del Estado es fundamental, ya que establece un límite de la jornada de trabajo, para evitar vejámenes, hacia la integridad de los trabajadores, por ser estos, la parte más débil dentro de una relación laboral.

3.7. Factores que influyen en la reducción de la jornada de trabajo

Aumento de la productividad y el crecimiento

Las causas del aumento de la productividad son consecuencia del desarrollo de la tecnología, que es el conjunto de conocimientos ordenados científicamente, que permiten diseñar, crear bienes, servicios, que facilitan la adaptación al medio ambiente, satisfacer las necesidades esenciales como los deseos de las personas, sin mayor esfuerzo.

Siendo la tecnología clave importante dentro del desarrollo de un país, facilita la ejecución de tareas que deben realizar los seres humanos, evitando que realicen esfuerzos físicos exagerados. El constante progreso tecnológico hace que la mano de obra sea menos requerida.



Aparición de un alto desempleo estructural

Al existir un incremento en las horas de trabajo, provoca que se utilicen menos empleados para ejecutar tareas, creando así, que parte de la población, estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, carezca de un puesto de trabajo.

Mejora las condiciones de trabajo

La reducción de la jornada de trabajo, influye en la salud, inteligencia y tranquilidad del trabajador, lo que daría como consecuencia, un mejor rendimiento dentro de la jornada de trabajo, generando más ganancias hacia el patrono.

Ampliación de la clase media consumidora

Al ser más cortas las jornadas de trabajo, provocaría la contratación de más trabajadores, quienes en su mayoría constituyen la clase media consumidora, grupo de personas que estando en una circunstancia intermedia, dentro de la estratificación social, pueden satisfacer la mayoría de sus necesidades, gracias al salario que perciben como trabajadores, por ejecutar una tarea o prestar un servicio a un patrono.



CAPÍTULO IV

4. Legislación aplicable a los trabajadores que ejercen la patria potestad o tutela de personas discapacitadas

4.1. Legislación nacional

Es el conjunto de normas jurídicas que rigen, la conducta de las personas, dentro de un territorio determinado, emitidas por un órgano competente, facultado para la elaboración de las mismas.

4.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El antecedente histórico de las constituciones lo encontramos en la Carta Magna, durante la Edad Media, que constituyó, en un instrumento jurídico y político, protector de las libertades públicas y civiles, como consecuencia de los constantes abusos provenientes de los condes, barones, rey e Iglesia. Siendo el continente europeo el primero en adoptar este nuevo sistema social, posteriormente popularizado, en América y el resto del mundo.

Según Naranjo Mesa, constitución es “El conjunto de normas fundamentales para la organización del Estado, que regula el funcionamiento del órgano del poder público, y que establece los principios básicos para el ejercicio de los derechos y la garantía de las libertades dentro del Estado.”¹²

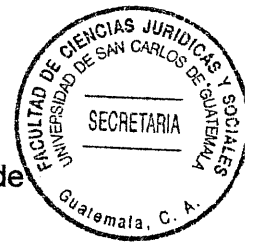
¹² Prado, Gerardo, **Derecho Constitucional**, pág. 33



La Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley fundamental, que establece los derechos elementales de las personas, organiza al Estado, así como regula las garantías constitucionales. Que aplica tanto a los gobernantes, gobernados y todo aquel ser humano que se encuentre dentro de lo que se considera territorio de la República de Guatemala, como lo establece el Artículo 5 de la Ley del Organismo Judicial y el Artículo 153 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Estos derechos elementales de las personas, son los que se denominan en la doctrina como derechos humanos, los que consisten en atributos inherentes a la personas, por el sólo hecho de serlo. Dentro de los derechos humanos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, encontramos que se dividen en dos grupos, los derechos individuales y los derechos sociales.

Los derechos individuales son todos aquellos que la Constitución concede a favor de todos y cada uno de los habitantes del Estado de Guatemala, su fin primordial es proteger al individuo en particular, como por ejemplo, derecho a la vida, libertad, justicia, seguridad, paz, desarrollo integral de la persona, entre otros. Mientras los derechos sociales, son aquellos que gozan las personas por el hecho de pertenecer a una sociedad, tienen por objeto crear las condiciones sociales necesarias, para el desenvolvimiento de la personalidad y de esta manera lograr el desarrollo integral de la personalidad humana, como por ejemplo, derecho a la protección del matrimonio, maternidad, protección de menores de edad, ancianos, minusválidos, derecho a la cultura, educación, al



trabajo, derechos mínimos sociales de la legislación laboral, superación de derechos mínimos laborales, entre otros.

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona, entiéndase hombre o mujer y a la familia, ya sea nuclear, extensa o monoparental, términos tratados con anterioridad, en el capítulo I de la presente tesis, ya que su fin supremo es la realización del bien común, elemento fundamental del Estado, que procura el bienestar individual de cada una de las personas.

Además tiene como obligación el Estado de Guatemala, esto quiere decir debe brindar a los habitantes de la República de Guatemala, el garantizar los derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala como lo es la vida, justicia, libertad, seguridad, paz y desarrollo integral de la persona. Ya que ante el ordenamiento jurídico guatemalteco, todas los seres humanos que habitan Guatemala son iguales y libres en dignidad y derechos.

Dándole una especial protección a las personas que sufren de discapacidad, al establecer un Artículo en especial, para las personas que se encuentran en esta condición, tal como lo regula el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el que garantiza su reincorporación integral a la sociedad, así como su rehabilitación, promover políticas y servicios de apoyo, a todas aquellos seres humanos, que se encuentren limitados física, psíquica o sensorialmente.

En cuanto a los derechos en materia laboral, la propia Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo referente a derechos sociales mínimos de la



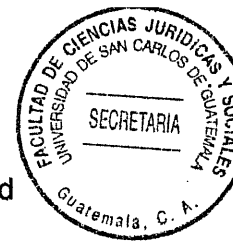
legislación laboral, dentro de los cuales podemos mencionar, la disminución de la jornada de trabajo, que consiste, en laborar menos de las horas establecidas por ley, ya sea por disposición de la misma, costumbre o acuerdo entre las partes, y de igual forma seguir percibiendo su salario íntegramente.

También establece, la importancia de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales, así como su susceptibilidad de ser mejorados, la protección preferente de que gozan los trabajadores, por ser la parte económicamente más débil dentro de una relación de trabajo, y la inclusión de que en caso de duda en cuanto a la interpretación o alcance de una norma jurídica laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

4.1.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala, es una norma de carácter ordinario, inspirada de la Constitución Política de la República de Guatemala, jerárquicamente inferior a la misma, debido al principio de jerarquía normativa, el Código de Trabajo, regula de manera general todos aquellos aspectos básicos del derecho de trabajo, como lo son, jornadas de trabajo, contratos de trabajo, pactos colectivos de trabajo, principios del derecho de trabajo, entre otros.

Dentro de los considerandos del Código de Trabajo, encontramos regulado principios del derecho de trabajo, los cuales ilustran de mejor forma la legislación laboral guatemalteca, los cuales buscan aclarar y explicar de mejor manera, desde una perspectiva en beneficio del trabajador, como lo son los principios de



tutelaridad, derechos o garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciabilidad de los derechos mínimos, realismo y objetivismo, democrático, conciliatorio.

Principios que se deben aplicar a todos aquellos trabajadores, personas que desempeñan un servicio o ejecutan una obra, a favor de otra, con la finalidad de percibir un salario y de esta manera, satisfacer sus necesidades personales y familiares esenciales.

Sin embargo, los trabajadores que son miembros integrantes de familia, en especial, aquellos que deben hacerse cargo de familiares con discapacidad, requieren más tiempo para el cuidado de la misma.

4.1.3. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Legislación ordinaria guatemalteca, en relación a la discapacidad, que surge como consecuencia, de la obligación del Estado de Guatemala de brindar protección a las personas, que cataloga la Constitución Política de la República de Guatemala, como minusválidas, por tener limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, en comparación a lo que se consideraría como un guatemalteco normal.

Se constituye como un instrumento jurídico al servicio de las personas discapacitadas, padres y demás familiares, para que puedan ejercer sus derechos humanos, creando las condiciones que sean necesarias, para mejorar el cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas, eliminando toda discriminación.

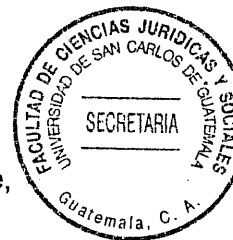


Establece que la obligación primordial del progreso de una persona discapacitada le corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, juntamente con el Estado, por ser éste, la persona jurídica encargada de proporcionar y garantizar, el nivel de vida, así como la atención a las personas discapacitadas, facilitar la creación de fuentes de trabajo, fomentar escuelas o centros especiales, que permitan el desarrollo integral de las personas con discapacidad, entre otras.

Se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico, Psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

Regula que el Estado de Guatemala, adoptará las medidas administrativas, de orden legal y cualquier otra índole para cumplir con los derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y otras disposiciones en beneficio para los discapacitados.

Le encomienda a la familia un papel muy importante, el de ser un medio de colaboración para el Estado, en beneficio del familiar discapacitado, los preceptos establecidos en esta ley, son de orden público, de carácter irrenunciable, lo que provoca que sean obligatorias.

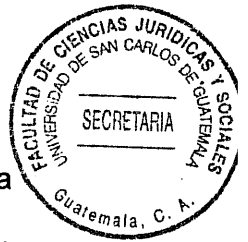


Dentro de esta ley, se encuentra regulado un órgano administrativo importante, como lo es el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, entidad autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio, encargada de coordinar, impulsar, promover planes, programas y proyectos en materia de discapacidad, integrado por miembros del sector público y privado, por el período de dos años.

4.1.4. Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción

Norma jurídica en materia de discapacidad, de reciente creación, surge como parte de una de las funciones que la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, le atribuye al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, en la implementación de acciones, metas y objetivos, dirigidos al bienestar de la población discapacitada, así como lograr la inclusión de entidades y/u organizaciones a nivel nacional e internacional, asignar los recursos necesarios, para ejecutar las mismas.

Tanto los Consejos de Desarrollo como las gobernaciones departamentales, deben incorporar en sus agendas el tema de la discapacidad, a manera de facilitar la incorporación de los familiares, para que asuman la representación del sector de personas discapacitadas, en los distintos espacios de toma de decisiones.



Además esta ley establece que es obligación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, realizar una tarea de coordinación estrecha con la Comisión del Congreso, a efecto de impulsar las medidas legislativas que se estimen convenientes para el desarrollo de las políticas en materia de discapacidad.

La Comisión del Congreso debe impulsar, actualizar y derogar, normas jurídicas ordinarias, que sean compatibles con las necesidades y aspiraciones de vida de los discapacitados y sus familiares, especialmente aquellos que sean lesivos a su dignidad o limiten su participación en gestión, administración y organización, de los servicios y programas de apoyo a las personas con discapacidad.

El Ministerio de Finanzas Públicas, a través de la dirección técnica del presupuesto, debe incluir, dentro del proyecto de Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, para cada ejercicio fiscal, una asignación no menor de cinco millones de quetzales, para financiamiento de la política nacional en discapacidad.

4.2. Legislación internacional ratificada por Guatemala

4.2.1. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Este acuerdo de voluntades tiene sus orígenes desde los años ochenta, en la cual se recomendó a las Naciones Unidas, redactar un proyecto de convención en materia de derechos humanos para las personas con discapacidad, y fue



hasta en diciembre del año dos mil seis, que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobar dicho texto.

Es un instrumento normativo jurídico internacional, de derechos humanos, creado por las Naciones Unidas, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

Los Estados Partes, entiéndase quienes suscribieron y ratificaron el convenio, tienen la obligación de promover, proteger, y garantizar el pleno disfrute de los derechos de las personas discapacitadas, así como de gozar de plena igualdad ante la ley.

En el preámbulo de dicha convención, se reconoce la importancia de principios y políticas que dirijan un Programa de Acción Mundial para los Impedidos, en normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, como factor para la formulación y promoción de planes y programas a nivel nacional, regional e internacional, destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Enfatiza la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países del mundo, en especial en países en vías de desarrollo, como lo es Guatemala. Así como considera el hecho que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza, y se les dificulta la accesibilidad al entorno físico, social, económico, cultural, y educacional.



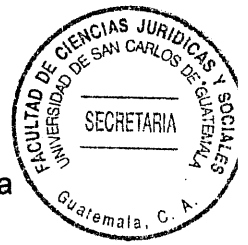
Destaca la protección preferencial que debe recibir la familia, por ser unidad colectiva natural y fundamental dentro de la sociedad, Obliga a los Estados ratificantes el brindar protección y asistencia necesaria a las personas con discapacidad y sus familiares para que éstos últimos puedan contribuir a que las personas discapacitadas gocen de sus derechos plenamente en igualdad de condiciones.

Defiende a los discapacitados contra toda forma de discriminación por motivos de discapacidad, como lo es la exclusión o restricción en los ámbitos, político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, así como la denegación de ajustes razonables.

Los ajustes razonables, son de mucha importancia, debido a que los Estados ratificantes del presente convenio, se obligan a realizar las modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, que se requiera para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Dentro de los principios generales, en los que descansa la presente convención, se puede mencionar, la participación e inclusión dentro de la sociedad de los discapacitados, la no discriminación, la accesibilidad, igualdad de oportunidades, igualdad entre hombre y mujer, entre otros.

Los Estados signatarios, se obligan a adoptar las medidas legales, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los

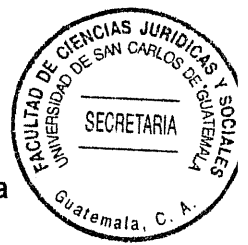


principios antes mencionados, establece que debe darse la protección adecuada a las personas discapacitadas tanto dentro como fuera del hogar, apoyando fundamentalmente a los familiares y cuidadores, de las personas que sufren de discapacidad, a través de la alimentación, vestido y vivienda.

4.2.2. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo internacional especializado de las Naciones Unidas, que se ocupa de asuntos relativos al trabajo y relaciones laborales, constituido en 1919, como consecuencia de humanización posterior a la primera guerra mundial. Teniendo por objeto la actividad normativa, que consiste en la elaboración de normas internacionales de trabajo, constituidas por los convenios internacionales de trabajo, protocolos y recomendaciones internacionales de trabajo, con el propósito, sirvan para equilibrar internacionalmente las relaciones laborales entre patrono y trabajador.

Este convenio, regula la importancia que tiene un Estado, hacia los trabajadores, entiéndase hombre o mujer con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, y otros miembros de su familia, cuando tales responsabilidades limiten las posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.



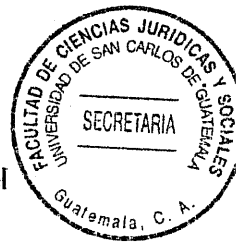
Cada miembro ratificante, debe de velar por que se lleve a cabo una política nacional, en la que se incluya y permita que las personas con responsabilidades familiares, que desempeñen o desean desempeñar un empleo ejerzan su derecho sin ser objeto de discriminación, y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Las autoridades de cada país deben adoptar las medidas necesarias para promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, acerca de los problemas de éstos con responsabilidades familiares, de tal manera llegar a una opinión favorable a la solución de los mismos.

4.3. Recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo

Las recomendaciones complementan a los convenios internacionales de trabajo y contienen directrices para aplicar la política nacional, orientando la función legislativa y prácticas laborales en los países. A diferencia de los convenios las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados miembros, no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

Sin embargo, es de vital importancia, mencionar que existe norma reguladora a cerca de la importancia de formular y proseguir una política nacional que permita, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, la



adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo.

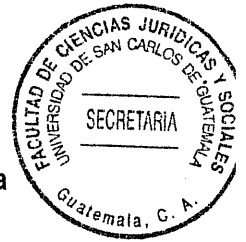
Establece que la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiada, con objeto de alcanzar la norma social, sin disminución alguna de su salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

Enfatiza la necesidad de implementar esta norma jurídica laboral, sobre todo en el caso de los países en vías de desarrollo, de tal forma poder elevar el nivel de vida de su población.

4.4. Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana

Es importante mencionar este convenio, ya que a pesar de no ser ratificado por Guatemala, la propia O.I.T. regula al respecto, la necesidad de reducir las horas de trabajo a cuarenta a la semana para toda clase de empleo. Dato interesante es, que este convenio existe desde el año 1935, sin embargo son pocos los países, que han ratificado el mismo, como lo son, Australia, Finlandia, Lituania, Noruega, Suecia, Ucrania, Nueva Zelanda, entre otros.

Los países desarrollados, son los que más cuentan con legislación laboral sobre la disminución de las horas de trabajo, entre los más sobresalientes se encuentra



Francia, España, Holanda, Alemania y Bélgica, los últimos tres encabezando la lista.

Recientes estudios demuestran que los países europeos con jornadas más cortas, presentan un mayor índice de productividad por hora trabajada, contrario al concepto tradicional, en el que se asocia una jornada laboral más extensa a una mayor productividad, al comprobarse que entre estos dos últimos supuestos, existe un impacto negativo, ya que al trabajar más se tiende a disminuir el aprovechamiento que se hace de cada una de ellas.

4.5. Derecho Comparado

Se define como ***“Ciencia cuyo objeto es el estudio de las semejanzas y diferencias entre los ordenamientos jurídicos de dos o más países.”***¹³

El derecho comparado, es una disciplina que propone por medio de la investigación comparada de las legislaciones vigentes, el estudio y descubrimiento de los principios fundamentales e instituciones jurídicas de un país extranjero.

Tiene como fin, en un futuro unificar los derechos y obligaciones de todos los seres humanos que habitan el planeta tierra, así como mejorar el conocimiento del derecho nacional, al observar los defectos y triunfos legislativos.

¹³ OSSORIO, **Ob. Cit.**, pág. 300

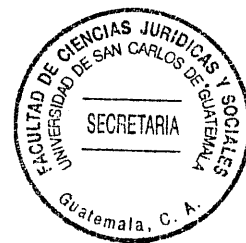


4.5.1. España

Sin duda, los países europeos son los precursores de la necesidad de implementar en su legislación laboral, la reducción de las horas de trabajo a la semana, tomando en consideración la situación del empleado, sobre todo aquellos trabajadores, que tiene a su cargo familiares que sufren alguna discapacidad.

Como posibles soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos de los países del mundo, podemos mencionar la legislación española que a través de su Estatuto de los Trabajadores el cual regula un apartado a los trabajadores que por guarda legal tengan a su cuidado algún hijo discapacitado o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad gozan de una reducción de la jornada proporcional a su salario, recientemente en Boletín Oficial del Estado 27/12/2005 Resolución de 20 de diciembre del año dos mil cinco, la Secretaría General para la Administración Pública, estableció que los empleados públicos que tengan a su cargo hijos o familiares con discapacidad gozan de dos horas de flexibilidad del horario diario conservando íntegramente su salario.



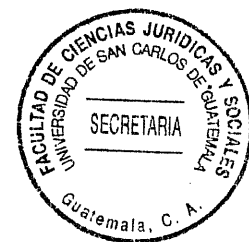


CONCLUSIONES

1. La falta de protección que brinda el Estado de Guatemala a la población discapacitada guatemalteca, principalmente a sus familiares que se hacen cargo de ellos, quienes laboran la jornada ordinaria completa establecida en ley, imposibilitando su rehabilitación y readaptación a la sociedad, como resultado para alcanzar la realización del bien común.
2. Existe actualmente en la legislación laboral guatemalteca e internacional ratificada por Guatemala, medidas que sirven para crear normas jurídicas en materia laboral que ayuden a los trabajadores a cargo de la patria potestad o tutela de personas discapacitadas, las cuales no se toman en cuenta para colaborar junto con el Estado al desarrollo integral de los discapacitados que no desempeñan una actividad económica retribuida.
3. La reducción de la Jornada ordinaria laboral de los trabajadores, es un derecho de trabajo mínimo, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el caso de los trabajadores con familiares discapacitados es un derecho adquirido por el Convenio 156 de la O.I.T. y el Convenio Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como forma de apoyar las relaciones personales dentro de las familias de los trabajadores con responsabilidades familiares.

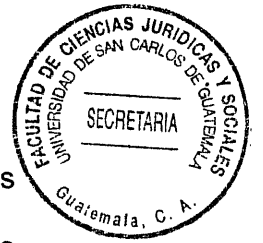


4. En países desarrollados, como España, se ha comprobado que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo de personas con responsabilidades familiares, causa un incremento en el índice de productividad de los trabajadores, y constituye una forma de progreso en las personas con discapacidad.

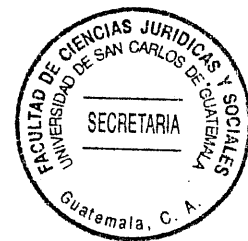


RECOMENDACIONES

1. Es obligación del Estado de Guatemala, promover las acciones necesarias para garantizar la protección de las personas que sufren alguna discapacidad, a través de sus familiares, ya que constituyen el apoyo principal en el proceso de integración de las personas discapacitadas a la sociedad.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe formular normas jurídicas en el Código de Trabajo, atendiendo a las necesidades de la población guatemalteca, en especial a todos aquellos trabajadores con responsabilidades familiares de personas discapacitadas, como lo es la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, para lograr la reincorporación de las personas discapacitadas a la sociedad guatemalteca.
3. El Estado de Guatemala, debe dar cumplimiento efectivo a la totalidad de los compromisos contraídos por la Constitución Política de la República de Guatemala e instrumentos internacionales en materia de trabajo y derechos humanos, por lo que es necesario disminuir las horas de trabajo, a los trabajadores a cargo de familiares discapacitados.
4. El derecho comparado con España, en materia laboral, debe tomarse en cuenta, ya que recientemente aprobaron una resolución sobre las jornadas



y horarios de trabajo, para los trabajadores con responsabilidades familiares, como aportación de conocimiento para la creación y/o modificación de leyes, que nos permitan encontrar soluciones a la inserción de personas que sufren de alguna discapacidad en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de Derecho Civil**, 8ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo Individual Del Trabajo**, Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Guatemala, Guatemala: Ed. Datascan, S.A. 1007 págs.

Organización Mundial de la Salud, <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>, (07/03/2011)

PRADO, Gerardo. **Derecho Constitucional**, 8ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Praxis, 2009.

VÁSQUEZ ORTÍZ, Carlos Humberto. **Derecho Civil I, De las personas y el matrimonio completo**, Guatemala, Guatemala: Ed. Crockmen, 2001.

Legislación:

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

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 59-2008, 2008.

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 156, 1994.



Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 47, 1935.

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

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

Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 135-96, 1996.

Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 16-2008, 2008.

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 116, 1962.

Resolución sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. Secretaría General para la Administración Pública, BOE 27-12-2005, 2005. España.