

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

CONVENIENCIA DE REFORMAR EL ARTÍCULO 61, NUMERAL 1, LITERAL (Ñ), DEL

CÓDIGO DE TRABAJO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ERICK DANIEL CONTRERAS VALENCIA

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2012



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por sobre todas las cosas, por haber estado conmigo siempre y permitirme llegar hasta aquí, por darme la fuerza y el conocimiento necesario y permitido seguir adelante a pesar de todas las adversidades.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Madre de Dios y de todos los hombres.
- A MI PADRE:** Adolfo René Contreras Quinteros, por haberme dado la vida, el conocimiento, la paciencia, el coraje y sus sabios consejos, para seguir adelante y a quien dedico todos y cada uno de los éxitos de mi vida.
- A MI MADRE:** Clara Luz Valencia de Contreras, por el amor, la comprensión, abnegación, dedicación y siempre haber luchado incansablemente por mi y por seguir el camino del bien.
- A MI FAMILIA.** Beatriz, Álvaro, Luche, Yaya, Guti, Adrian, Tío Roberto, Tío Luis, Tía Cony, Alejandro, Juan Pablo y Estuardo. Gracias por todo lo que han hecho por mí, por su cariño, consejos y los momentos compartidos.
- A MIS ABUELOS:** Julio y Loty.
- A MIS AMIGAS:** Hellen, Ada, Miriam, Chinita, Andrea, Pamela, Ingris, Ingrid, Pame, Gaby, Hollis, Cenda, Sandra, Anabella, Karin, Karen, Paola, Mariana, Erika, Vanesa, Waleska, Candy, Yudith, Laura.
- A MIS AMIGOS:** Pedro, Camel, Jorge, Javier, Tito, Tino, Esaú, Herberth, Charlie, Selvin, Yuri, Rolando, Roberto, Cachorro, Hans, Chejo, Kristian.
- A SILVIA CORINA:** Con mucho amor, cariño y gratitud, por tu apoyo incondicional.



A LOS LICENCIADOS: Carlos Román, Coralia Contreras, Lilly Nicho, Armando Felipe y a todos y cada uno de los catedráticos que coadyuvaron en la obtención del presente título y ampliaron mis conocimientos, a través de sus sabias enseñanzas.

A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con especial gratitud y afecto.

EN MEMORIA DE: Adolfo René Contreras, Julio Contreras, Loty de Contreras, Julito, Fernando y Tío Carlos, que Dios los bendiga, gracias por todo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo en Guatemala.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición de trabajo y derecho de trabajo.....	12
1.3 Características del derecho de trabajo.....	14
1.4 Principios constitucionales del derecho laboral.....	15
1.5 Principios fundamentales del derecho laboral.....	17

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de protección de los derechos laborales.....	23
2.1 A nivel internacional.....	23
2.2 Los convenios internacionales de trabajo que tienen relación con la condición de esposa, conviviente y concubina del trabajador.....	46
2.3 A nivel nacional.....	46

CAPÍTULO III

3. Las suspensiones de trabajo y las licencias como parte de los derechos que le asisten a los trabajadores.....	53
3.1 Las suspensiones de trabajo.....	53
3.2 Las licencias de trabajo.....	63
3.2.1 Licencias con goce de sueldo.....	63
3.2.2 Licencias sin goce de sueldo.....	65
3.3 La incidencia de las suspensiones y licencias en el seno de la familia del trabajador.....	67



Pág.

CAPÍTULO IV

4. La situación jurídica de la concubina del trabajador fallecido y la necesidad de reformar el Artículo 61, numeral 1, de la literal ñ del Código de Trabajo.....	69
4.1 Situación jurídica de la concubina y su incidencia en el orden laboral.....	71
4.2 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	74
4.2.1 Entrevistas.....	74
4.2.2 Reforma del Artículo 61, numeral 1, en la literal ñ, del Código de Trabajo.....	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXOS.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

La motivación para realizar esta investigación surge ante la problemática que puede generar la omisión de la figura del concubinato, al momento que el trabajador tenga que tramitar su licencia con goce de sueldo, por el fallecimiento de su conviviente, siendo el principal objetivo de esta investigación establecer que se vulnera el derecho constitucional de igualdad.

El Artículo 61, numeral 1, literal ñ, del Código de Trabajo viola el principio constitucional de igualdad, en virtud que el mismo hace una discriminación por motivos de estado civil, cuando un trabajador debe tramitar su licencia con goce de sueldo por el fallecimiento de su concubina, ya que este Artículo únicamente le concede este derecho a los trabajadores casados y a los unidos de hecho, esto genera confusión, ya que cónyuges son las personas que han contraído matrimonio y unidos de hecho son las personas que han legalizado esta unión ante la autoridad respectiva, lo que deja fuera de toda posibilidad de solicitar dicha licencia a las personas que viven en concubinato, y que en el país constituyen un número muy significativo.

Los objetivos del presente trabajo de investigación son, poner de manifiesto que se está haciendo una discriminación por motivos de estado civil, al otorgar un beneficio únicamente a una clase de trabajadores y dejando fuera a otra, por el único hecho de su situación conyugal, así mismo, se viola el principio constitucional de igualdad, como también se puede señalar que no se está dando la protección jurídica necesaria a las personas que viven únicamente en situación de concubinato.

La hipótesis planteada se encuentra enfocada en lo necesario y útil que resultaría realizar una posible reforma al Artículo en mención, en virtud que al realizar la misma se cumpliría con los principios de tutelaridad y de superación de derechos mínimos que promulga el Código de Trabajo en sus considerandos.



El presente trabajo se desarrolla en cuatro capítulos: En el primer capítulo, se analiza el derecho de trabajo en Guatemala, sus antecedentes, origen, evolución y principios, como ha influido en la sociedad; en el segundo capítulo, el marco jurídico de protección de los derechos laborales, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, así como los convenios internacionales de trabajo que tienen relación con la condición de esposa, conviviente y concubina del trabajador; en el tercero, se analizan las suspensiones de trabajo y las licencias como parte de los derechos que le asisten a los trabajadores y de su incidencia en el seno de la familia del trabajador; y finalmente en el cuarto capítulo, se desarrolla y analiza la situación jurídica de la concubina del trabajador fallecido, así como la conveniencia de realizar una posible reforma al Artículo en mención.

En lo que a la metodología y técnicas utilizadas, la presente investigación se realizó basada en doctrinas de autores nacionales y extranjeros, trabajo de campo, opiniones de juristas expertos en el tema, así mismo en base a fundamentos legales relacionados, utilizando el método histórico para conocer el origen y evolución del derecho laboral, licencias con goce de sueldo, tratados y convenios internacionales relacionados, también se acudió al método analítico para estudiar y comprender la incidencia de la omisión de la figura del concubinato en las licencias con goce de sueldo. Así mismo, se utilizó la técnica bibliográfica para la recopilación y selección adecuada de material de referencia, con autores nacionales y extranjeros expertos y conocedores en el tema.

Los esfuerzos realizados en la investigación se encaminan a demostrar lo conveniente que resultaría para los sujetos de la relación laboral, una posible reforma al Artículo de marras, lo que devendría una sana interpretación legal y doctrinaria y a la vez se podría evitar un posible conflicto de carácter laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo en Guatemala

1.1 Antecedentes

Sus inicios son vagos, al parecer se encuentran en agrupaciones de trabajadores que luchaban por formar grupos sindicales; “los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de las fincas bananeras y empleados de los puertos, estos empezaron a formarse alrededor de la década de los veintes. No obstante, antes de esta época existía una casi completa prohibición hacia esta clase de asociaciones y podría decirse que hasta cierta persecución a los mismos.”¹

Sin embargo, el trabajo conceptualizado dentro de la esfera del derecho, también tiene antecedentes remotos y estos se circunscriben a partir del aparecimiento del Estado y consecuentemente del derecho.

“Por otro lado, la influencia internacional en cuanto a las presiones que realizaron los trabajadores, con el aparecimiento de la máquina por ejemplo, trajo consigo la industrialización, el aparecimiento de la energía eléctrica y posteriormente el bombillo extendió las jornadas de trabajo, estos y muchos otros factores también contribuyeron a que el derecho de trabajo se haya desarrollado tal como se concibe actualmente. Lo anterior, surgió entonces desde finales del Siglo XIX y principios del XX, y se

¹ Encarta, Biblioteca de Consulta 2002



fortaleció durante el transcurso del tiempo, lo cual tiene como consecuencia la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.”²

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil), para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal, etc.), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho de trabajo en la actualidad son: El contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

No obstante lo anterior, un esbozo de aplicación laboral lo constituyó el Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 del 3 de abril de 1897. “El cual, sin embargo, no otorgaba mayor protección a los trabajadores, básicamente establecía la forma como el trabajo debía prestarse y la forma de remuneración del mismo, aunque por su puesto totalmente injusto para el jornalero.”³

² *Ibíd.*

³ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 46.



A finales del Siglo XIX y en los principios del XX, el cultivo del café estaba en pleno auge y Guatemala empezó a constituirse en una de las grandes potencias a nivel mundial en el cultivo y producción de este grano, y es por esta razón que en el año de 1894 se creó la Ley de los Trabajadores, Decreto 253. “En teoría contenía saludables disposiciones, que lamentablemente no llegaron a cumplirse. Dicha ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros ya que requería mayor control de sus actividades, por esa razón las disposiciones laborales hasta entonces parecen dedicarse exclusivamente a esta actividad”.⁴

En el año de 1925, se dio un pequeño paso a favor de los trabajadores, ya que durante este año fue creado el Departamento Nacional de Labor, es cierto que esta institución tuvo muchas limitaciones, especialmente para los trabajadores que pretendían promover movimientos huelguistas, pero este antecedente constituyó un precedente en busca de los derechos de los trabajadores, que en ese momento se encontraban completamente desprotegidos y en completa desventaja frente a los patronos, victimizados por inhumanas jornadas de labores y empleos pésimamente remunerados.

Corría el año de 1926 y en este año se decretó la Ley del Trabajo, texto al que puede referirse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios del derecho del trabajo. Sus principales aportes fueron: “Protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho

⁴ *Ibíd.* Pág. 46



horas a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y de los menores de edad y protección a la madre trabajadora.”⁵

El tiempo transcurrió y se dieron ciertas mejoras, aunque por supuesto proseguía la explotación hacia la clase obrera, los salarios eran tan bajos que la mayoría de los trabajadores preferían extender sus labores, ya que lo que percibían en ocho horas de trabajo no les bastaba ni siquiera para cubrir sus necesidades más básicas. Durante la presidencia del General Jorge Ubico Castañeda de 1930 hasta el año de 1944, los sindicatos sufrían ataques constantes, en esta época las palabras huelga, sindicato, trabajador y derechos laborales fueron prácticamente prohibidas y borradas del argot popular, las personas que osaban utilizarlas muchas veces eran encarceladas y estaban sujetos a castigos, ya que eran tratados como comunistas.

Los años de 1944 a 1954, son reconocidos como los años de la primavera democrática guatemalteca. “En el año de 1944 Juan José Arévalo, obtuvo una victoria aplastante en las elecciones, impulsado básicamente por su programa muy vanguardista para la época por cierto, denominado “Socialismo Espiritual”. Entre muchos programas que fueron creados por aquellos días, se dio un paso muy grande en derecho laboral; se deja por un lado la persecución hacia los trabajadores que pretendían organizarse y se dan los primeros pasos hacia la promoción del sindicato y reconocimiento al derecho de huelga.”⁶

⁵ *Ibíd.* Pág. 47

⁶ Encarta. Biblioteca de Consulta 2002



El siguiente presidente electo en esta era fue Jacobo Árbenz, quien impulsó la Reforma Agraria por el año de 1952. En materia laboral durante estos años incluyeron una jornada de trabajo de ocho horas, salario mínimo, regulación del trabajo de los niños y las mujeres, derecho a vacaciones remuneradas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, derecho a huelga, tribunales laborales, así como un sistema de seguridad social.

En 1954 terminó abruptamente el periodo de primavera, Carlos Castillo Armas toma el poder, y prácticamente todos estos beneficios son suprimidos, todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y las organizaciones entre campesinos fueron prohibidas, y se vuelve a la época en que el capital dicta todos los parámetros para las relaciones laborales.

En el año de 1960, dio inicio el conflicto armado interno, el cual se extendió hasta el año de 1996. Ésta fue una época difícil para los movimientos obreros, muchas personas que participaban en sindicatos eran considerados criminales, comunistas e incitadores. Ésta fue una etapa tan difícil para el sindicalismo que en el año de 1961 únicamente se encontraban registrados 50 sindicatos, los cuales prácticamente no cumplían ninguna función por el temor a las terribles represalias.

En este tiempo era prohibido a los sindicatos participar en política y las personas que pretendían realizar una huelga encontraron muchas limitaciones. Sin embargo, con el



arribo de una nueva década, los años setenta tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical, aunque con ciertas reservas.

En esta década se da la formación del Comité Nacional de la Unidad Sindical. En 1984, cientos de sindicalistas ocupan una fábrica de la multinacional estadounidense Coca-Cola, la cual pretendían cerrar ilegalmente, después de un año de lucha los trabajadores ganan y logran que la fábrica permaneciera abierta, esto constituyó un gran golpe a favor del movimiento sindical.

Durante la época del conflicto armado interno se dieron muchos asesinatos, y muchos de los líderes sindicales y personas que luchaban por los derechos de los trabajadores fueron desaparecidos, arrestados o asesinados impunemente.

“Y a pesar que en el año de 1996 se firma el Acuerdo de Paz Firme y Duradera, el sector laboral continúa siendo blanco de opresión y oposición y continúa con su lucha por defender los derechos de los trabajadores.”⁷

De conformidad con lo anterior, puede decirse, que los objetivos fundamentales que ha perseguido el derecho del trabajo deben responder en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, “es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se

⁷ Encarta. Biblioteca de Consulta 2002



establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁸

Se ha mencionado en forma generalizada lo que ha sucedido en el tema de los antecedentes históricos más relevantes en materia de derecho de trabajo, situándolo en el aspecto de la organización sindical, sin embargo, conviene hacer una reflexión respecto a los antecedentes del derecho de trabajo en forma individual y para ello, “se ha tomado en cuenta lo escrito por el Licenciado Mario López Larrave”⁹ cuando se refiere al proceso histórico del derecho de trabajo, y hace una distinción por épocas e indica:

1. “En la época de la colonia, no hubo nada relevante, puesto que en el caso de Guatemala como con el resto de Hispanoamérica, rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en esta época, estas leyes tienen valor de una fuente histórica del derecho social del país”¹⁰.

⁸ Encarta. Biblioteca de Consulta 2002

⁹ López Larrave, Mario. Derecho del Trabajo Guatemalteco. Pág. 822-833

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 823

2. “En el caso del Derecho gremial, durante todo el transcurso del tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en el año de 1524 hasta finales del siglo XVIII, los oficiales de las diversas artes, liberales y mecánicas, van formando sus propios gremios y sus respectivas ordenanzas”¹¹.

3. “En todo ello interviene el Ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observa en todas las colonias de la corona española. Si a ello se agrega que por mucho tiempo se impidió el acceso legal de los más genuinos guatemaltecos, los indios, a importantes gremios en franca negación de la libertad de trabajo, se debe concluir que la legislación gremial es poco importante como antecedente del Derecho del Trabajo guatemalteco. Se refiere a la época independiente, se deben distinguir tres etapas, la primera denominada predominio liberal, que arranca desde la independencia política en Septiembre de 1821, hasta la llamada revolución del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, la segunda, que es una época bien corta y truncada, comprende la década de mil novecientos cuarenta y cuatro a mil novecientos cincuenta y cuatro, y podría llamársele época de la revolución de octubre, por último, la tercera etapa que comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele la época de la contrarrevolución”¹².

4. “En Guatemala, se refiere, se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de sus países, en el sentido de que

¹¹ *Ibíd.* Pág. 824

¹² *Ibíd.* Pág. 825

se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común, su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes”¹³.

5. “Como en el resto de América, la legislación de Indias, no tuvo en Guatemala, ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo, el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo. Podría afirmarse que durante los primeros cincuenta años de vida políticamente independiente, en Guatemala, se sigue aplicando fundamentalmente el viejo derecho peninsular. La revolución de mil ochocientos setenta y uno, que significó la separación del Estado y la Iglesia, educación laica, y obligatoria, institución del divorcio, etc., en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina”¹⁴.

6. “En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia, con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirla y transmitirla y, una regulación de la familia girando en torno al patrimonio, contrastando con unos pocos artículos dedicados al arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protege, fundamentándose esa escueta reglamentación de los servicios sobre la falacia de la autonomía de la voluntad”¹⁵.

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

¹³ *Ibíd.* Pág. 825

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 826

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 826-827



gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal, todo ello en beneficio de los grandes terratenientes cafetaleros. Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y de previsión Social dictadas durante dicho largo período basta mencionar a la Ley Protectora del Obrero Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de noviembre de 1906. que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.”¹⁶

8. “Una época que fue fundamental en la historia del Derecho de Trabajo guatemalteco, fue la de la revolución de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, que empieza con la derrota de la dictadura de Ubico, que permitió un régimen de seguridad social obligatorio, la creación del Código de Trabajo, como parte del contenido e integración de leyes efectivamente protectoras de los trabajadores, evitando la dispersidad de normas como se encontraba anteriormente, y la Ley de la Reforma Agraria, que fue un soplo”¹⁷.

Para el Licenciado Mario López Larrave, la anterior época es cuando nace en Guatemala el derecho laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de Trabajo y Previsión Social, cualitativa y cuantitativamente, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 827

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 827



y del campo, este último tardíamente, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social.

Luego el mismo autor ha señalado la Época de la Contrarrevolución, que sucede que en el año de 1954, cuando cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por Jacobo Árbenz Guzmán, circunstancia que se mencionó arriba pero que es relevante indicar que en esa época sube al poder Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado de los Estados Unidos, y es aquí en donde el Licenciado Mario López Larrave, se refiere a que se inició un proceso de involución, es decir, de estancamiento y retroceso, del derecho laboral guatemalteco y que a la fecha aún persiste, y por ello, quien escribe se encuentra en total acuerdo con este tratadista, puesto que efectivamente, el actual Código de Trabajo, data de esas épocas y las reformas sufridas han sido mínimas, pero también el hecho de que muchas de estas normas fundamentales no se cumplen, como se verá más adelante.

Otro ejemplo claro que el Código de Trabajo tal y como se encuentra en la actualidad, no ha variado a pesar de que debe, es el hecho de que ha sufrido cambios sustanciales, que puedan mejorar las condiciones que tienen los trabajadores con respecto al trabajo y que debiera ser modificado toda vez, que es de hacer notar que ha existido desde los años de 1920, la Organización Internacional del Trabajo, que desde esa fecha ha promulgado leyes especiales, contenidas en los Convenios y recomendaciones, que contienen principios superiores a las normas contenidas en el Código de Trabajo y que son de relevancia para ser tomados en cuenta, y que muchas



de esas leyes internacionales promulgadas por este ente internacional, son desconocidas para los propios estudiosos del derecho, mucho más aún, para los campesinos y trabajadores, y que lógicamente eso no permite que se enteren y que en determinado momento puedan reclamarse estos derechos fundamentales relacionados con el trabajo al momento que surja un conflicto laboral.

1.2 Definición de trabajo y derecho de trabajo

El trabajo propiamente dicho constituye un esfuerzo humano, físico y mental. El trabajo, constituye parte integrante y fundamental de la vida, es la acción donde se demuestra las capacidades, pero esencialmente nuestra capacidad de transformar el entorno y da la facultad para mejorar la vida, lo cual marca la diferencia más importante con el resto de los seres vivos.

Aparte de lo anterior, el trabajo se concibe como un derecho. En el caso del derecho de trabajo, el tratadista Trueba Urbina, indica: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹⁸

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.¹⁹

¹⁸ De Buen L. Néstor. *Derecho procesal del trabajo*. Pág.12

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 27



Hernia Márquez, señala al Derecho de Trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.²⁰

Néstor de Buen L, concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.²¹

Analizando las definiciones anteriormente citadas, se puede inferir que el derecho del trabajo constituye un conjunto de normas, derechos, principios y obligaciones que se establecen a los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores y que el fin supremo del derecho laboral es proteger a la clase más desposeída y que regularmente se encuentra en desventaja frente al capital, que es la clase obrera, pero al mismo tiempo, no se desprotege al patrono, sino más bien constituye un cuerpo legal que a la vez vela por los derechos de los patronos, que al seguir fielmente las normas en él establecidas, le da una protección, ya que le señala la conducta a seguir.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 128

²¹ *Ibíd.* Pág. 138



1.3 Características del derecho de trabajo

Existe una serie de características que encierran al derecho de trabajo, sin embargo, para efectos del presente trabajo, se mencionan como fundamentales las siguientes:

1. El trabajo constituye un esfuerzo humano, tanto físico como mental, y que generalmente dentro de los sujetos que participan en las relaciones de trabajo, se encuentran los trabajadores y los patronos.
2. Dentro del contenido del derecho de trabajo se encuentra una parte sustantiva y una parte adjetiva o procesal. Dentro de ambas, también se encuentra el derecho individual y colectivo de trabajo.
3. Las normas del derecho de trabajo, son mínimas, y éstas pueden ser superadas a través de convenciones, acuerdos, pactos entre patronos y trabajadores, cuyos compromisos se vuelven ley para las partes y de cumplimiento obligatorio.
4. El derecho de trabajo es eminentemente conciliador, a pesar de que regula los procesos laborales que pueden seguir las partes para resolver las controversias que surjan con ocasión del trabajo.

5. Para la resolución judicial de los conflictos, existen tribunales privativos, es decir, especializados por lo menos formalmente para que jueces específicos intervengan en la resolución de las controversias que se le plantean.

6. Existen normas internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, y que tienen cumplimiento obligatorio por parte de los Estados, ante la Organización Internacional del Trabajo.

1.4 Principios constitucionales del derecho laboral

Para abordar este punto, es importante establecer que existe una jerarquía de las normas o de las leyes. En el año de 1881, mediante lo estipulado en la obra de la Teoría Pura del Derecho, el ilustrísimo maestro alemán Hans Kelsen, creó su famosa pirámide. La cual se estudia en todas y cada una de las universidades del mundo.

En esta pirámide establecía un ordenamiento lógico del orden jerárquico que guardaban las leyes, en la cúspide estableció que se encontraban las normas constitucionales (en el caso de Guatemala las creadas a través de una Asamblea Nacional Constituyente); un peldaño más abajo las leyes ordinarias (las creadas a través de un órgano constitucionalmente facultado para hacerlo, en el caso de Guatemala el Congreso de la República), en el tercer escalón coloca a las reglamentarias (las que desarrollan y amplían las normas sustantivas); y por último en



la base colocó a las individualizadas (que son aquellas que sólo afectan a un particular).

De acuerdo a la pirámide de Kelsen, la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma superior, fundamental, establece una serie de principios y derechos que le son inherentes a los trabajadores y por ende, al encontrarse establecidos en la Constitución están por encima de cualquier otra disposición jerárquicamente inferior.

Los principios en materia laboral establecidos por la Constitución se encuentran a partir del Artículo 101, el cual establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”. Este Artículo es muy claro y señala la obligatoriedad de fomentar el trabajo, y le da la categoría de un derecho para los habitantes de la nación.

El Artículo 102 Constitucional, regula todos los derechos que la Ley Fundamental de la Nación le reconoce a los trabajadores así: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades”. Éste constituye uno de los más importantes en toda la legislación laboral, en virtud que éste señala todos los derechos de que goza el trabajador y que bajo ningún punto de vista, y bajo ninguna circunstancia deben de ser transgredidos por ninguna persona individual o jurídica, en contra de la clase obrera.



El principio constitucional de tutelaridad se encuentra en el Artículo 103, el cual señala que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. Tutelaridad significa que debe darse al trabajador una protección jurídica preferente, y también de que en caso de que exista discrepancia entre las leyes de trabajo y previsión social, con las de cualquier otra índole, deben predominar las laborales.

Y por último, se encuentra la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la cual forma la barrera o refuerzo que protege a los trabajadores para no sufrir vejámenes, la que se encuentra contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, el cual establece que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley”.

1.5 Principios fundamentales del derecho laboral

Los principios fundamentales del derecho laboral guatemalteco, se pueden definir como una serie de normas, derechos y obligaciones que regulan las relaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y que también se crean instituciones para resolver sus conflictos. Los cuales el Código de Trabajo los resume a través de sus considerandos y preceptúa:

- a) “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Al respecto, este principio cuenta con su norma constitucional, cuando establece la tutela del trabajador respecto a los derechos laborales, pues derivado de la relación laboral que existe entre patrono y trabajador, existe claramente una desigualdad material o económica entre ambos, y que las leyes buscan de alguna manera, equiparar.
- b) “El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva...”. Conviene señalar que efectivamente lo contenido en las normas, se han considerado mínimas, y por lo tanto, deben superarse a través de convenios, acuerdos, además, aquí implícitamente se regula la necesidad de intervención del Estado. También se cuestiona por los civilistas que el contrato de trabajo, considerándolo en su esencial, como un acuerdo de voluntades entre las partes, éstas se obligan a cumplir con lo que en el mismo se estipula, sin embargo, en el ámbito laboral, existe aparte de lo estipulado en un contrato de trabajo, normas que sobre esa base debe crearse el contrato de trabajo, y no al revés como sucede en el caso de cualquier otro derecho.



- c) “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...”. Este principio se fortalece con lo anotado anteriormente, pues cuando regula que es necesario e imperativo, implícitamente se establece que en ese sentido, debe existir una intervención del Estado, no se deja en manos del trabajador la potestad de decidir, respecto a la autonomía de la voluntad, pues aquí no se cumple, precisamente por lo que se ha explicado anteriormente, respecto de que existe una desigualdad material o económica entre patronos y trabajadores, y esto se debe necesaria e imperativamente que equiparar.
- d) “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan...”. Este principio se complementa con las normas mínimas superables a través de otros cuerpos normativos, pues si se establece que es realista, se debe partir de lo que efectivamente esta sucediendo en la sociedad y de las circunstancias en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, observando que no se cometan ilegalidades.
- e) “El derecho del trabajo es una rama del derecho público; por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”.



Como se dijo antes, se establece este principio y parte de que el interés es público, la necesaria intervención del Estado.

- f) "...es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación...". Al establecer, hondamente democrático significa que trae aparejado el beneficio de la mayoría de la colectividad, y la mayoría la constituye la clase obrera guatemalteca.
- g) "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". Es decir, trata de evitar los conflictos de carácter laboral, buscando siempre la conciliación, antes que la confrontación.
- h) Y el último el principio in dubio pro-operario; que se establece en el Artículo 16 del Código de Trabajo: "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole deben predominar las primeras". Lo cual significa que no se puede invocar ninguna otra ley so pretexto de vulnerar los derechos de los trabajadores.



Al efectuar un análisis de los principios anteriormente señalados, todos éstos constituyen una serie de lineamientos o directrices que orientadas e inspiradas en el beneficio de los sujetos de la relación laboral, forman la base estructural del derecho laboral guatemalteco, es decir, marcan la pauta de los derechos y las obligaciones que le corresponden no solo a los trabajadores; sino también orientan al patrono en el camino que debe seguir, para proteger sus intereses y evitar de esta manera, inclusive un posible conflicto de carácter laboral.



CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de protección de los derechos laborales

2.1 A nivel internacional

La legislación laboral nacional es relativamente muy joven, a pesar de que como se verá más adelante, en el ámbito internacional esto es totalmente distinto, especialmente en los países más desarrollados

El Estado de Guatemala, forma parte de la Organización de las Naciones Unidas, dentro de la misma, se encuentra como un organismo que se inició casi al mismo tiempo que ésta, como lo es la Organización Internacional del Trabajo, que es el ente que a la fecha ha gozado de legitimidad para la protección de los derechos laborales de los trabajadores a nivel internacional, prueba de ello, es que anualmente se reúnen en forma tripartita, es decir, los gobiernos, los trabajadores y los patronos para la búsqueda de soluciones ante la problemática en materia de trabajo que se presentan, también reciben denuncias, realizan estudios, hacen pronunciamientos al respecto, y en general, se plasman los convenios y recomendaciones contenidos relacionados con el trabajo en forma especializada.

Establece en sus marcos normativos denominados convenios y recomendaciones, una serie de principios, como por ejemplo el de la igualdad en el trabajo. La igualdad entre



los sexos es un elemento esencial del programa de la Organización Internacional del Trabajo, en favor de un trabajo decente para todos. Junto con el desarrollo, constituye una de las dos cuestiones transversales que afectan a los cuatro objetivos estratégicos de este programa.

En forma específica regula por materias una serie de marcos normativos que producen consecuencias de cumplimiento a los Estados parte, y esto incluye al Estado de Guatemala.

Como se dijo antes, los convenios internacionales de trabajo, son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, que es parte de la Organización de las Naciones Unidas, cuya función primordial es la preparación de convenios que constituyen el derecho internacional uniforme de trabajo. Esto es, el derecho nacido de Acuerdos en el seno de la Organización Internacional, no de acuerdos interestatales.

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



a) Estados que ya eran miembros en la Organización Internacional del Trabajo el uno de noviembre de 1945, por haber suscrito la parte XIII del Tratado de Versalles.

b) Los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas que dirijan una declaración formal al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, por la que aceptan las obligaciones que figuran en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

c) Para que los Estados que sin ser miembros de la Organización de las Naciones Unidas puedan dirimir sus controversias, se somete a votación para su admisión y por mayoría de dos tercios por la Conferencia Internacional del Trabajo, siempre que en dicha mayoría estén incluidos a su vez dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Estos Estados deberán aceptar formalmente la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y comunicárselo al Director General.

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

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



Existen además comisiones técnicas y organismos especializados dentro de la Conferencia Internacional de Trabajo y del Consejo de Administración.

La Conferencia Internacional del Trabajo, está compuesta por cuatro delegados de cada Estado miembro, de los cuales, dos representan al Gobierno, uno a los trabajadores y otro a los empleadores. Son designados por cada Estado, si bien los delegados no gubernamentales son elegidos de acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. En los Estados con pluralismo sindical, los diversos sindicatos se turnan la representación. Los representantes patronales y obreros se organizan por grupos políticos de manera similar a los parlamentos.

Cada delegado puede asistir con dos consejeros técnicos por cada punto del orden del día de la conferencia con voz pero sin voto, salvo delegación expresa de aquél autorizada por la presidencia. Del mismo modo, se admite la presencia de observadores.

La conferencia debe reunirse una vez al año y sus funciones son las siguientes:

- a. "la adopción de los Convenios, recomendaciones y resoluciones.
- b. El control del cumplimiento de los convenios ratificados por los Estados, de la actividad del Consejo de Administración y del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- c. La aprobación de los presupuestos por mayoría de dos tercios de los delegados presentes y votantes y de la fijación de los porcentajes que deben ingresar cada



uno de los Estados miembros, teniendo que ser aprobados previamente por una Comisión formada por los representantes de los gobiernos.

- d. La aprobación de acuerdos de cooperación con otras organizaciones internacionales, con otros organismos especializados o con las Organizaciones no gubernamentales.
- e. La aprobación de las enmiendas a la Constitución²².

El Consejo de Administración está formado por 56 consejeros, 28 son representantes gubernamentales, 10 de los cuales son elegidos entre los países de más potencia industrial, los 14 son representantes de los trabajadores y 14 de los empresarios. Todos ellos son elegidos por los grupos respectivos de la Conferencia Internacional del Trabajo. En 1986, se introdujo una enmienda con el fin de ampliar el número de consejeros a 112 y suprimir los diez puestos reservados a los países de más potencia industrial que todavía no ha entrado en vigor.

El Consejo de Administración debe reunirse al menos tres veces al año y sus funciones principales, ejecutivas, son las siguientes:

- a. Normalmente se ejecutan todas las decisiones que disponga la Conferencia Internacional del Trabajo.
- b. También se nombra al Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

²² Encarta, Biblioteca de consulta 2002.



- c. Preparar el orden del día provisional de la Conferencia Internacional del Trabajo, puesto que puede oponerse al mismo un gobierno, en cuyo caso, decide la Conferencia Internacional del Trabajo por mayoría de dos tercios.
- d. Preparar el proyecto de presupuesto.
- e. Preparar y convocar las reuniones de las conferencias internacionales que se celebren bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo”.²³

La Oficina Internacional del Trabajo es el Secretariado Técnico de la Organización. Está integrada por el Director General y funcionarios de distintas nacionalidades obligados a una imparcialidad absoluta que los Estados miembros deben respetar.

Sus funciones son las siguientes:

1. “Actuar de Secretaria General permanente
2. Realizar estudios e investigaciones preparatorias de la Conferencia Internacional
3. Preparar la documentación referente a los distintos puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo
4. Preparar los documentos de trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo y para sus respectivas comisiones
5. Ejecutar las encuestas prescritas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración
6. Llevar a cabo la cooperación técnica a los gobiernos
7. Vigilar la ejecución de los Convenios por los estados miembros

²³ **Ibíd.**



8. Dirigir el servicio de publicaciones entre las que se encuentra el Código Internacional de trabajo, la serie legislativa. La revista internacional del trabajo, las actas de las conferencias, las memorias del director, etc. Difundir toda información referente al régimen de trabajo y a las condiciones de los trabajadores²⁴.

Se puede señalar con mucha propiedad que la labor más importante de la Organización Internacional del Trabajo, consiste en la adopción de Convenios y Recomendaciones.

Se puede definir que los convenios son sinónimos de fuentes de obligaciones internacionales, por supuesto una vez que estos han sido debidamente firmados, pero lo más importante cuando han sido ratificados por los Estados miembros.

Las recomendaciones, por el contrario, no originan obligaciones internacionales, sino simplemente señalan líneas directrices a seguir por los Estados. Al respecto se puede señalar que se adoptan en tres ocasiones:

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

²⁴ **Ibíd.**



b) Y en el caso de que las normas requieran una tecnificación o detalle que sirva de modelo a los Estados miembros pero permitiendo que cada uno lo adapte a sus circunstancias²⁵.

La iniciativa para la elaboración de un Convenio, corresponde a los Estados o a las organizaciones sindicales con representación en la Organización Internacional del Trabajo. Tras un periodo de consultas, a los Estados miembros, el Consejo de Administración incluye el proyecto de Convenio en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. En una primera reunión, se decide por mayoría absoluta si procede adoptar un convenio o una recomendación. En la siguiente reunión se aprueba por mayoría cualificada de dos tercios el Convenio o la recomendación. La aprobación de un convenio, supone la obligación para los Estados miembros de someterlo a la ratificación por parte de la autoridad competente en el plazo de un año. No hay obligación de ratificarlo, pero en este caso los gobiernos deben informar a la Organización internacional del Trabajo del estado de su legislación, de su práctica en el sector de que se trate y las razones que le impiden ratificarlo y enviar una copia de dicha memoria a las organizaciones patronales y sindicales más representativas de su país.

El cumplimiento de los convenios por los Estados, se controla a través de distintos medios. En primer lugar, a través de las memoriales presentadas por los Estados miembros que son analizadas por un Comité de Expertos e informados por una Comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este procedimiento presiona

²⁵ *Ibíd.*



indirectamente a los Estados al cumplimiento de lo ratificado a través de la persuasión y la opinión pública internacional. En segundo lugar, existe procedimientos adicionales por medio de las reclamaciones, que pueden presentar contra un Estado las organizaciones profesionales, o quejas que pueden presentar contra un Estado otros Estados miembros.

En este último supuesto, puede someterse el asunto al Tribunal Internacional de Justicia, si el Estado denunciado lo acepta. En tercer lugar, están previstos unos procedimientos especiales en materia de libertad sindical. Los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden presentar quejas ante el Comité de Libertad Sindical y ante la Comisión de Investigación y Conciliación.

Aparte de lo anterior, el Convenio número 144 de la Organización Internacional de Trabajo y la Recomendación número 152 del año de 1976, instauraron un sistema de consultas tripartitas para promover la aplicación de los convenios. Cuando se trata de una recomendación todos los Estados miembros están obligados a informar a la Organización Internacional del Trabajo sobre el estado de sus legislaciones y sobre las prácticas y medidas que se han adoptado o se piensan adoptar para ejecutar lo recomendado.

La Conferencia Internacional del Trabajo, también puede emitir resoluciones generales a través de las cuales la Conferencia expresa su opinión sobre determinadas materias. No vinculan jurídicamente y pueden ser el precedente de futuros convenios o



recomendaciones. Las resoluciones van dirigidas a los Estados miembros, al Consejo de Administración, al director general o a la propia Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se citan los tratados o convenios, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Al respecto Amauri Macaró Nascimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."²⁶

2.2 Los convenios internacionales de trabajo que tienen relación con la condición de esposa, conviviente y concubina del trabajador

A) Convenio 39 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el seguro de muerte en la industria.

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar en cuanto al objeto de la presente investigación se encuentra:

²⁶ Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 63



- a. Que este Convenio no ha sido ratificado por el Estado de Guatemala, aún, a pesar de que data de los años treinta y tres.
- b. Se refiere a la adopción de diversas proposiciones relativas al seguro obligatorio de muerte.
- c. Los principales Artículos son los siguientes: "Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a mantener un seguro obligatorio de muerte en condiciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente Convenio".
- d. Artículo 2 .1. El seguro obligatorio de muerte se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales, de las empresas comerciales y de las profesiones liberales, así como a los trabajadores a domicilio y del servicio doméstico. 2. Sin embargo, cada Miembro podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que respecta: a) a los trabajadores cuya remuneración exceda de un límite determinado y, cuando la legislación no establezca esta excepción general, a los empleados que ejerzan profesiones consideradas habitualmente como profesiones liberales; b) a los trabajadores que no perciban remuneración en metálico; c) a los trabajadores jóvenes menores de una edad determinada, y a los trabajadores que, cuando por vez primera comiencen a trabajar, tengan demasiada edad para ingresar en el seguro; d) a los trabajadores a domicilio cuyas condiciones de trabajo no pueden asimilarse a las de los asalariados; e) a los miembros de la familia del empleador; f) a los trabajadores que por estar ocupados en empleos de corta duración no puedan cumplir las condiciones



exigidas para la concesión de las prestaciones y a las personas que sólo realicen trabajos asalariados a título ocasional o accesorio; g) a los trabajadores inválidos y a los titulares de una pensión de invalidez o de vejez; h) a los funcionarios retirados que realicen un trabajo asalariado y a las personas que disfruten de una renta privada, cuando el retiro o la renta sea, por lo menos, igual a la pensión de invalidez prevista por la legislación nacional; i) a los trabajadores que durante sus estudios den lecciones o efectúen trabajos remunerados, a fin de adquirir una formación que les permita ejercer la profesión correspondiente a dichos estudios; j) a los trabajadores domésticos que estén al servicio personal de empleadores agrícolas. 3. Además, podrán ser exceptuadas de la obligación del seguro las personas cuyos supervivientes tengan derecho, en virtud de una ley, de un reglamento o de un estatuto especial, a prestaciones por lo menos equivalentes en su conjunto a las previstas en el presente Convenio. 4. El presente Convenio no se aplica ni a la gente de mar ni a los pescadores.

e. Artículo 3 .La legislación nacional, en las condiciones que ella misma determine, concederá a los antiguos asegurados obligatorios no pensionados uno, por lo menos, de los derechos siguientes: continuación voluntaria del seguro o conservación de los derechos mediante el pago regular de una prima especial a estos efectos, a menos que estos derechos se conserven de oficio o que, en el caso de una mujer casada, se conceda al marido, que no esté sujeto a la obligación del seguro, la posibilidad de ser admitido en el seguro voluntario,

otorgándose así eventualmente a la mujer el derecho a una pensión de vejez o de viudedad.

- f. Artículo 4 .1. Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 6, el derecho de pensión podrá estar sujeto al cumplimiento de un período de prueba que puede implicar el pago de un número mínimo de cotizaciones a partir del ingreso en el seguro o durante un período determinado que preceda inmediatamente a la realización del riesgo. 2. La duración del período de prueba no podrá exceder de 60 meses, de 250 semanas o de 1.500 días de cotización. 3. Cuando el cumplimiento del período de prueba implique el pago de cierto número de cotizaciones, dentro de un período determinado que preceda inmediatamente a la realización del riesgo, los períodos indemnizados por incapacidad temporal y por desempleo se calcularán como períodos de cotización a los efectos del período de prueba, en las condiciones y con los límites que fije la legislación nacional.
- g. Artículo 5 .1. El asegurado que dejare de estar sujeto a la obligación del seguro, sin haber adquirido derecho a una prestación que constituya la contrapartida de las cotizaciones abonadas en su cuenta, conservará sus derechos con respecto a dichas cotizaciones. 2. Sin embargo, la legislación nacional podrá invalidar los derechos respecto a las cotizaciones al expirar el plazo que comience a transcurrir cuando cese la obligación del seguro, plazo que podrá ser variable o fijo. a) El plazo variable no deberá ser inferior al tercio de la totalidad de los períodos de cotización cumplidos desde el ingreso en el seguro, descontados los períodos que no hayan dado lugar a cotización. b) El plazo fijo en ningún caso deberá ser inferior a dieciocho meses y los derechos relativos a las cotizaciones



podrán caducar a la expiración de este plazo, a menos que, antes de dicha expiración, un mínimo de cotizaciones prescrito por la legislación nacional haya sido abonado en la cuenta del asegurado, en virtud del seguro obligatorio o del seguro voluntario continuado.

- h. Artículo 6 .El seguro de muerte deberá conferir el derecho de pensión, por lo menos, a la viuda que no haya contraído nuevas nupcias y a los huérfanos del asegurado o pensionado fallecido.
- i. Artículo 7 .1. El derecho de pensión de viudedad podrá reservarse para las viudas que excedan de cierta edad o estén inválidas. 2. Las disposiciones del párrafo 1 no se aplicarán en los regímenes especialmente establecidos en favor de los empleados. 3. El derecho de pensión de viudedad podrá limitarse a los casos en que el matrimonio haya durado un tiempo determinado y haya sido contraído antes de que el asegurado o pensionado cumpla una edad determinada o antes de que aparezca la invalidez. 4. El derecho de pensión podrá estar sujeto a la condición de que, hasta el momento del fallecimiento del asegurado o pensionado, no se haya disuelto el matrimonio o no se haya pronunciado la separación por culpa exclusiva de la esposa. 5. Cuando la pensión de viudedad se reclame por varias solicitantes, la cantidad que haya de pagarse podrá limitarse al importe de una sola pensión.
- j. Artículo 8 .1. Deberá reconocerse el derecho de pensión a los huérfanos menores de una edad determinada, que no podrá ser inferior a catorce años. 2. Sin embargo, cuando se trate del huérfano de una asegurada o pensionada, el derecho de pensión podrá estar sujeto a la condición de que la madre hubiere



contribuido al sostenimiento de su hijo o fuere viuda en el momento de fallecer.

3. La legislación nacional determinará los casos en que los hijos no legítimos tendrán derecho a una pensión.

k. Artículo 9 .1. La cuantía de la pensión se determinará en función o independientemente de la antigüedad en el seguro, y consistirá en una cantidad fija, en un porcentaje del salario asegurado, o en una suma variable según el importe de las cotizaciones pagadas. 2. Cuando la pensión varíe según la antigüedad en el seguro, y su concesión esté sujeta al cumplimiento de un período de prueba, deberá comprender, a falta de un mínimo garantizado, una cantidad o una parte fija independiente de la antigüedad en el seguro; cuando la concesión de la pensión no esté sujeta al cumplimiento de un período de prueba se podrá fijar un mínimo garantizado. 3. Cuando las cotizaciones se gradúen de acuerdo con el salario, el salario que haya servido de base para la cotización deberá tenerse en cuenta en el cálculo de la pensión, sea o no ésta variable según la antigüedad en el seguro²⁷.

Las demás normas que constituyen el total de este Convenio se refieren al funcionamiento de las instituciones de seguro autorizadas, respecto a las prestaciones por invalidez, el derecho que le asiste a los beneficiarios, y todo lo relativo a la importancia de constituir el seguro para este tipo de prestaciones, razón por la cual ya no se considera necesario mencionarlos literalmente.

Haciendo un análisis de los Artículos anteriormente citados, se puede inferir que están íntimamente relacionados con la problemática planteada en esta investigación, esto en

²⁷ Convenio 39. Organización internacional del trabajo.



virtud que este Convenio trata de establecer un seguro en caso de fallecimiento del trabajador, y lo principal es que se reconoce en primer término a la viuda que no contraiga nuevas nupcias y tenga por lo menos dos hijos a su cargo, y a los huérfanos de padre y madre.

Es decir, en este caso, si se le daría al obrero la protección jurídica preferente que tanto se menciona en el derecho laboral guatemalteco, esto derivado de que independientemente del estado civil del trabajador, se pudiese proporcionar un beneficio adicional, ya que en muchos casos éste se constituye como el sostén principal de la familia y por el simple hecho de que jamás contrajo matrimonio o legalizó su unión de hecho, no gozaría de un eventual seguro, si es que este Convenio algún día fuese ratificado por el Estado de Guatemala.

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

Este convenio tampoco se encuentra ratificado por el Estado de Guatemala, a pesar de que data de los años sesenta, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran:

- a. "Se regula lo relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros (seguridad social), en cuanto a las normas importantes se encuentran: Artículo 1 .A los efectos del presente Convenio: a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de

seguridad social; b) el término prestaciones designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales; c) la expresión prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios designa las prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a título transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de períodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Estado Miembro; d) la expresión subsidio de muerte designa toda suma pagada de una sola vez en caso de fallecimiento; e) el término residencia designa la residencia habitual; f) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella, a tenor del apartado a); g) el término refugiado tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951; h) el término apátrida tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 28 de septiembre de 1954.

- b. Artículo 2 .1. Todo Estado Miembro puede aceptar las obligaciones del presente Convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a sus propios nacionales: a) asistencia médica; b) prestaciones de enfermedad; c) prestaciones de maternidad; d) prestaciones de invalidez; e) prestaciones de vejez; f) prestaciones de sobrevivencia; g) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; h) prestaciones de



desempleo; e i) prestaciones familiares. 2. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del Convenio. 3. Todo Estado Miembro deberá especificar en su ratificación cuál es la rama o las ramas de la seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del presente Convenio. 4. Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio puede seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio por lo que se refiera a una de las ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varias de ellas. 5. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se considerarán parte integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación. 6. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, todo Estado Miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como: a) prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un período de calificación de actividad profesional; b) prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios. 7. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente artículo, y,



por lo que se refiera a toda legislación adoptada ulteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de ésta.

- c. Artículo 3 .1. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio. 2. En cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes. 3. No obstante, con respecto a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, un Estado Miembro podrá derogar las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro que, a pesar de poseer una legislación relativa a esta rama, no concede igualdad de trato a los nacionales del primer Estado Miembro en la rama mencionada.
- d. Artículo 4 .1. En cuanto concierna al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia. Sin embargo, dicha igualdad puede estar subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiera a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro cuya legislación subordine



la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio. 2. A pesar de las disposiciones del párrafo precedente, podrá subordinarse el beneficio de las prestaciones a que se refiere el párrafo 6, a), del artículo 2-- con exclusión de la asistencia médica, de las prestaciones de enfermedad, de las prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares -- a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio del Estado Miembro en virtud de cuya legislación la prestación sea pagadera o, si se trata de prestaciones de sobrevivencia, que el causante haya residido, durante un período que no podrá fijarse, según el caso, en más de: a) seis meses, que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo; b) los cinco años consecutivos que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia; c) diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años -- pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación --, por lo que respecta a las prestaciones de vejez. 3. Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios. 4. Las disposiciones requeridas para evitar la acumulación de prestaciones serán reglamentadas, en la medida necesaria, mediante acuerdos especiales concluidos entre los Estados Miembros interesados.



- e. Artículo 5 .1. Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio, en lo que respecta a una o a varias de las ramas de la seguridad social referidas en el presente párrafo, deberá garantizar, a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a una rama correspondiente, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de las prestaciones de vejez, de las prestaciones de sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a reserva de las medidas que se adopten a estos efectos en caso necesario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8. 2. No obstante, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivencia del tipo previsto en el párrafo 6, a), del artículo 2 podrá subordinarse a la participación de los Estados Miembros interesados en el sistema de conservación de derechos previsto en el artículo 7. 3. Las disposiciones del presente artículo no se aplican a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.
- f. Artículo 6 .Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio en lo que respecta a las prestaciones familiares deberá garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de los demás Estados Miembros que hayan aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a la misma rama, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de



estos Estados Miembros, a reserva de las condiciones y limitaciones que puedan establecerse de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.

- g. Artículo 7 .1. Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deberán esforzarse en participar, a reserva de las condiciones que se fijen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición, reconocidos en virtud de su legislación a los nacionales de los Estados Miembros para los que dicho Convenio esté en vigor respecto de todas las ramas de la seguridad social para las cuales los Estados Miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio. 2. Este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones. 3. Las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez y prestaciones de sobrevivencia así liquidadas deberán distribuirse entre los Estados Miembros interesados o ser costeadas por el Estado Miembro en cuyo territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.
- h. Artículo 8 .Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor podrán cumplir las obligaciones resultantes de lo dispuesto en los artículos 5 y 7 mediante la ratificación del Convenio sobre la conservación de los



derechos de pensión de los migrantes, 1935; mediante la aplicación, por mutuo acuerdo entre ellos, de las disposiciones de dicho Convenio, o bien mediante cualquier instrumento multilateral o bilateral que garantice el cumplimiento de dichas obligaciones.

- i. Artículo 9 .Los Estados Miembros podrán derogar las disposiciones del presente Convenio mediante acuerdos especiales, que no podrán menoscabar los derechos y obligaciones de los demás Estados Miembros, y a reserva de determinar la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición en condiciones que, en su conjunto, sean tan favorables, por lo menos, como las establecidas por el presente Convenio.
- j. Artículo 10 .1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a los refugiados y a los apátridas sin condición de reciprocidad. 2. El presente Convenio no se aplicará a los regímenes especiales de los funcionarios, a los regímenes especiales de las víctimas de guerra, ni a la asistencia pública. 3. El presente Convenio no obliga a ningún Estado Miembro a aplicar sus disposiciones a las personas que en virtud de instrumentos internacionales se hallen exentas de la aplicación de las disposiciones de su legislación nacional de seguridad social-
- k. A partir del artículo 11, se regula la asistencia administrativa para facilitar la aplicación del convenio, lo relativo a la revisión, las comunicaciones, las ratificaciones y registro²⁸.

²⁸ Convenio 118. Organización internacional del trabajo.



Del análisis de este convenio, se infiere que éste se constituye en uno de los más importante convenios internacionales que han sido firmados, pero no ratificados por el estado de Guatemala, ya que uno de los puntos álgidos de esta investigación es, el tratamiento jurídico diferente, desigual o ya bien mal intencionado que podría ser en algunos casos por la interpretación maliciosa de una norma legal, que se le proporciona a los trabajadores por motivos de estado civil, en el Artículo de marras al cual se le propone la reforma. Lo más importante de este convenio es que propone la igualdad entre trabajadores ya sean hombres o mujeres, nacionales o extranjeros, así como también un trato igual para los y las trabajadoras independientemente de su estado civil, a lo cual bien se le podría llamar justicia social y en su aplicación se podría fácilmente cumplir con el principio de igualdad que reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4 el cual establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades....”.

2.3A nivel nacional

A) Constitución Política de la República de Guatemala

La norma suprema que rige el ordenamiento jurídico guatemalteco es la Constitución Política de la República de Guatemala. Dentro de un sistema de jerarquización de las normas, se puede señalar que las mismas se rigen por lo siguiente:



- a) Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales de trabajo.
- b) Código de Trabajo
- c) Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
- d) Convenios colectivos
- e) Leyes y reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Siendo la Constitución, la Ley fundamental, la base del ordenamiento jurídico guatemalteco, se rige por dos partes esenciales: la parte dogmática y la parte orgánica. En el primer caso, se encuentra el título I que establece la regulación con respecto a la persona humana, fines y deberes del Estado. Dentro de los deberes del Estado como lo establece el Artículo 2, se encuentra brindar o garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

En el título II, se regula todo lo relativo a los derechos humanos. Dentro de éstos, se encuentran los individuales, como el derecho a la vida, libertad, igualdad, etc., y los derechos sociales, que son los que se analizan en el presente trabajo, como sucede con el derecho al trabajo.

El Artículo 101 constitucional indica que: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".



Artículo 46. Preeminencia del derecho internacional. “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Así también, el Artículo 102 Constitucional literal t, establece: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se consideraran como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

B) Código de Trabajo.

Como se ha expuesto anteriormente, el derecho laboral en Guatemala, es aún muy joven, sus características y principios fundamentales la mayoría fueron copias de otras legislaciones, especialmente el Código de Trabajo de Costa Rica, así mismo el Código Mexicano, que es el país latinoamericano que más influyó en la legislación laboral guatemalteca, esto por ser un cuerpo legal vanguardista y que le otorga muchos beneficios a sus trabajadores, que hasta esa época en América latina eran totalmente innovadores.

Otro cuerpo legal que cabe señalar también influyó al país fue la legislación laboral de Argentina, que en el hemisferio sur fue el pionero en otorgar a sus trabajadores la protección tutelar del derecho laboral.

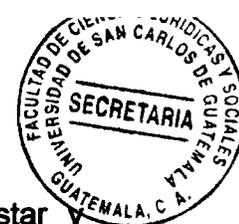


Uno de los principales logros de la administración del Presidente Jacobo Árbenz fue la promulgación en 1947, del Decreto 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, con este cuerpo legal se alcanzaron muchos beneficios para la clase obrera guatemalteca, ya que introdujo una serie de garantías, derechos y beneficios para los trabajadores que históricamente nunca habían gozado en el país de tal protección. Como un medio de garantizarles sus derechos a los trabajadores, éste promocionó los principios del derecho del trabajo.

Uno de los principales principios de la legislación laboral nacional establece que, este "...es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos (frente a los patronos, así mismo se puede señalar con toda propiedad, también frente a otros trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente".

En el año de 1963, con la promulgación del Decreto 1441 Reformas al Código de Trabajo, se crea una serie de beneficios y derechos para los trabajadores, que marcan todo un precedente en esta materia. Principalmente, porque el país suscribe acuerdos y convenios internacionales y que posteriormente ratifica, lo cual los convierte en normas de carácter obligatorio.

Las principales razones que influyeron para realizar estos cambios al Código de Trabajo se encuentran en la parte pragmática de éste, que establece: "Que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, ha efecto de introducirle las



modificaciones que la experiencia ha aconsejado; Que es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo...".Lo cual, como se ha señalado anteriormente, muchos de éstos convenios nunca han sido ratificados.

El Código de Trabajo constituye en la realidad guatemalteca, el instrumento más importante de los trabajadores, pues en él se establecen casi todo el marco normativo de protección hacia estos.

Se puede señalar que desarrolla en forma sistemática el Artículo 101 y 102 de la Constitución Política de la República y regula los siguientes aspectos:

- a. El objeto de creación del Código de Trabajo y los principios fundamentales, que los concentra el cuarto considerando del mismo.
- b. Establece definiciones de lo que es patrono, trabajador, etc., y la forma en que se deben interpretar las normas de trabajo.
- c. También hace referencia a los contratos de trabajo, convenios colectivos, pactos colectivos.

- d. Se refiere también a las suspensiones de trabajo, y las prestaciones laborales en general.

- e. Establece un capítulo relacionado con los regímenes de protección especial del trabajo, así también respecto a la organización administrativa y judicial del trabajo.

- f. Regula procedimientos específicos como el juicio ordinario económico coactivo, el jurídico, el de faltas, el ejecutivo laboral.

- g. También regula aspectos relacionados con la libertad de asociación de trabajadores, lo relativo a la fijación del salario mínimo, y lo que respecta a la forma de intervención de los órganos jurisdiccionales en el tema de los conflictos colectivos de carácter económico social y jurídicos.

- h. Regula la forma de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, como la negociación, el amigable componedor, la conciliación, el arbitraje.

Así mismo, se puede señalar que si bien el actual Código de Trabajo, como ya se ha señalado, es de la década del cuarenta y que a pesar de ello, la legislación laboral en Guatemala es relativamente joven, es de hacer énfasis en que, como muchos otros cuerpos legales en la nación, éste Código ha sido copiado o mejor propiamente dicho, inspirado en otras legislaciones, se hace necesario realizar un análisis concienzudo de



varias de sus normas, en virtud que, las mismas legislaciones que inspiraron muchos de sus fundamentos, ya se encontraban vigentes en otras naciones y sus normas eran acordes a las situaciones y las realidades vividas por aquellas épocas, en muchos casos ya con varios años de diferencia, ya no resultan adecuadas, ello basándose en que el tiempo, la distancia, la tecnología, la industrialización, el aumento y en otros casos disminución de jornadas de trabajo y muchos otros aspectos, que ya han evolucionado, hacen que ciertas normas laborales sean obsoletas o muy poco práctica su aplicación.



CAPÍTULO III

3. Las suspensiones de trabajo y las licencias como parte de los derechos que le asisten a los trabajadores

3.1 Las suspensiones de trabajo

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

A este respecto, cabe mencionar que estas suspensiones no pueden ser utilizadas como causales de despido, tampoco pueden ser tomadas en el sentido que puedan ser invocadas en un conflicto laboral, ya sea de carácter colectivo o individual, para extinguir derechos y obligaciones de ninguno de los sujetos de la relación laboral.

A) Clasificación de la suspensión de trabajo.

El mismo Artículo 65 del Código de Trabajo, establece las siguiente clasificación:

1. “Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales



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

Con respecto a las suspensiones de trabajo, señala Manuel Ossorio: “En la legislación argentina se han de distinguir dos aspectos distintos: que la suspensión obedezca a causas determinadas por la ley o que provenga de la decisión unilateral del empleador...”²⁹.

B) Causas de suspensión.

El Artículo 66, señala las siguientes: “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

1. “Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario
2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

²⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 732



3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63, inciso e)".
4. "Artículo 67. En los casos previstos por los incisos a) y b) del Artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.
5. En los casos previstos por el inciso b) del Artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:
 - a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes.
 - b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y
 - c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.



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

Con respecto a las causas de suspensión anteriormente señaladas, cabe mencionar que la Ley Laboral en este Artículo las señala y las establece, por lo tanto, no se puede invocar ninguna otra causa que no sea alguna de las anteriormente descritas, ya que de hacerse, se incurriría en alguna otra figura y tomando en consideración que, existe el principio de exclusión de analogía, esto no podría llevarse a cabo.

C) Causas de suspensión individual parcial

El Artículo 66 establece que: “Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y



- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e)".

Esta clase de licencias se constituyen en un sub grupo, las cuales se otorgan a aquellos trabajadores que únicamente tienen imposibilidad temporal para continuar laborando, las cuales pueden ser por disposición de la ley, o ya bien pueden ser acordadas de común acuerdo entre patronos y trabajadores, constituyendo de esta manera un beneficio adicional para los trabajadores, pero solamente en determinados casos.

D) Causas de suspensión individual total

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

1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores
2. Los casos previstos en el Artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho Artículo; y
3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten. Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el



patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

4. Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del Artículo 66.
5. A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo juez de trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este Artículo.
6. Artículo 69. El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin



justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste”

De lo anteriormente citado, se puede establecer que las suspensión individual total corresponde a todas aquellas licencias que establecen los patronos conjuntamente con los trabajadores, así como también aquellas que la ley señala, sin embargo, deben entenderse dichas licencias como acuerdos que se dan únicamente entre dos partes, es decir, entre patrono y trabajador, no afectando con ello a la colectividad.

D) Causas de suspensión colectiva parcial

El Artículo 70 del mismo cuerpo legal establece: “Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

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



mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores”.

La suspensión colectiva parcial, se constituye en cesar temporalmente las labores en los centros o lugares de trabajo, por las causales anteriormente descritas y consisten en que la mayoría de los empleados suspenden sus actividades por motivos de fuerza mayor y que no pueden ser imputados a éstos.

E) Causas de suspensión colectiva total.

De conformidad con lo que estipula el Código de Trabajo, se establece como fundamental al respecto lo siguiente:

1. “Artículo 71. Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas.: a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. b) El paro legalmente declarado. c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono. d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.
2. Artículo 72. En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores”.

En este caso, las partes de la relación laboral dejan de prestar sus obligaciones fundamentales, sin embargo, no existe la forma de imputarle a una u otra parte la responsabilidad, razón por la cual, ello los exime de culpabilidad.

F) Efectos de la suspensión colectiva parcial o total.

En cuanto a los efectos, la Ley regula los siguientes:

- a. Artículo 73. “La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto: a). En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otro se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.
- b. Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono”.
3. Artículo 74. “Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los Artículos 240 y 247



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

4. Artículo 75. “La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los 15 días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.
5. La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.
6. Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de 15 días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación”.



De las normativas anteriormente descritas, en los Artículos 73, 74 y 75, no existe un gran análisis que realizar, en virtud que la misma Ley señala los efectos que conlleva cada una de estas suspensiones lo cual se constituye en una especie de pre aviso, que sirve de parámetro para que patronos y trabajadores conozcan de antemano las razones que las pueden motivar y los efectos que conlleva su realización.

3.2 Las licencias de trabajo

3.2.1 Licencias con goce de sueldo

Una licencia es el documento o constancia en la cual se otorga el permiso al trabajador para ausentarse de sus labores, en virtud del acaecimiento de una circunstancia que justifique dicha ausencia.

Al acudir a una acepción de carácter más amplio y de manera más general encontramos que Licencia, según la Real Academia Española, es: “la facultad o permiso para hacer alguna cosa.”³⁰

Tal como apunta Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Laboral: “...Las principales proceden de la vida familiar y afectiva, sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos o por la muerte de parientes próximos. Otras se basan

³⁰ Real Academia Española, Tomo II, Pág.1,254



conurrencia ante autoridades administrativas o judiciales, previa citación y con amenaza de sanciones para quien no concurra. En algunas oportunidades se concede también este permiso por servicios altruistas o de especial interés para la colectividad, como el de los dadores de sangre, cuando así esté previsto en convenciones o estatutos. Finalmente, por razón de estudios, se dan permisos remunerados para concurrir a los exámenes.”³¹ Las licencias con goce de sueldo no son más que aquellas autorizaciones o permisos que el patrono le concede al trabajador, en las cuales éste tiene el derecho de percibir su salario tal y como si hubiese asistido a sus labores cotidianas, y las cuales se encuentran previamente establecidas en la Ley, aunque también pueden haber sido pactadas en un contrato de trabajo, esto por su puesto sin menoscabo de las que establece la ley.

Existe una clasificación acerca de las licencias. Éstas pueden ser ordinarias y especiales. En el caso de las ordinarias se refieren a las estrictamente reguladas en la ley y que tienen relación directa con el cumplimiento de obligaciones de la parte patronal, como en los siguientes casos:

- a) Las vacaciones.
- b) El derecho a un periodo mayor de vacaciones por derecho de antigüedad.
- c) Los días de feriado cuando el trabajador debiera normalmente prestar servicio.
- d) Los casos de enfermedad.
- e) Casos en que ha sufrido un accidente de trabajo o por otras causas no imputables al trabajador.

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 353



En el caso de las licencias especiales, pueden ser:

- a. por nacimiento de hijo,
- b. por matrimonio,
- c. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres,
- d. por fallecimiento de hermano, un día;
- e. para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, como sucede en otras legislaciones
- f. por donación de sangre como sucede en otros países;
- g. licencia por tramites personales o citaciones judiciales, siempre que los mismos no pudieren ser efectuados fuera del horario de trabajo;
- h. para quienes concurren a votar
- i. Como sucede en otras legislaciones, para deportistas aficionados que intervengan en campeonatos regionales selectivos o que integren delegaciones nacionales.

3.2.2 Licencias sin goce de sueldo

Como lo indica la definición se trata de aquellas que no están debidamente reguladas como obligatorias de otorgar por parte del patrono, y que normalmente son las solicitadas por el trabajador.



A lo anterior, es importante agregar lo que manifiesta Alejandro Argueta Ramírez, al comentar la literal ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, al indicar: “Las licencias consisten en el derecho del trabajador a que el patrono le de permiso, con goce de salario, para atender un asunto personal. En este Artículo la Ley establece las licencias con goce de salario que el patrono o empleador está obligado a otorgar, cuando se producen las situaciones indicadas en estos incisos. Cuando la licencia se otorga con goce de salario se perfecciona una suspensión individual parcial del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 66 a) del Código de Trabajo. Cada caso, contenido en estos incisos, debe ser acreditado por el trabajador para justificar el otorgamiento de la licencia respectiva. La acreditación debe realizarse antes o después de la situación correspondiente según sea el caso. Las licencias con goce de salario también pueden ser otorgadas por voluntad del empleador, con el objeto de que el trabajador pueda atender otras situaciones personales que no están incluidas en estos incisos. En este mismo sentido, también se pueden otorgar licencias sin goce de salario, las que puede otorgar el patrono por su propia voluntad ya que la ley no le obliga a otorgarlas, excepto el caso que regula el Artículo 207 del Código de Trabajo. Cuando se otorga una licencia sin goce de salario se perfecciona una suspensión individual total del contrato de trabajo según lo establece el Artículo 68 a) del Código de Trabajo.”³²

Dentro del mismo Código, se encuentran contempladas las licencias no remuneradas de que pueden gozar los trabajadores, en los Artículos 68 y 207, siendo éstas:

³² Argueta Ramírez, Alejandro. *Código de Trabajo comentado*. Pág. 57



- a) Licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores,
- b) Por ocupación de un cargo político remunerado de algún miembro del sindicato,
- c) Por enfermedades, por riesgos profesionales, descanso pre y postnatal y por incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, después de transcurridos los plazos en que el patrono está obligado a pagar medio salario conforme lo prescribe la ley,
- d) Por prisión provisional, de acuerdo con las reglas que fija la ley.

3.3 La incidencia de las suspensiones y licencias en el seno de la familia del trabajador

Es de considerar que las licencias o suspensiones de trabajo, que el trabajador solicita tienen incidencia en el seno de la familia, pues generalmente se vinculan a ésta. Generalmente, las licencias son por enfermedad, por muerte de un pariente, por nacimiento de un hijo, etc., tal y como se evidenció arriba, circunstancias que no son del todo aceptables por parte del patrono, porque representa un día o varios en los que se le cancela al trabajador su salario completo, a pesar de que no laboró el mes completo.

En el caso del presente trabajo de investigación, el problema radica en que el trabajador se encuentre casado legalmente, pero conviviendo con tercera persona en el momento en que ésta se solicite, respecto de los beneficios, o bien cuando sucede el



fallecimiento de éste. Tomando en consideración que la mujer tiene derecho sobre el salario del esposo, en este caso, se estaría ante una problemática social que afecta los derechos especialmente de los hijos de ambas, o de las que fueren.

Se ha considerado la situación en que se encuentra la sociedad guatemalteca, que por razones culturales o económicas, deciden las parejas no contraer matrimonio, y deciden convivir maridablemente, sin que la unión de hecho se declare ante notario o ante el alcalde, por lo que el estatus de la pareja individualmente considerada es de solteros, lo cual ofrece dificultad para derechos sucesores, derecho a alimentos para la concubina, etc.

En el orden laboral también se ofrece dificultad por cuanto también es sabido que la realidad guatemalteca evidencia que a pesar de que un trabajador se encuentra legalmente casado, al mismo tiempo esta separado y mediante el transcurso de esta separación también ha convivido maridablemente con tercera persona, a tal grado de que ocasiona perjuicios para los derechos de éstas, en caso de que el trabajador falleciere, pero en el presente caso, es el hecho de que si falleciere la conviviente, el derecho del trabajador a solicitar la licencia que se otorga para dicho efecto. Incurriría en problema también el hecho de que solicitare la licencia cuando falleciere la esposa, a pesar de que no conviva con ella, teniendo una conviviente, éste es uno de los casos por los cuales se considera que se ha desvirtuado la verdadera naturaleza de la norma que pretendió el legislador.



CAPÍTULO IV

4. La situación jurídica de la concubina del trabajador fallecido y la necesidad de reformar el Artículo 61, numeral 1, de la literal ñ del Código de Trabajo

El Artículo 61 se refiere a las obligaciones de los patronos, y en el numeral 1 de la literal ñ) de dicha norma, se establece: "ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días." Cabe señalar que con esta disposición, el Artículo de marras hace una exclusión, ya que excluye a un grupo de trabajadores de otro grupo, vulnera derechos de los trabajadores y viola el principio constitucional de igualdad.

De conformidad con lo anterior, se presenta a continuación el siguiente análisis:

- a) Las licencias con goce de salario que establece el Código de Trabajo, constituye una prestación para el trabajador.

- b) Se refiere a una licencia con goce de salario por el término de tres días en el supuesto del fallecimiento de la cónyuge o la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador.



- c) Cuando se refiere a la cónyuge, automáticamente el trabajador debe acreditar que se encontraba legalmente casado o bien unido de hecho con la persona fallecida.

- d) Cuando se refiere a la persona con la cual se encuentra unido de hecho, también, en similar circunstancia, el trabajador tiene que acreditar que la unión de hecho es legalmente declarada.

- e) A pesar de que existen normas del Código de Trabajo que se analizan más adelante, respecto a la concubina, es decir, la persona con la que se encuentre unida de hecho, pero no esa unión declarada legalmente, en este caso, el trabajador tiene que acreditar el extremo que señala la norma, es decir, que se encuentre legalmente casado, o bien unido de hecho mediante la declaración respectiva.

- f) No se establecen los casos en que el trabajador se encuentre unido de hecho pero no esa unión declarada legalmente, aunque en la realidad como se verá en el desarrollo del trabajo de campo, esta circunstancia es muy común.

- g) También existe el riesgo para el patrono, que efectivamente el trabajador se encuentre casado con una persona, pero unido con otra, y cuando falleciere la primera, solicite el permiso, o en caso contrario, lo cual no puede ser congruente con la realidad y con el verdadero espíritu de la norma.



- h) Las leyes deben ajustarse a las realidades, precisamente con el objetivo de resolver los conflictos que pudieran surgir, como sucede en el presente caso.

- i) El derecho como toda ciencia también es cambiante, y aunque en muchos casos las normas han permanecido casi intactas a través del tiempo, es necesario que éste se adapte a la realidad social del individuo y a la época en la que se desarrolla.

4.1 Situación jurídica de la concubina y su incidencia en el orden laboral

Es ya bien sabido los efectos legales que producen tanto el matrimonio como la unión de hecho legalmente declara, pero qué pasa entonces con los efectos legales del concubinato. Y es de hacer notar que, ya como anteriormente se ha expuesto existen ciertos precedentes en la legislación, sobre todo en el ámbito laboral que si le dan valor a la figura del concubinato; especialmente el actual Código de Trabajo.

Un ejemplo muy claro del Código de Trabajo se encuentra en el Artículo 33, el cual se refiere básicamente a que cuando el trabajador tenga que trasladarse para desempeñar una labor para la cual ha sido contratado y tenga que trasladarse a un lugar distinto del que viva habitualmente, se deben observar ciertas reglas, y en éste sentido señala: "...Si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se vean compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajo o en las inmediaciones de éste, el trabajador



tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas...”. Es notable ya en esta norma, que el espíritu de la Ley Laboral es el de dignificar al trabajador, frente al capital y le señala: esposa o concubina, es decir, no hace ninguna clase de discriminación por motivos de estado civil, sino más bien equipara y le da el mismo derecho a las personas casadas y aquellas que aunque viven en situación de concubinato, su estado civil sigue siendo el de solteras.

Otro ejemplo muy claro y que a la vez se encuentra establecido en la Ley Laboral, se encuentra establecido en el Artículo 85 del Código de Trabajo; el cual establece: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones...”. Posteriormente el inciso a) del mismo Artículo en el segundo párrafo establece: “La calidad de beneficiario del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso...”.



Analizando este texto del Artículo 85, se infiere que, el reconocimiento de la figura del concubinato en el derecho laboral, no tiene injerencia en el resto del ordenamiento jurídico guatemalteco, esto quiere decir que, al momento de proponer el reconocimiento de la figura del concubina que se plantea en esta investigación, esto no significa que tendrá que ser reconocida por las demás leyes de la nación.

También desde otro punto de vista, se puede decir con toda propiedad que, el fragmento que se transcribió de el Artículo anteriormente citado, constituye una de las partes más importantes en esta investigación, esto debido a que inclusive al ocurrir el fallecimiento del trabajador, su concubina y herederos tienen el derecho de reclamar y obtener el pago de las prestaciones del trabajador fallecido, lo que demuestra que el Código de Trabajo sí reconoce la figura del concubinato, por ende resulta ilógico y no debiese darse bajo ningún punto de vista una denegación de licencia con goce de sueldo al trabajador que ha sufrido la muerte de su concubino, tal y como lo está haciendo el Artículo de marras, al establecer “el fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual estuviera unida de hecho el trabajador”.

Otro ejemplo de reconocimiento legal en la legislación laboral, se encuentra en el Artículo 100, y al cual doctrinariamente se le conoce como principio de incompensabilidad del salario.

Este Artículo señala: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la



esposa o concubina...". Entonces, de nuevo se encuentra que la misma ley laboral da una protección jurídica preferente a la persona con la cual el trabajador conviva independientemente de su estado civil.

4.2 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

4.2.1 Entrevistas

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas realizadas con preguntas puntuales, directas, claras y objetivas, cuyo contenido se considera el más adecuado conforme a la problemática planteada en la presente investigación, las preguntas se dirigieron a trabajadores en general, y a dos jueces de trabajo, esto debido al amplio conocimiento que éstos poseen en esta materia, por lo que a continuación se realiza un análisis de esta entrevista.

En primer lugar se tiene que, de conformidad con el trabajo de campo realizado, es evidente de que la mitad de los entrevistados consideraron que los patronos generalmente no cumplen con las obligaciones que se les imponen en las leyes de trabajo, y que en muchos casos, sucede que los trabajadores no denuncian a los patronos, precisamente por el temor de perder sus empleos, a tal grado de que por ejemplo, no otorgan los permisos correspondientes, de conformidad con el Artículo 61 del Código de Trabajo, y que esta situación es muy común. Aparte de lo anterior, la otra mitad de las personas entrevistadas consideró que los patronos si cumplen con



las obligaciones impuestas por las leyes de trabajo, sin embargo, varios de estos entrevistados indicaron que en caso de que no cumplan, pueden llegar en determinados casos a ser objeto de sanciones administrativas por parte de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Así mismo, las respuestas fueron relevantes porque, el total de los entrevistados manifestó que efectivamente se debe otorgar los permisos necesarios a los trabajadores cuando ocurren circunstancias que están fuera del alcance de ellos, como es el caso del fallecimiento del concubino del trabajador, y que esto es más que un asunto simplemente laboral, se convierte en un asunto de humanidad, puesto que cuando fallece un familiar cercano, existen responsabilidades que deben cumplirse, y el hecho de que se encuentre trabajando no le permitiría ocuparse de ello, por eso, tiene su razón de ser las normas del Código de Trabajo, respecto a las licencias con goce de salario.

Resultó evidente de que la mayoría de los encuestados opinó que estar otorgando licencias con goce de salario, resulta en una situación que no le conviene al patrono, ya que el hecho de estar otorgando permisos con goce de salario a los trabajadores para que se ausenten de sus labores, debido a que esto pudiese ocasionar un detrimento en la productividad del trabajador, que por ende pudiese afectar al patrimonio del patrono, sin embargo, también es de considerar que no todos los patronos tienen una concepción como la que se ha sugerido, y que basados en la confianza y la estima que el trabajador ostente del patrono, en esa misma medida, el patrono con buena voluntad



accede a dicha licencia, pues también se encuentra consciente de que se trata de un asunto de fuerza mayor.

La mayoría de los entrevistados, indicaron que el tiempo que generalmente se otorga en cuanto a las licencias con goce de salario, especialmente aquéllas que las circunstancias así lo ameritan, el Código de Trabajo las establece, pero que no son adecuadas, porque son muy limitadas en cuanto a los días, por ejemplo, el caso del fallecimiento de la esposa o la persona con quien convivía al momento que ocurrió el deceso, es de tres días, siendo insuficientes, según la mayoría de los entrevistados.

Así también, si este plazo se compara con el tiempo que se le otorga al trabajador cuando contrae nupcias es de cinco días, resulta inentendible porque se le otorga tan poco tiempo por el fallecimiento de su conviviente, si éste hecho por sí mismo es algo muy difícil de asimilar, pudiendo resultar traumático y es imposible que una persona pueda regresar a sus labores cotidianas, después de este plazo tan corto otorgado.

De conformidad con las respuestas dadas por los entrevistados, es evidente de que la mayoría considera que de acuerdo a la realidad guatemalteca, los trabajadores, se encuentran casados, otros solteros, pero que convivan con una persona con quien no se encuentran ni casados ni unidos legalmente, inclusive, que tengan a la esposa, a una o varias convivientes, con quienes ha procreado hijos, y esto se debe a razones culturales, educativas, y sociales fundamentalmente, lo que deviene aún más en detrimento de las personas que no han legalizado una unión.



También se encontró que de las respuestas dadas por los entrevistados, se infiere que éstas son congruentes con la realidad vivida por la sociedad guatemalteca, en cuanto a que es común observar que en los hombres llámese género masculino, y en su calidad de trabajadores, fácilmente puede deducirse que se encuentran casados pero no se han divorciados, sin embargo, esta situación no ha sido obstáculo para ellos, para convivir maridablemente con tercera persona o bien con otras más, siendo lo lamentable que en un gran número de casos con todas haya procreado hijos. La situación estriba en que el salario que percibe resultaría muy limitado para poderlo dividir en los grupos de hogares que haya formado el trabajador.

El total de los entrevistados manifestaron que si se encuentra regulado en el Código de Trabajo, tanto la figura de la esposa, como de la concubina, precisamente porque este Código creado en los años cuarenta, respondió en ese momento a una realidad nacional, y el espíritu del legislador era determinar el beneficio a la persona con quien estaba conviviendo el trabajador al momento de ocurrir el suceso, independientemente de que se llame esposa, conviviente, concubina, compañera de vida, etc. Otro aspecto importante a tomar en cuenta aquí, es que debido también a factores económicos, culturales y sociales, cada vez hay más personas conviviendo en situación de amancebamiento.

Así mismo, de conformidad la encuesta realizada, la mayoría de los entrevistados consideraron luego de la lectura de la norma relacionada, de que se encuentra fuera de la realidad, por un lado, por cuando no responde al espíritu que quiso darle el



legislador, cuando pretendía que el beneficio lo obtuviera la persona con quien en el momento de ocurrir el suceso se encontraba conviviendo, independientemente del nombre que se le den por parte de las leyes, aunque la norma es clara que se refiere al matrimonio y a la unión de hecho declarada, más no a la concubina, es decir, cuando la unión de hecho no se encuentre legalmente establecida, circunstancias que afectan la realidad y la veracidad y legitimidad de la norma relacionada, según la mayoría de los entrevistados.

También resultan sumamente relevantes las respuestas dadas por los entrevistados, al indicar que independientemente del nombre que reciban las personas, que viven en situación de concubinato, ya que éste persigue los mismos fines que un matrimonio, ya que en el caso del trabajador, con quien ha procreado hijos, decidieron vivir juntos, se auxilian mutuamente, se ayudan recíprocamente, porque ambos trabajan, por ejemplo, es la verdadera naturaleza jurídica de la norma, sin embargo, no se aplica a la realidad, por cuanto no se establece la relación que se tiene en el caso de la concubina.

Y por último, pero no menos importante, se encuentra que, de conformidad con las respuestas dadas por los entrevistados, existe un total acuerdo en que al momento del fallecimiento de su conviviente, la concubina supérstite debiese de tener todo el derecho a gozar de una licencia con goce de salario, esto en virtud de que la única diferencia con cónyuges y unidos de hecho, es la formalidad que revisten los casos anteriormente descritos y que debiese realizarse una reforma Artículo en mención, esto

con el fin primordial de proteger a los trabajadores y evitar de esta manera posibles conflictos de carácter laboral.

4.2.2 Reforma del Artículo 61, numeral 1, en la literal ñ, del Código de Trabajo

Se puede establecer que luego de los resultados del trabajo bibliográfico, documental analítico y de campo, que se hace necesario para que se adecúe a una realidad concreta en el caso de la sociedad guatemalteca, que se reforme el Artículo 61, numeral 1 de la literal ñ del Código de Trabajo, tomando en consideración los siguientes fundamentos:

1. El Artículo 61 se refiere a las obligaciones de los patronos, en el numeral 1 de la literal ñ) de dicha norma, y establece: “ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.” De conformidad con este Artículo, se trata de una prestación que se le otorga al trabajador, denominada licencia con goce de salario, con el fin de ausentarse de sus labores por impedimento involuntario, como es el caso del fallecimiento de la persona con quien convivía al momento de ocurrir el suceso y con quien ha mantenido los fines de un matrimonio, aunque no lo sea.

2. El término de la licencia es de tres días en el supuesto del fallecimiento de la cónyuge o la persona con la cual estuviese unida de hecho, no regulándose a la



concubina, o a la unión de hecho no declarada, que es una realidad guatemalteca, esto debido a motivos económicos, sociales y culturales.

3. Cuando la norma señalada se refiere a la cónyuge, automáticamente el trabajador debe acreditar que se encontraba legalmente casado o bien unido en matrimonio con la persona fallecida.

4. Cuando se refiere a la persona con la cual se encuentra unido de hecho, también, en similar circunstancia, el trabajador tiene que acreditar que la unión de hecho es legalmente declarada.

5. A pesar de que existen normas del Código de Trabajo que se analizan más adelante, respecto a la concubina, es decir, la persona con la que se encuentre unida de hecho pero no esa unión declarada legalmente, en este caso, el trabajador tiene que acreditar el extremo que señala la norma, es decir, que se encuentre legalmente casado, o bien unido de hecho mediante la declaración respectiva.

6. No se establecen los casos en que el trabajador se encuentre unido de hecho pero no esa unión declarada legalmente, aunque en la realidad como se verá en el desarrollo del trabajo de campo, esta circunstancia es muy común.

7. También existe el riesgo para el patrono, que efectivamente el trabajador se encuentre casado con una persona, pero unido con otra, y cuando falleciere la primera, solicite el permiso, o en caso contrario, lo cual no puede ser congruente con la realidad y con el verdadero espíritu de la norma.



8. Las leyes deben ajustarse a las realidades, las leyes muchas veces suelen ser estáticas, porque hay aspectos que no cambian, sin embargo, algunas veces existen aspectos o situaciones que ya no suelen adaptarse a la realidad ni a la época y precisamente con el objetivo de resolver los conflictos que pudieran surgir, como sucede en el presente caso, es necesario que se renueven.

9. En base a ello, se hace necesario la reforma a dicha norma, pues la norma o el espíritu del legislador debe ir más allá de la licencia con goce de salario, sino ampliarse mediante un sistema de seguridad social o de previsión social que involucre a la familia del trabajador.

10. Por lo tanto, se debe contemplar a la concubina equiparable a la esposa, o a la unida de hecho legalmente declarada, agregando que se pueda acreditar la convivencia en aparente matrimonio por un mínimo de dos años anteriores al ocurrido el suceso.

11. Se debe tomar en cuenta también que puede tratarse del caso de que el trabajador sea mujer, entonces, el mismo derecho tendrá la trabajadora cuando ocurra el suceso en el caso del concubino cuando la trabajadora fuera casada y se demuestre que se divorció por culpa del esposo o viceversa, por culpa concurrente, o estuviere separada de hecho, y demuestre la convivencia en aparente matrimonio por un lapso no menor a dos años.



12. También se corre el riesgo de que una persona en su calidad de patrono, pudiese denegar la licencia con goce de salario, debido a una mala interpretación de la norma legal, o ya bien a una interpretación maliciosa de la misma.

13. Otro aspecto a tomarse en cuenta es que, el tiempo que se le otorga al trabajador es únicamente de tres días, tiempo que no es suficiente, si se toma en cuenta que muchos trabajadores son oriundos del interior de la república, por tal motivo suelen realizar sus honras fúnebres en sus lugares de origen, esto por una parte, y por la otra se tiene que los trámites a llevarse a cabo, muchas veces resultan engorrosos, burocráticos y sumamente extensos.

Y es por estas mismas razones que se considera útil, necesaria y conveniente una reforma al Artículo 61, numeral 1, literal ñ, del Código de Trabajo, para cumplir con el espíritu de las leyes de trabajo, que son tutelares para los trabajadores, ya que éstos, a través de todas las épocas, han constituido siempre la parte más vulnerable de la relación de trabajo.



CONCLUSIONES

1. La legislación laboral nacional, constituye un derecho tutelar para los trabajadores, entre sus disposiciones se encuentran las licencias con goce de sueldo, una de las cuales se otorga a la cónyuge o a la unida de hecho, en caso de fallecimiento de su conviviente, sin embargo, se excluye a la concubina, lo cual podría constituirse como un vacío legal o una interpretación errónea que no permitiría otorgar dicha licencia, a las personas que se encuentren en esta situación.
2. El Código de Trabajo Guatemalteco, es un cuerpo legal que en su época era vanguardista e innovador, sin embargo, en la actualidad algunas de sus disposiciones ya no se encuentran adecuadas a la época y a las necesidades de los trabajadores, ya que éste data de los años cuarenta, por lo tanto, ciertas disposiciones ya resultan no aptas y/o inaplicables.
3. El plazo que se otorga para gozar de una licencia con goce de salario, en el caso específico del fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual esté unida de hecho el trabajador, es de tres días, tiempo que no es suficiente para que una persona pueda retornar a sus labores cotidianas.



4. Guatemala ha suscrito tratados y convenios internacionales en materia laboral, sin embargo, muchos de ellos no han sido ratificados, sobre todo aquellos que tienen relación con la condición de esposa, conviviente y concubina del trabajador.

5. El Código de Trabajo guatemalteco en otros Artículos si reconoce la figura del concubinato, sin embargo, el Artículo 61, numeral 1, literal ñ), excluye esta figura, lo cual deviene en una total contradicción, sujetando de esta manera a las normas laborales a interpretaciones, que ya bien podrían ser erróneas, mal interpretadas, o aun peor, mal intencionadas.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República, adecúe las normas legales a la realidad y a la época actual, en virtud de que las normas de trabajo son mínimas e irrenunciables, le corresponde a éste, la adaptación de las normas, ajustándolas a las necesidades concretas, tomando en consideración que mientras avanza la sociedad, en ese mismo sentido, debe ir avanzando el derecho.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe realizar una profunda revisión del Código de Trabajo, debido a que por su época de promulgación contiene normativas, derechos y obligaciones, que ya no son aplicables o bien resultan obsoletas, así mismo debiese de encontrarse mecanismos para ir fortaleciendo los principios de tutelaridad y de irrenunciabilidad de derechos, porque éstos constituyen la gran base sobre la cual descansa la Ley Laboral.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo realice un análisis profundo, con respecto al plazo otorgado por el fallecimiento del conviviente del trabajador, ya que éste no es tiempo prudente para regresar a laborar, así a través de la comisión respectiva se haga la propuesta de ley para su posible ampliación, debido a las implicaciones que conlleva otorgar únicamente tres días, lo cual no es un plazo suficiente para que una persona se recupere física y mentalmente.



4. Los tratados y convenios suscritos en materia laboral, que nunca han sido ratificados por el Estado de Guatemala, merecen especial atención y análisis por parte de los Organismos del Estado, porque resulta de suma importancia para el país la aplicabilidad de las normas que sirven para un mejor ordenamiento jurídico en todos aquellos casos que beneficien a la legislación laboral.

5. El Congreso de la República, para encontrar la uniformidad del Código de Trabajo, debe de reconocer la figura del concubinato, debido a que en otros Artículos de este cuerpo es legal, sí se reconoce dicha figura, porque resultaría conveniente adecuar la norma referida, a las demás disposiciones de este cuerpo legal.

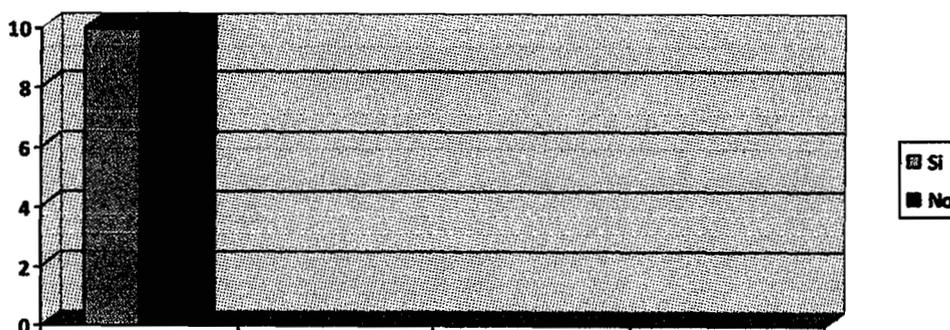


ANEXOS

PREGUNTA NÚMERO UNO

¿CONSIDERA QUE LOS PATRONOS CUMPLEN CON LAS OBLIGACIONES QUE LES IMPONEN LAS LEYES DE TRABAJO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES?

Diagrama de Barras. Cuadro # 1



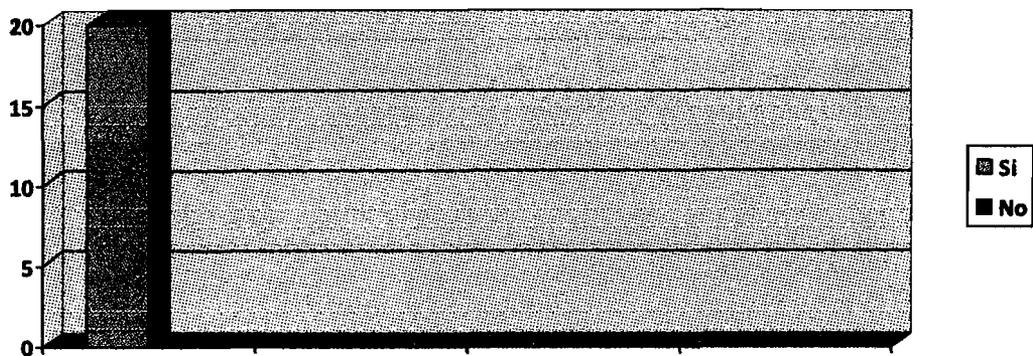
Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO DOS

¿CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A LAS LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO CUANDO SE SUSCITAN CIRCUNSTANCIAS DE FUERZA MAYOR PARA ESTOS, COMO POR EJEMPLO, LA MUERTE DE UN FAMILIAR CERCANO?

Diagrama de Barras. Cuadro # 2



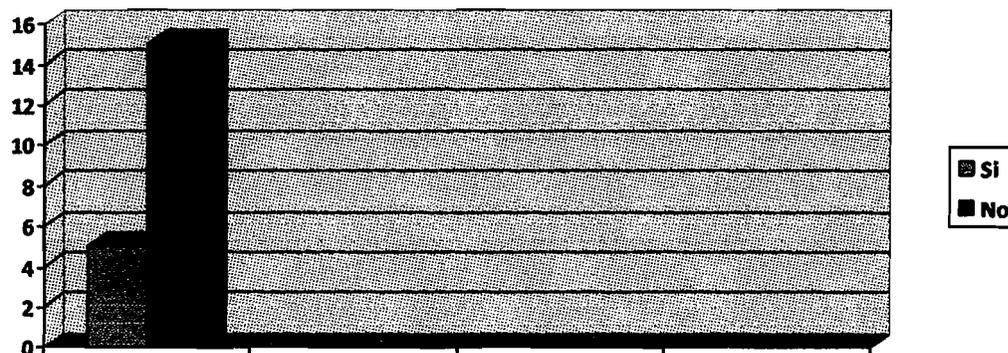
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO TRES

¿CONSIDERA QUE GENERALMENTE LOS PATRONOS TIENEN LA VOLUNTAD DE OTORGAR LAS LICENCIAS CON GOCE DE SALARIO A LOS TRABAJADORES?

Diagrama de Barras. Cuadro # 3



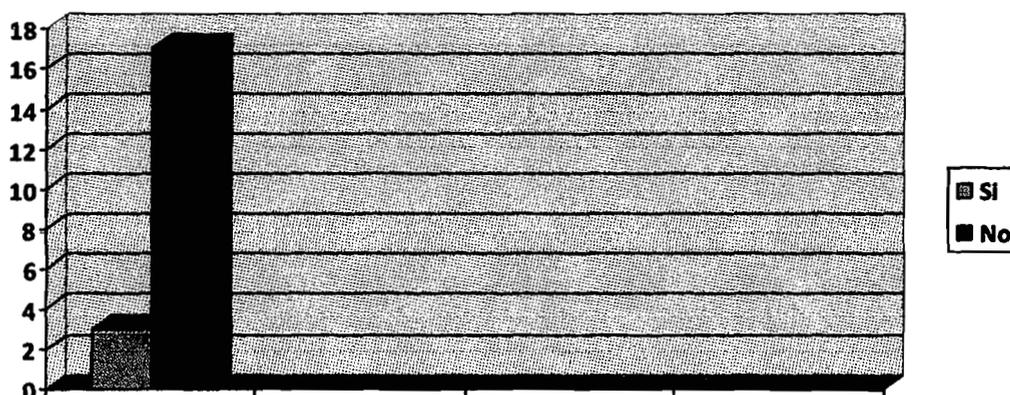
Respuesta	Cantidad
Si	05
No	15
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO CUATRO

¿CREE USTED QUE EL TIEMPO QUE SE LE OTORGA A UN TRABAJADOR DE LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR LA MUERTE DE UN FAMILIAR CERCANO, DE ACUERDO A LO QUE REFIERE EL CODIGO DE TRABAJO (AL CUAL SE LE DA LECTURA) ES EL ADECUADO?

Diagrama de Barras. Cuadro # 4



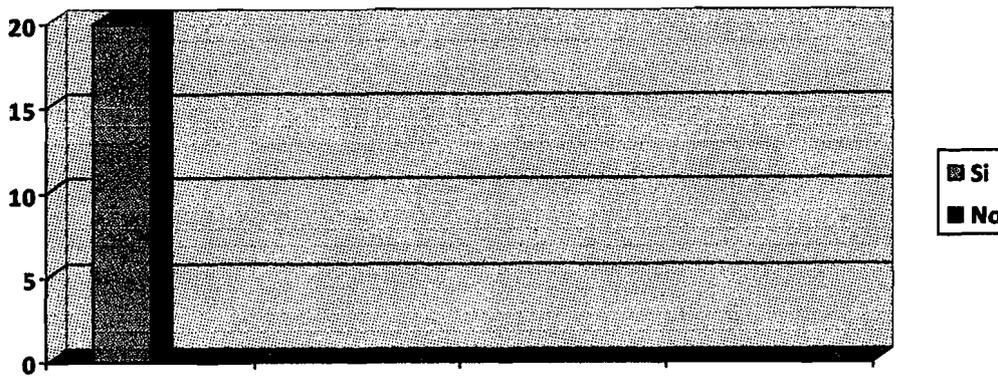
Respuesta	Cantidad
Si	03
No	17
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO CINCO

¿CONSIDERA QUE DE ACUERDO A LA REALIDAD GUATEMALTECA, ES COMUN QUE UN TRABAJADOR SE ENCUENTRE CASADO PERO CONVIVA CON TERCERA PERSONA?

Diagrama de Barras. Cuadro # 5



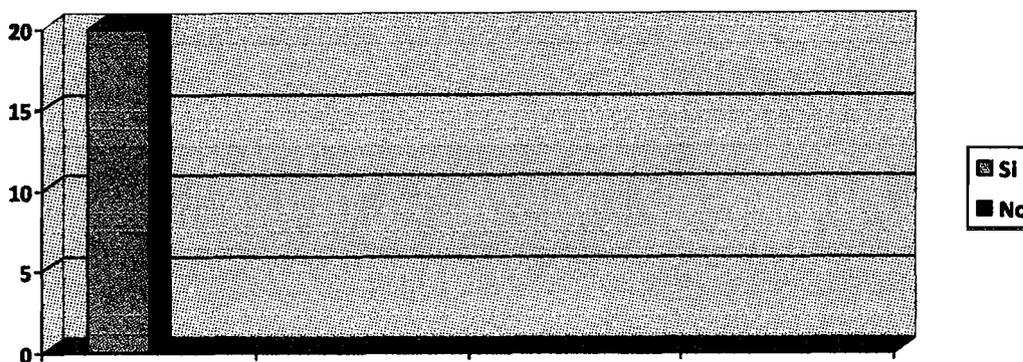
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO SEIS

¿DE ACUERDO A LA REALIDAD, CONSIDERA QUE ES COMÚN QUE UN TRABAJADOR SE ENCUENTRE CASADO Y HAYA CONVIVIDO CON MAS PERSONAS Y CON ÈSTAS HAYA PROCREADO HIJOS?.

Diagrama de Barras. Cuadro # 6



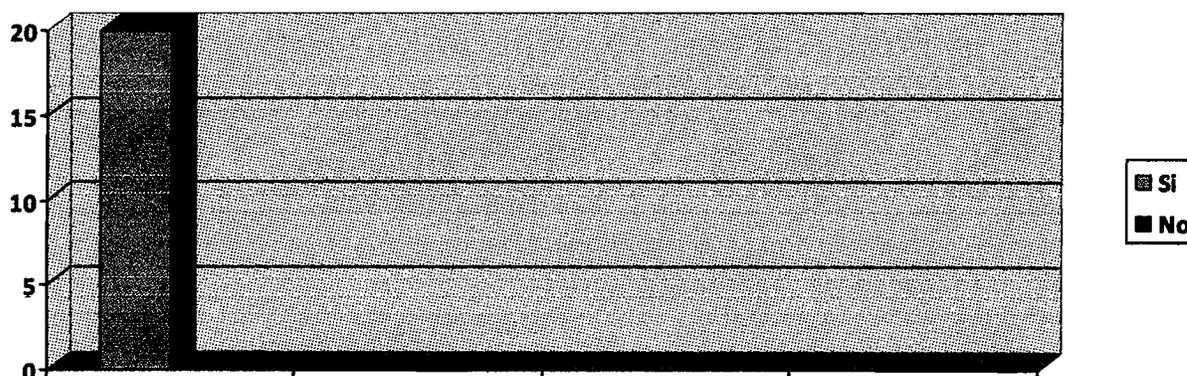
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO SIETE

¿CREE USTED QUE EXISTE LA FIGURA DE LA CONCUBINA O LA PERSONA CON QUIEN HAYA CONVIVIDO EL TRABAJADOR QUE NO SEA SU ESPOSA NI HAYA UNA DECLARACIÓN DE UNION DE HECHO, EN EL CODIGO DE TRABAJO?

Diagrama de Barras. Cuadro # 7



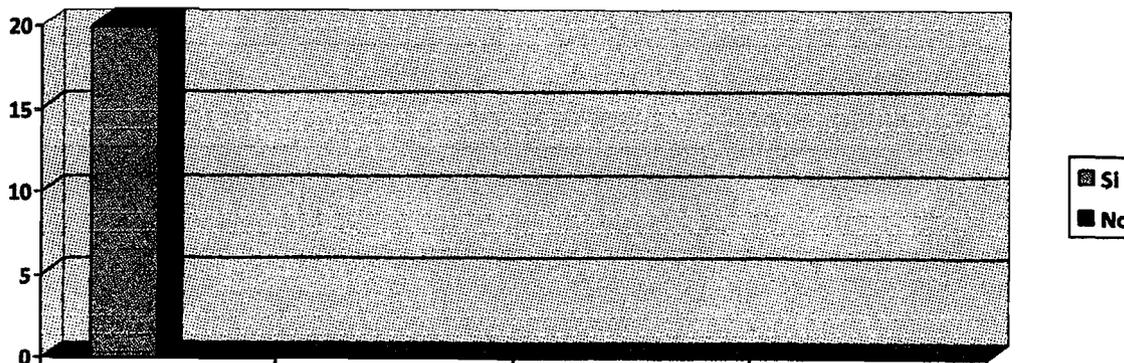
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO OCHO

¿CONSIDERA QUE LA LITERAL Ñ NUMERAL 1 DEL ARTICULO 61 DEL CODIGO DE TRABAJO NO SE ADECUA A LA REALIDAD POR CUANTO EXISTE LA FIGURA DE LA CONCUBINA Y NO LA CONSIDERA?

Diagrama de Barras. Cuadro # 8



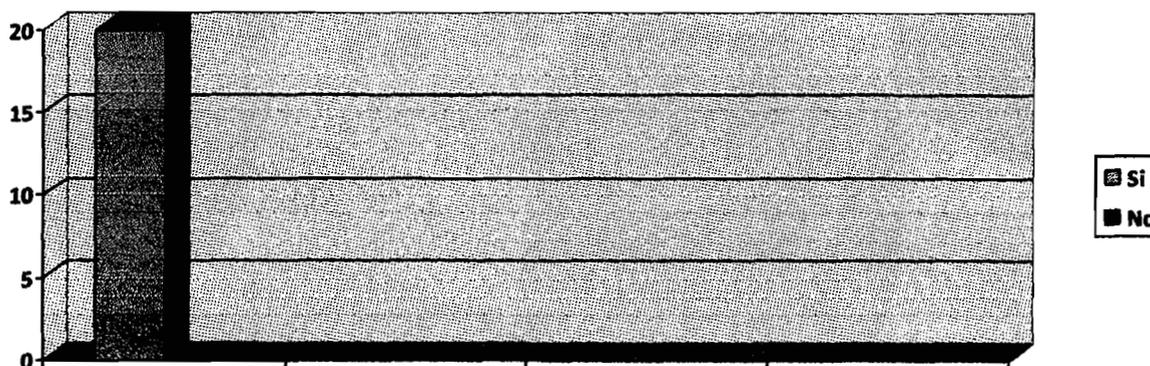
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO NUEVE

¿CREE USTED QUE EL TRABAJADOR Y LA MUJER CON QUIEN CONVIVE EN EL MOMENTO EN QUE OCURRA UNA EVENTUALIDAD, PUEDE SER SU CONCUBINA, CUANDO NO SE ENCUENTRE LEGALMENTE CASADO O UNIDO DE HECHO LEGALMENTE?

Diagrama de Barras. Cuadro # 9



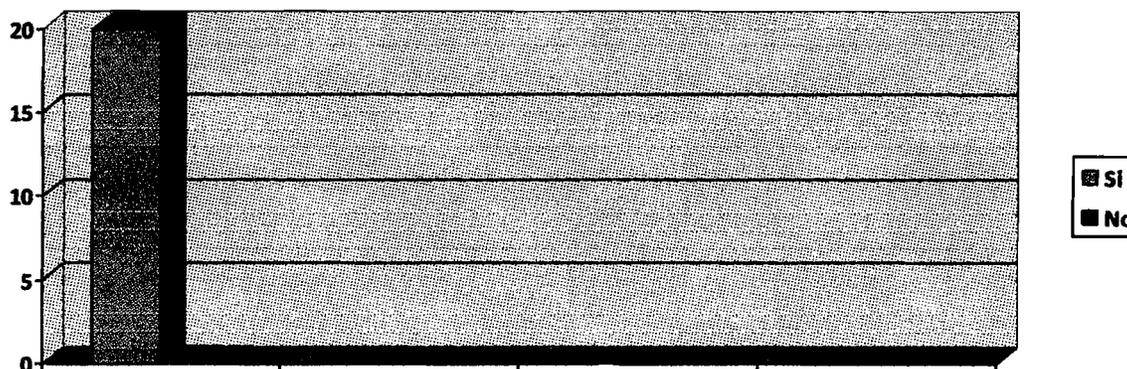
Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.

PREGUNTA NÚMERO DIEZ

¿CONSIDERA QUE EN EL ARTICULO 61, NUMERAL 1, DE LA LITERAL Ñ, DEL CÓDIGO DE TRABAJO DEBIERA REGULARSE LA FIGURA DE LA CONCUBINA, PARA ESTABLECER QUE AL MOMENTO DE FALLECIMIENTO DE LA ESPOSA O CONYUGE, LA CONVIVIENTE (UNIDA DE HECHO LEGALMENTE) O LA CONCUBINA (UNION DE HECHO NO DECLARADA), TENDRA DERECHO A LA LICENCIA CON GOCE DE SALARIO QUE ALLI SE REGULA?

Diagrama de Barras. Cuadro # 10



Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, agosto año 2011.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1981
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación:

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



Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala 1963.

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