



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Licencia por matrimonio de los trabajadores en
Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Andrea Alejandra Sánchez Reyes

Guatemala, agosto 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Licencia por matrimonio de los trabajadores en
Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Andrea Alejandra Sánchez Reyes

Guatemala, agosto 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Andrea Alejandra Sánchez Reyes**, elaboró la presente tesis, titulada **Licencia por matrimonio de los trabajadores en derecho comparado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 19 de octubre de 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante: Andrea Alejandra Sánchez Reyes, ID 000135188.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: Licencia por Matrimonio de los Trabajadores en Derecho Comparado.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda.

WINSTON FRANKLIN ASTURIAS
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 19 de enero de 2024

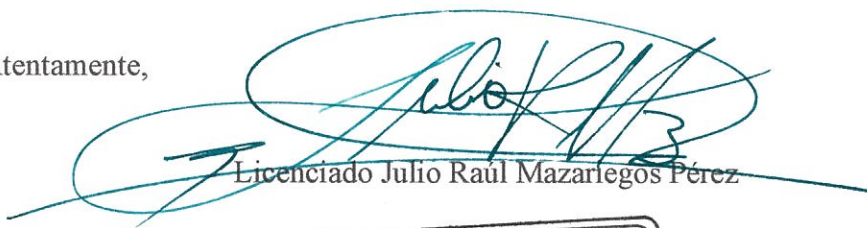
**Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente**

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis de la Andrea Alejandra Sánchez Reyes, ID 000135188, titulada “Licencia por matrimonio de los trabajadores en Derecho Comparado”. Se le advirtió a la estudiante sobre el respeto al Derecho de Autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es la estudiante. Me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Licenciado Julio Raúl Mazariegos Pérez





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 187-2024
ID: 000135188

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANDREA ALEJANDRA SÁNCHEZ REYES**
Título de la tesis: **LICENCIA POR MATRIMONIO DE LOS
TRABAJADORES EN DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda de fecha 19 de octubre del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, Licenciado Julio Raúl Mazariegos Pérez de fecha 19 de enero del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 5 de agosto del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Licencia por matrimonio	1
Normativa guatemalteca sobre la licencia por matrimonio	39
Diferencias y similitudes de la licencia por matrimonio regulada según el derecho comparado	54
Conclusiones	66
Referencias	69

Resumen

El tema que se expuso en esta investigación es con relación al periodo de licencia por matrimonio para los trabajadores del sector privado y del sector público. El objetivo general de la investigación será comparar diferencias y similitudes entre las regulaciones jurídicas relativas a la licencia por matrimonio remunerada para los trabajadores en los países de España, Argentina y Uruguay en relación con la legislación guatemalteca, para mejorar la convivencia de las nuevas familias. El primer objetivo específico es describir con base al ordenamiento jurídico vigente la duración correspondiente al periodo de licencia por matrimonio para los trabajadores. El segundo objetivo específico es analizar la licencia que está regulada por matrimonio para los trabajadores en el ordenamiento nacional vigente.

La investigación se realizó a través del derecho comparado, en donde se analizó las diferencias y similitudes de las legislaciones laborales de los países de España, Argentina y Uruguay con relación a las legislaciones labores vigentes en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Posterior de realizar la investigación se concluyó que las leyes labores de los países de España, Argentina y Uruguay promueven la protección a los derechos laborales de los trabajadores al igual que las leyes guatemaltecas, sin embargo, la diferencia radica en que dichos países fomentan la

convivencia familiar al regular un periodo mayor para la licencia por matrimonio, a diferencia de lo normado por Guatemala.

Palabras clave

Licencia por matrimonio, matrimonio, patrono, trabajador, derecho comparado.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de licencia por matrimonio para los trabajadores en del sector público y privado en derecho comparado. El objetivo general de la investigación será comparar diferencias y similitudes entre las regulaciones jurídicas relativas a la licencia por matrimonio remunerada para los trabajadores en los países de España, Argentina y Uruguay con relación a la legislación guatemalteca, para mejorar la convivencia de las nuevas familias. El primer objetivo específico es describir con base al ordenamiento jurídico vigente la duración correspondiente al periodo de licencia por matrimonio para los trabajadores del sector público y privado regulada en el ordenamiento jurídico nacional vigente. El segundo objetivo específico es analizar la licencia que está regulada por matrimonio para los trabajadores en el ordenamiento nacional vigente.

Las razones que justifican el estudio consisten en que el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961), Ley de Servicio Civil, Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala (1968), su reglamento Acuerdo Gubernativo número 18-98, del Presidente de la República (1998) y la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República (1999), contemplan la licencia por matrimonio para los trabajadores del sector público y privado, sin embargo, se analizara la necesidad de

prolongar la duración del periodo de licencia por matrimonio dentro de las leyes laborales vigentes en Guatemala, para mejorar la convivencia familiar de los trabajadores.

El método investigativo será en derecho comparado, realizando un análisis y evaluación de las legislaciones extranjeras de los países de España, Argentina y Uruguay, respecto de la legislación laboral vigente en Guatemala, con relación al periodo de licencia por matrimonio de los trabajadores del sector público y privado, considerando que las legislaciones extranjeras contienen un periodo de licencia por matrimonio con una duración mayor en comparación con la legislación nacional vigente. Posteriormente de realizar y establecer que exista un impacto positivo para la nueva familia, se propondrá su posible implementación en las leyes laborales nacionales.

En el primer subtítulo se desarrolla lo relativo a la licencia por matrimonio, antecedente, características, duración de la licencia por matrimonio, base legal, naturaleza jurídica, principios del derecho laboral, fuentes del derecho laboral, en el segundo subtítulo se analizará la normativa guatemalteca sobre la licencia por matrimonio, definición de licencia por matrimonio, licencia por matrimonio regulada en Guatemala, las leyes que contemplan la licencia por matrimonio, contrato de trabajo individual, elementos y características del contrato individual de trabajo y finalmente en el tercero el análisis comparativo de las legislaciones que

regulan la licencia por matrimonio en derecho comparado de los países de España, Argentina y Uruguay, así como la propuesta de incorporación al ordenamiento jurídico guatemalteco.

Licencia por matrimonio

Los permisos laborales están contenidos en las diferentes legislaciones que regulan las relaciones laborales en Guatemala, dentro de los permisos laborales regulados en la legislación guatemalteca podemos mencionar la licencia por matrimonio. La cual podemos definir como el permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender sus labores dentro de la empresa o institución pública por un tiempo determinado, con el fin de celebrar su matrimonio. La licencia por matrimonio es un beneficio para los trabajadores que contraen matrimonio ya que les permite disponer de un periodo de descanso remunerado para convivir con su nueva familia.

Es importante para el desarrollo de la investigación definir el matrimonio, Según Hugo de San Victor, citado por Lòpez J. (1991) “El matrimonio es la sociedad formada por el acuerdo de mutuo consentimiento que vincula a los esposos y recíprocamente los obliga durante su vida común” (p. 300). En un contexto más amplio, esta visión del matrimonio como una sociedad basada en el consentimiento mutuo, refleja la evolución de las percepciones sobre el matrimonio hacia enfoques más centrados en la autonomía y el respeto mutuo. La definición del matrimonio como una sociedad formada por el acuerdo de mutuo consentimiento que vincula a los esposos y recíprocamente los obliga durante su vida común, refleja la esencia fundamental de esta institución. Este enfoque destaca la importancia del consentimiento mutuo, subrayando que el matrimonio no

solo es una unión legal, sino también un pacto emocional y voluntario entre dos individuos.

La mención de la vinculación y obligación recíproca durante la vida común subraya la naturaleza duradera y comprometida del matrimonio. Esta perspectiva reconoce que el matrimonio implica una responsabilidad compartida, donde ambos cónyuges están comprometidos a apoyarse mutuamente a lo largo de su vida. Este compromiso va más allá de lo meramente contractual, abarcando aspectos emocionales, sociales y económicos de la vida conyugal. La definición legal de matrimonio se regula en la legislación guatemalteca en el Código Civil, Decreto Ley 106 (1963): “El matrimonio es una institución social por la que un hombre y una mujer se unen legalmente, con ánimo de permanencia y con el fin de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a sus hijos y auxiliarse entre sí”. (Artículo 78).

Esta concepción legal está arraigada en valores familiares y sociales, destaca la formalidad y el reconocimiento oficial de la unión, lo que implica derechos y deberes específicos para los cónyuges. La intención de permanencia sugiere un compromiso a largo plazo, destacando la estabilidad como pilar fundamental de esta institución. El propósito de vivir juntos, procrear, alimentar y educar a los hijos resalta la dimensión proactiva y colaborativa del matrimonio. No se limita únicamente a la unión de dos personas, sino que implica la formación y sustento de una

familia. Esta visión subraya la importancia de la crianza de los hijos como un componente esencial del matrimonio, y destaca el papel conjunto de los cónyuges en la crianza y educación de la descendencia.

La idea de auxiliarse mutuamente enfatiza la colaboración y el apoyo entre los esposos, lo que contribuye a fortalecer la relación y a superar desafíos juntos. En este sentido, el matrimonio se presenta como una alianza que va más allá de lo meramente romántico, incorporando una red de responsabilidades compartidas, que en este caso determina la Ley. De conformidad con el Artículo 47 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado de Guatemala tiene la obligación de garantizar la protección jurídica de la familia, para lo cual debe de promover leyes y reglamentos que permitan fortalecer la organización de la familia. Así también velar por la igualdad y equidad de los derechos de los cónyuges.

En ese orden de ideas, la licencia por matrimonio, además de ser un incentivo laboral para los trabajadores del sector público y privado, cumple con una finalidad que va más allá de ser un período de descanso ya que fortalecer el vínculo familiar. Es importante mencionar que la licencia por matrimonio varía según la legislación de cada país y es una obligación del patrono otorgar licencia por matrimonio cuando el trabajador la solicite porque ha decidido contraer matrimonio, el cumplimiento es de carácter obligatorio para el patrono y para el trabajador es voluntario el uso y disfrute, ya que el trabajador cuando

decide contraer matrimonio puede hacer uso o no de la licencia por matrimonio.

Antecedentes

El derecho de trabajo ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, reflejando cambios en la sociedad guatemalteca. En Guatemala el derecho laboral surge con la revolución de octubre 1944 en donde nace una legislación de carácter laboral que contenía disposiciones y derechos que garantizaban el bienestar del trabajador, así como promovía la igualdad de condiciones entre el patrono y trabajador. En el año de 1947 Guatemala alcanzo uno de los mayores éxitos de la historia del derecho laboral, al entrar en vigor el primer Código de Trabajo, Decreto Legislativo número 330, el cual contenía normas de cumplimiento obligatorio que tenían como objetivo primordial regular de forma directa las relaciones labores entre el patrono y trabajador. Dentro del cual se normo diversos beneficios para los trabajadores incluyendo la licencia por matrimonio.

Época Precolonial y Colonial

Se entiende por época precolonial, a aquel período de tiempo que se desarrolló previo a la instauración definitiva de las colonias europeas, es decir, antes de la conquista de España. Poco se sabe de la cultura de los pueblos nativos en el territorio guatemalteco al llegar los españoles, de

esa cuenta no existen fuentes formales que den testimonio de si existieron normativas laborales en esta época. Con relación a la época colonial, debe tomarse en cuenta el sistema económico y de producción que se desarrolló, al respecto Martínez Peláez (1994) expone lo siguiente: “Hemos visto cómo en la formación colonial predominaban las relaciones de producción de carácter feudal, y cómo esas relaciones le imprimían un carácter feudal a toda la sociedad, aun cuando haya habido también secundariamente, relaciones esclavistas y capitalistas.” (p.619).

El sistema de producción fue mixto, por una parte, se desarrolló un sistema económico similar al feudalismo, en el cual existían los nobles o criollos que en su mayoría eran españoles y sus descendientes nacidos en territorio guatemalteco que eran los poseedores de grandes extensiones de tierra, los campesinos o siervos que en su mayoría eran pueblos de indios. Cabe destacar, que existían otro tipo de arte o industrias, en la que se buscaba explotar a los trabajadores para generar ganancias para los criollos por eso su tinte capitalista sin dejar de lado que también fueron importados de África esclavos para que trabajaran de forma obligada para la corona española.

Respecto a las características del régimen feudal en Guatemala, Martínez Peláez (1994) establece:

Es característico del feudalismo que la tierra sea principalmente trabajada por siervos. El siervo es un trabajador adscrito a la tierra, que carece de libertad de desplazamiento y de contratación, pero que no es jurídicamente propiedad de su amo, como lo había sido el esclavo; no trabaja por un salario, sino por el usufructo de trozos de tierra que le cede el señor feudal, a cambio de que trabaje también otros trozos de tierra para el propio señor. Así establece la renta feudal del suelo, consistente en pagos de tributo en especie y prestaciones personales que el campesino le hace al señor. El siervo es un trabajador intermedio entre un esclavo y un asalariado. (P. 621).

Respecto a la cita anterior, del autor Martínez Peláez, él destaca las características del régimen feudal en Guatemala, enfocándose en la relación laboral entre siervos y los señores feudales. Según el autor, en el contexto feudal, la tierra era predominantemente trabajada por siervos, quienes se encontraban vinculados a la tierra misma. A diferencia de los esclavos, los siervos no eran propiedad legal de sus amos, pero carecían de libertad de desplazamiento y contratación. Si bien es cierto el autor hace énfasis en que el siervo no era considerado esclavo vemos claramente que era una esclavitud voluntaria ya que la economía de aquella época se enfocaba en una agricultura y ganadería para supervivencia.

El trabajo no fue remunerado con dinero, al trabajar la tierra los siervos obtenían el derecho de usar el suelo y sus frutos a cambio de dar cierto porcentaje de la producción al criollo que los tenía a su cargo. No eran considerados esclavos, porque aparentemente eran libres, sin embargo, no

podían trabajar en otro lugar y tampoco desplazarse con libertad. Considerando lo anterior, se entiende que las relaciones de trabajo no existían como tal, por ende, tampoco existió una reglamentación del derecho de trabajo que reconociera los derechos o las garantías mínimas para los trabajadores, para compensar la obligación de trabajar la tierra sin remuneración. Por ello, era importante la creación de leyes que regularan las relaciones laborales entre los criollos y los nativos.

A esta forma de producción, similar al feudalismo se le llamó repartimiento y era un sistema legal de explotación. Esto se desarrolló principalmente en el interior del país. En la ciudad de Guatemala, se crearon gremios de artesanos en los que se explotaba la mano de obra barata de los nativos que prestaban sus servicios personales a cambio de un salario injusto. Todas estas disposiciones fueron reguladas por medio de las Leyes de Indias, que fueron disposiciones dedicadas a la organización de los nativos en América. Las nuevas Leyes de indias fueron un conjunto de leyes y reglamentos promulgados por la Corona Española con el propósito de regular la administración y la vida en las colonias americanas. El objetivo principal de estas leyes era establecer un marco legal que permitiera una gestión más eficiente y justa de los territorios recién descubiertos y conquistados en América.

Los gremios era un grupo de personas que ejercían una habilidad, estaban organizados y contralaban la actividad comercial y lucrativa de la época, estos gremios no permitían que se realizaran enfrentamientos para evitar la libertad laboral. Los gremios lo integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que se reconocían miembros de una especie de fraternidad, en muchos casos muy cerrados que se organizaron para defender su trabajo que era su porción de mercado, cuidando de su interés profesional, regulando siempre la calidad, el material y el precio con el que realizaban sus obras. Los gremios tenían una jerarquía integrada por aprendices, oficiales y maestros, estos últimos eran los que dirigían y dominaban los gremios.

Época Independiente

Este período da inicio con la independencia de Guatemala de España en el año 1821, período en el cual todas las provincias conformaron la Federación Centroamericana, que se anexó por un período de tiempo a México. Es importante destacar, que durante el período colonial rigió en el territorio guatemalteco las leyes de la Corona Española, y que durante el período independiente ya como Federación Centroamericana estas normativas tuvieron influencia en el desarrollo de las Leyes de cada Estado independiente, entre estas destaca la Constitución de Cádiz de 1812. La Constitución de Cádiz tuvo gran relevancia e influencia en la creación de las constituciones de Europa y tuvo impacto en los orígenes

constitucionales y parlamentarios en la mayoría de los estados americanos durante esta época de la historia.

La primera Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1825, respecto al derecho de trabajo no estableció algún derecho específico de manera expresa, sin embargo, el Artículo 21 restringió la esclavitud y explotación forzada, de esa cuenta podemos afirmar, que no se reconocían en este período derecho alguno a favor de los trabajadores, salvo el derecho a no ser esclavizados. El Derecho de Trabajo empieza a tomarse como tal en Guatemala a través de la creación de leyes y Decretos, finalizando la vigencia de la Leyes de las Indias. En el año de 1871 se produjo la revolución liberal la cual dio origen a la creación del Código Civil que permitió la libertad de contratación, que consistía en que una persona podía contratar los servicios de otra y convenir en un pago justo.

Periodo Liberal

Esta etapa se caracterizó por la reforma a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1879 propiciada por El Reformador, Justo Rufino Barrios quien fue Presidente de la Republica de Guatemala, político y militar que implemento diversas reformas laicas, educativas, económicas y la modernización del país. Así como la promulgación de numerosas leyes y reglamentos, entre otras reformas sociales y

económicas, cabe destacar que los pueblos nativos no fueron prioridad para el gobierno liberal. En esta etapa resurge, la encomienda de la época colonial, pero con otro nombre, ahora se conocía como latifundio el cual consistió en la cesión de grandes extensiones de tierra a pocos terratenientes y la explotación del campesinado y pueblos de nativos para la producción de café, caña de azúcar y banano.

El Código Civil de 1877, Decreto 176 del Congreso de la República de Guatemala regulo, en el ordenamiento jurídico guatemaltecos el contrato de compraventa, el mutuo, la permuta entre ellos figuraba el contrato de trabajo que se consideraba en esta etapa de carácter civilista ya que no existía una regulación puramente laboral. Poco tiempo después, dentro de los considerandos del Decreto Número 486, Ley de Trabajadores, del año 1894 se estableció que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse sino dejar a su espontaneidad de oferta y demanda. Así mismo la Ley de Trabajo, Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala (1926) en el Artículo 1 señala que “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley”.

Considerando lo expuesto con anterioridad, se puede decir, que en esta etapa el contrato de trabajo tenía un carácter civilista, es decir, se regía por las disposiciones del derecho común, el trabajo era considerado como una simple prestación de servicio. A pesar de los gobiernos dictatoriales

del periodo liberal y del poco reconocimiento de los derechos de los trabajadores, surge en el seno del gobierno de Manuel Estrada Cabrera y Jorge Ubico el movimiento sindicalista, al respecto, López Larrave (1974) expone lo siguiente:

Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales. (Pág. 38)

Larrave, destaca el surgimiento del movimiento sindicalista en Guatemala, que se dio entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera y el inicio de la dictadura de Jorge Ubico. Si bien es cierto, que en esta etapa se constituye el movimiento sindicalista en Guatemala, lo que no había para ese entonces, era una legislación que normara lo relacionado al sindicalismo, con excepción de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de esa cuenta los activistas en pro de los derechos laborales pudieron darse a conocer y ser una fuerza opositora de los regímenes de explotación laboral, sin embargo, no pudieron prevalecer sus intenciones de reivindicar a la clase obrera a mejores condiciones laborales por la llegada al poder del Presidente Jorge Ubico, quien trajo consigo una dictadura férrea en contra de los movimientos sindicales existentes.

En este contexto, se originaron los primeros conflictos colectivos de índole económico y social en el país, lo cual fue un acontecimiento trascendental considerando que se ejercían por primera vez los derechos laborales. La década de 1920 a 1930 se identifica como la primera etapa del sindicalismo en Guatemala, siendo un período fascinante en la evolución del movimiento obrero. Durante los gobiernos de Carlos Herrera, José María Orellana y Lázaro Chacón, se observa la transformación de las organizaciones laborales, superando su carácter mutualista y consolidándose como los primeros sindicatos. Estas entidades sindicales se plantearon metas reivindicativas con determinación, enfocándose en la lucha de clases y abogando por los derechos de los trabajadores, a partir de este momento se dio paso a la nueva etapa del derecho de trabajo en Guatemala, el periodo sindicalista.

Periodo Ubiquista

La instauración del sindicalismo en Guatemala tuvo consecuencias negativas para los trabajadores, esto como consecuencia de la represión y marginación de la clase obrera. Jorge Ubico Castañeda, gobernó el Estado de Guatemala desde el 14 de febrero de 1931 hasta su eventual derrocamiento el 01 de julio de 1944, quien asumió poderes autoritarios, manteniendo una asamblea legislativa dispuesta a seguir sus órdenes, también el gobierno de Jorge Ubico se caracterizó por la visión de estabilizar los ingresos y egresos del Estado, así como la disminución del

gasto público. Respecto a la legislación de trabajo, en esta etapa, Escobar Medrano et. Al. (2009) determinan lo siguiente:

El control y suministro de la fuerza de trabajo se había delegado en años anteriores sobre los finqueros que ejercían presión sobre el jefe político. El control de los mandamientos de mozos, generalmente lo ejercían los hacendados, gracias al fortalecimiento del poder regional. En el período 1931-1944 se modifica la legislación que existía al respecto, con el fin de que el ejecutivo centralizara dichas funciones y se siguiera suministrando la de trabajo de una manera más eficiente para las haciendas cafetaleras. (p.33,34).

De lo expuesto por Escobar Medrano et. Al., se infiere que las leyes de trabajo de este período no estuvieron enfocadas en la garantía y respaldo de los derechos de los trabajadores; la legislación laboral estuvo enfocada en los derechos de los patronos, específicamente de aquellos que se dedicasen a la producción y exportación de café, la normativa estaba enfocada en suministrar la mano de obra a las fincas cafetaleras. También se prohibió los anticipos a los colonos y jornales de las fincas, y quienes serán hallados realizando dicha acción se les imponía una multa de hasta Q. 500.00, esto derivado a el control que ejercían sobre los trabajadores y mozos que padecían de protección con relación a sus derechos laborales.

Tal como se abordó, el liberalismo buscaba que en Guatemala se desarrollara un sistema de producción capitalista, sin embargo, para poder asegurar la mano de obra en las fincas cafetaleras del sur y del occidente del país, se creó un sistema latifundista similar al sistema feudal que imperó en la época colonial marginando al campesinado. En la ciudad, los horarios de trabajo fueron extensos y no se respetaba ningún tipo de

garantía a la clase obrera, incluso, aquellos que no trabajaban, eran sancionados por medio de la Ley Contra la Vagancia. La cual fue promulgada el 8 de mayo de 1934, consistían en establecer una condena de treinta días de prisión por asistir a billares, bares y prostíbulos entre las ocho de la mañana y las seis de la tarde.

Periodo Revolucionario

Como consecuencia de movimientos sociales de obreros, estudiantes y ciudadanía en general Jorge Ubico Castañeda renuncia a su cargo como Presidente de la República de Guatemala el 1 de julio de 1944, asumiendo el poder un triunvirato de generales encabezado por Federico Ponce Vaides quien gobernó el Estado de Guatemala por un corto período de tiempo debido a que fue derrocado por un movimiento revolucionario el 20 de octubre de 1944. La revolución de octubre fue consecuencia de varios factores sociales históricos en donde los pueblos indígenas fueron despojados de sus tierras, y no fueron absorbidos como asalariados agrícolas o industriales, generando gran escasez de alimentos para ellos y sus familias, también fueron obligados a migrar hacia la costa para trabajar en fincas de café, caña y ganado sin ser asalariados independientes, por lo que figuraba una forma similar de esclavitud y feudalismo.

La dictadura reaccionaria de Jorge Ubico, consistió en reprimir todo movimiento obrero o sindicalista que estuviera en contra de los intereses del gobierno y de la clase dominante. Originando que la revolución de octubre se levantara en contra de la corriente liberalista, principalmente para dignificar a los trabajadores. Los dos gobiernos que son fruto de este movimiento son el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo y de Jacobo Arbenz Guzmán, los cuales introdujeron cambios significativos en materia de derecho laboral. Entre los principales beneficios que se obtuvieron derivados de esta revolución en el ámbito de trabajo se encuentran:

1. Derecho a la sindicalización: Se garantizó el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en actividades sindicales, permitiendo la negociación colectiva y fortaleciendo la posición de los trabajadores en las relaciones laborales. Esto se reguló por medio de la Ley Provisional de Sindicalización, Decreto número 223 del Congreso de la República de Guatemala.
2. Reformas laborales: Se implementaron reformas laborales que establecieron normas más justas en cuanto a horas de trabajo, salarios y condiciones laborales. Estas medidas buscaban mejorar la calidad de vida de los trabajadores y equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados.
3. Protección a los derechos de los trabajadores agrícolas: Se extendieron los derechos laborales a los trabajadores agrícolas, proporcionándoles protecciones similares a las de otros sectores. Esto contribuyó a reducir las disparidades entre los derechos laborales en diferentes industrias.
4. Educación y formación laboral: Se enfatizó en la educación y la formación laboral para los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus habilidades y capacidades, lo que, a su vez, podría conducir a mejores oportunidades de empleo y condiciones laborales.
5. Inclusión de la mujer en el ámbito laboral: Se promovió la igualdad de género en el ámbito laboral, abriendo oportunidades para la participación de las mujeres en diversas industrias y asegurando que recibieran un trato equitativo en términos de salarios y condiciones laborales.

6. Mejoras en la seguridad social: Se implementaron medidas para mejorar la seguridad social de los trabajadores, incluyendo sistemas de pensiones y otros beneficios, con el objetivo de proporcionar una red de seguridad más sólida para los empleados. Esto se estableció por medio de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala.

El primer Código de Trabajo

La Ley Provisional de Sindicalización, tal como su nombre lo expresa fue una normativa urgente y provisional que se promulgó para proteger y garantizar los derechos de los trabajadores. Con base a esta normativa, se creó el primer Código de Trabajo de Guatemala, mediante el Decreto Legislativo 330 promulgado el 8 de febrero de 1947, el cual entró en vigor el 1 de mayo de 1947. Colmenares Arandi (2007) en la edición conmemorativa del Código de Trabajo, respecto a las reformas importantes que se han realizado en materia de trabajo expone: “A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos”. (p.3).

También podemos mencionar la reforma al Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, por el Decreto 1441 que consistió en la sustitución total del Código de Trabajo. Se hace referencia al Decreto 64-92 como una de las principales reformas en el año de 1992. Las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo están contenidas en los Decretos

Números 13-2001 y 18-2001, ambos del mes de mayo del 2001, los cuales introdujeron importantes modificaciones a este cuerpo normativo y cobraron vigencia en el mes de junio del 2001. Entre estas modificaciones destacan la formalización del período de prueba por dos meses y la prohibición de simular el período de prueba, la prohibición de despedir a trabajadores por participar en la formación de un sindicato, entre otras disposiciones referentes a los sindicatos.

El trabajo evoluciona con la sociedad, la industria y la tecnología, a su vez, los derechos de los trabajadores se van transformando, adecuándose a los constantes cambios en la sociedad, es por ello por lo que esta normativa no puede ser estática, debe de reformarse conforme estas necesidades lo requieran, y garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. En la actualidad, el Estado de Guatemala cuenta con un cuerpo legal en materia de trabajo, de los más tutelares de América, sin embargo, como es el caso del período de licencia por matrimonio es aún muy corto respecto a las legislaciones laborales de España, Argentina y Uruguay que regulan un periodo de licencia por matrimonio mayor.

Características

Entre las causas de suspensión individual parcial que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala (1961), se encuentra la licencia por matrimonio del trabajador. Es por ello,

que previo a establecer las condiciones de este tipo de licencia o suspensión es preciso comprender el concepto de suspensión individual del contrato. La suspensión individual del contrato de trabajo se refiere a la interrupción temporal de las obligaciones laborales entre el empleador y el trabajador, sin que el vínculo laboral se extinga. El contrato de trabajo, en efecto, puede ser suspendido de común acuerdo entre el patrono y el trabajador con goce de salario y siempre que concurren alguno de los supuestos establecidos en la Ley. En virtud del Artículo 65 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso del Republica de Guatemala (1961), la suspensión de los contratos de trabajo puede ser individual parcial o individual total.

La suspensión individual parcial es cuando afecta a una relación de trabajo, suspendiendo la obligación de una sola de las partes por un tiempo determinado, la suspensión individual total es cuando ambas partes suspenden sus obligaciones, colectiva parcial cuando se afectan la mayoría de las relaciones de trabajo por una sola causa y colectivo total cuando se suspenden todas las relaciones de trabajo de una empresa. La licencia por matrimonio se hace efectiva únicamente por el periodo legal establecido por las leyes laborales vigentes en Guatemala y el empleador debe ser notificado por el trabajador para que pueda gozar del derecho que le corresponde.

Por ser tema de interés a esta investigación, únicamente se desarrollarán las causas individuales de suspensión del contrato de trabajo, al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) establece ciertas causales de suspensión temporal del contrato de trabajo:

Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo: a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario. b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y 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, literal e). (artículo 66).

La enumeración de las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo proporciona un marco claro y completo que aborda distintas circunstancias que pueden afectar temporalmente la relación laboral. Se destaca la importancia de las licencias, descansos y vacaciones remunerados, tanto aquellos que la ley establece como obligatorios como aquellos que el patrono puede conceder con goce de salario. Esta disposición reconoce la necesidad de otorgar tiempo libre al trabajador de manera remunerada, ya sea por disposiciones legales o como parte de las políticas internas de la empresa. Se abordan además situaciones relacionadas con la salud y riesgos laborales.

La inclusión de enfermedades, riesgos profesionales, descansos pre y posnatales, y otros riesgos sociales análogos subraya la importancia de salvaguardar la salud y el bienestar de los trabajadores. La consideración

de la incapacidad temporal comprobada como causa de suspensión individual reconoce la realidad de las eventualidades que pueden afectar la capacidad de desempeñar el trabajo de manera plena. Por último, el artículo citado alude a la obligación de trabajo sin goce de salario adicional. Esta disposición podría referirse a situaciones en las que, a pesar de no recibir salario adicional, el trabajador está obligado a desempeñar ciertas funciones específicas. Esta cláusula, al ser mencionada, brinda claridad sobre las circunstancias en las que la suspensión parcial puede ocurrir sin implicar un ajuste salarial.

Las licencias son necesarias y fundamentales para suspender la relación de trabajo y que el trabajador pueda ausentarse de sus labores ya sea por un periodo corto o por un periodo prolongado de tiempo. El derecho de trabajo busca la protección de las garantías mínimas del trabajador ante el patrono para compensar la desigualdad económica existente entre ambos y de esta forma garantizar al trabajador una relación de trabajo digna y el desempeño de las labores del trabajador de forma eficiente. En el ordenamiento jurídico guatemalteco se regulan diversos descansos o permisos remunerados que son de carácter obligatorio e irrenunciables para el trabajador, entre los que destacan el período de vacaciones anuales, el descanso hebdomadario remunerado, días de asueto, entre otros.

Duración de la licencia por matrimonio

Dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco existen normas que regulan lo relativo al derecho de los trabajadores, dentro de los cuales podemos mencionar: El Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961), establece en su artículo 61 todo lo relacionado a las obligaciones de los patronos frente a los trabajadores, sin embargo, en el literal ñ) establece que el patrono debe conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos de fallecimiento del cónyuge o familiar, matrimonio, por nacimiento de hijo o bien cuando el empleado autorice expresamente otros permisos o licencias, para efectos de la investigación nos enfocaremos en la licencia por matrimonio regulada en el numeral segundo del artículo antes mencionado, en donde establece que cuando contrajera matrimonio el trabajador puede gozar de cinco (5) días hábiles de licencia por matrimonio.

El reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, (1998) establece en el artículo 60 las licencias con o sin goce de sueldo, respecto a la licencia por matrimonio regula por un periodo de cinco (5) días hábiles para que el trabajador del sector público pueda gozar de un periodo libre para convivir con su pareja. También podemos mencionar la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República, establece en el artículo 52 la clasificación de licencias para los empleados y funcionarios públicos del

Organismo Judicial, indicando que el periodo de licencia por motivos de carácter familiar en este caso para la licencia por matrimonio es de ocho (8) días hábiles.

Base Legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la ley suprema y fundamental del Estado de Guatemala. Creada en 1985 por la Asamblea Nacional Constituyente y reformada por última vez en 1993. En dicha norma se encuentra regulado los derechos inherentes a la persona, la libertad de los habitantes, la estructura del Estado y su forma de organización, así como las garantías constitucionales y los mecanismos de defensa constitucionales a los que tenemos acceso como ciudadanos guatemaltecos. En la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece el bien común como fin supremo del Estado, la obligación del Estado de proteger a la persona y a la familia. En materia del tema de estudio, establece el trabajo como una obligación social y la forma de organizar el régimen laboral del país.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, (1961) de manera detallada regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores. Al hacerlo, proporciona una guía pormenorizada que orienta las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. En

este sentido, la normativa ordinaria se erige como una extensión práctica y aplicable de los principios constitucionales relacionados con el trabajo. Este desarrollo normativo permite una comprensión más precisa y detallada de cómo se deben implementar y respetar los preceptos constitucionales en el ámbito laboral cotidiano.

La conexión entre el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala (1961) y la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) Asamblea Nacional Constituyente es fundamental para la coherencia y la aplicación efectiva del marco legal en materia laboral. La norma ordinaria, al ser una expresión más detallada y específica, contribuye a la concreción de los principios abstractos contenidos en la Constitución, adaptándolos a las necesidades y particularidades de la realidad laboral del país. Además, al proporcionar un marco legal específico para las relaciones laborales, la norma ordinaria facilita la operatividad del sistema jurídico y brinda a empleadores y trabajadores la certeza jurídica necesaria para desenvolverse en el ámbito laboral.

Convenios internacionales en materia de derecho de trabajo ratificados por Guatemala

Según la Organización Internacional del Trabajo –OIT- establece que es la única agencia tripartita de la Organización de Naciones Unidas –ONU-, que desempeña un papel fundamental en la promoción de un enfoque colaborativo para abordar cuestiones laborales a nivel mundial. Esta singularidad radica en que este organismo supra nacional reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 Estados miembros. La inclusión de estos tres actores principales, conocidos como tripartismo, refleja la idea de que la formulación de políticas y la creación de normas laborales las cuales deben ser el resultado de un diálogo inclusivo y equitativo, promoviendo el trabajo digno para hombres y mujeres.

El objetivo central de la Organización Internacional del Trabajo es promover el trabajo decente para todos, sin distinción de género. Este enfoque subraya la importancia de condiciones laborales justas, salarios dignos, la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzado, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Organización Internacional del Trabajo, elabora normas del trabajo que sirven como referencia internacional para los Estados miembros, proporcionando un marco común que busca proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral respetuoso.

La Organización Internacional del Trabajo se dedica a la formulación de políticas y a la elaboración de programas que aborden los desafíos emergentes en el mundo laboral. Este enfoque holístico contribuye a garantizar que las políticas laborales sean adaptativas y relevantes en un entorno laboral en constante cambio. En última instancia, la labor de este organismo internacional busca no solo mejorar las condiciones de trabajo, sino también contribuir a un desarrollo sostenible e inclusivo a nivel global. En la actualidad el Estado de Guatemala es signatario de diversos convenios internacionales en materia de trabajo, los cuales se consideran de cumplimiento obligatorio y de preeminencia sobre el derecho interno.

Cada convenio ratificado por Guatemala se considera de cumplimiento obligatorio y prevalencia sobre el derecho interno, tal como se establece en el artículo 46 de la Constitución política de la República de Guatemala, 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. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo más importantes ratificados por Guatemala son los siguientes:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio N.º 87): Este convenio establece el derecho de los trabajadores y empleadores a formar organizaciones sindicales y afiliarse a ellas sin sufrir discriminación. También garantiza la protección contra actos de interferencia anti-sindical.

2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio N.º 98): Este convenio complementa el Convenio N.º 87 y establece el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y la protección contra la discriminación anti-sindical en este contexto.
3. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio N.º 29): Este convenio prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y busca su eliminación efectiva. Establece medidas para asegurar la abolición de las prácticas de trabajo forzoso y establece sanciones para su incumplimiento.
4. Convenio sobre la edad mínima (Convenio N.º 138): Este convenio establece normas para establecer una edad mínima para el empleo, asegurando que los niños no sean empleados en condiciones que puedan dañar su salud, desarrollo o bienestar.
5. Convenio sobre la igualdad de remuneración (Convenio N.º 100): Este convenio busca garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Establece principios para eliminar la discriminación en materia de remuneración basada en el género.
6. El Convenio N.º 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el "Convenio sobre la protección del salario". Este convenio, adoptado en 1949, tiene como objetivo establecer normas internacionales para garantizar la protección de los salarios de los trabajadores contra reducciones arbitrarias y promover la equidad en el pago.

Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo

Los antecedentes del contrato colectivo provienen de Alemania, en donde se denominó Contrato de Tarifa, esto porque en su mayoría los acuerdos entre los profesionales obreros y los empresarios de esa época giraba en entorno a los salarios que se pagaban a los trabajadores. A esto se le conocía como Tarifa. En Italia se le denominó Contrato Colectivo, sin embargo, en otros países como Holanda, Suiza entre otros países utilizaron la denominación que más se adecuara a su legislación. Se debe tener en cuenta que existen diferencias y alcance que hacen único al pacto colectivo del convenio colectivo.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son los que se crea entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos en donde se regularan las condiciones de trabajo que deben aplicarse en las industrias, empresas o regiones etc. Como acuerdos formalizados entre patronos y trabajadores, desarrollan condiciones laborales y los términos en los que debe de desarrollarse el trabajo en una empresa o industria específica. Estos acuerdos constituyen una herramienta fundamental en el ámbito del derecho de trabajo y suelen abordar una variedad de temas relacionados con el desarrollo del trabajo.

Naturaleza jurídica del Derecho Laboral

La naturaleza jurídica, permite al jurista ubicar a un complejo de normas en un área del derecho y comprender la clasificación legal en la que se ubica una institución, entidad, concepto dentro de un sistema jurídico. Con relación a la ubicación del Derecho de Trabajo, en las dos grandes extensiones del derecho, la corriente publicista y privatista, sin embargo, en la legislación guatemalteca se considera que el Derecho de Trabajo pertenece al Derecho Público, debido a que es de interés de toda la sociedad guatemalteca, que el Estado participe activamente en la protección de los derechos de los trabajadores. El Código de Trabajo (1961) establece:

El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de Derecho Público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2o. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que con en este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los tratados. (artículo 14)

El artículo citado, establece la naturaleza de orden público de sus disposiciones, vinculando a todas las empresas presentes o futuras en el país, así como a todos los habitantes de la República de Guatemala, sin distinción de sexo o nacionalidad. Este enfoque inclusivo destaca la aplicabilidad universal del Código de Trabajo, exceptuando a las personas jurídicas de derecho público. Recalca además la protección otorgada a los trabajadores guatemaltecos contratados en el extranjero. De manera general, refleja el compromiso del Estado de Guatemala de velar por el estricto cumplimiento de la equidad y la protección de derechos de los trabajadores guatemaltecos.

Principios del derecho laboral

Previo a desarrollar propiamente, los principios del derecho de trabajo es preciso comprender primero que el significado del término principio. Cabanellas Cabanellas de Torres (2001) define principio de la manera siguiente: “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una

ciencia o arte” (p. 319). Es decir, que los principios del derecho de trabajo constituyen la razón y fundamento de la norma, son los lineamientos que inspiran de forma directa o indirectamente la creación y la aprobación de toda norma dentro del ordenamiento jurídico. Los principios del derecho de trabajo se desarrollan a continuación:

Principio de Tutelaridad

El principio de tutelaridad, surge en respuesta de los excesos y abusos que sufrieron los trabajadores para proteger los intereses que eran de beneficio para ellos mismos, como una protección jurídica preferente para sopesar la relación desigual existente entre el trabajador y el patrono. El principio de tutelaridad protege, ampara, busca favorecer al trabajador cuando este se encuentre en condiciones de desigualdad con su patrono, este principio provee los lineamientos para que el Derecho de Trabajo se pueda aplicar con justicia y equidad. Con relación a este principio, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece lo siguiente:

Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola a la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y a las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La Ley establecerá las normas correspondientes a esta jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. (artículo 102).

Por lo tanto, las leyes de trabajo buscan sobre todo conciliar la relación entre patrono y trabajador velando por que en todo momento sean resguardadas las garantías mínimas del trabajador frente al patrono. También busca el establecer los órganos encargados para la administración de la justicia y velar por el estricto cumplimiento de las normas en materia laboral. Al referirse, los constituyentes, a la tutelaridad quisieron establecer que estas normativas por medio de su contenido estructural determinarán derechos preferentes hacia los trabajadores, para asegurar su dignificación al momento de trabajar. De este principio derivan otros principios y normas enfocadas en beneficio del trabajador.

Principio de Evolutivo

El principio evolutivo reconoce que el Derecho Laboral es de constantes cambios y que este va adaptándose y acomodándose a los cambios que surgen año con año en la sociedad. El derecho de trabajo evoluciona constantemente según las necesidades sociales, Fernandez Molina (2017)

Determina lo siguiente:

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos reconociendo que es un organismo vivo e inquieto, esto es, que se encuentra en constante movimiento. Toda disciplina se adapta, el derecho laboral avanza. Sin embargo, el derecho que nos ocupa esta imbuido de una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador. (p 27)

El principio evolutivo reconoce que el Derecho Laboral es de constantes cambios y que este va adaptándose y acomodándose a los cambios que surgen año con año en la sociedad, proveyendo en todo momento la protección de los derechos y garantías mínimas que ostenta el trabajador. El derecho evoluciona y con ello las normas deben adecuarse a las condiciones actuales, sin perder la naturaleza primordial de su creación, en el caso del Derecho Laboral, se caracteriza por estar en constante evolución y actualización con el objetivo de proteger siempre al trabajador no importando la época en que se realice su aplicación.

Principio de Obligatoriedad

El principio de obligatoriedad es aquel que establece que todo lo normado por el código es de cumplimiento obligatorio, es decir que tiene fuerza de ley y su cumplimiento es responsabilidad para el patrono y trabajador, que de no cumplir con las obligaciones a las que esté sujeto puede ser sancionado con multa. Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su objetivo debe ser impuesto y obligatorio, con un método coercitivo entre un patrono y trabajador. Además, para que el derecho de trabajo produzca frutos, su aplicación debe ser en forma imperativa y su cumplimiento debe ser monitoreado por los órganos encargados para velar por dicho cumplimiento.

El derecho de trabajo es obligatorio, dicho en otras palabras, en el territorio de la República de Guatemala es de observancia obligatoria y debe de aplicarse en todas aquellas relaciones de trabajo existentes y su cumplimiento es responsabilidad para el patrono y trabajador, que de no cumplir con las obligaciones a las que esté sujeto puede ser sancionado con multa. Con relación a este principio y su aplicación coercitiva, Pérez Montenegro (2020) expone lo siguiente: “La aplicación imperativa del derecho de trabajo, es decir una intervención coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador, hace que el mismo pueda cumplir su finalidad” (p. 9).

La aplicación imperativa del derecho laboral implica que ciertas normativas y regulaciones son de cumplimiento obligatorio, sin posibilidad de negociación o renuncia por parte de las partes involucradas. Esta intervención coercitiva se considera esencial para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales. Al hacer que estas normas sean imperativas, se busca asegurar que los trabajadores tengan condiciones de empleo justas, salarios adecuados, horarios razonables y un entorno laboral seguro. Además, esta intervención puede contribuir a prevenir abusos por parte de los empleadores y promover la equidad en el trato a los trabajadores, independientemente de su posición o estatus.

Principio de Irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral establece que los trabajadores no pueden renunciar, negociar o ceder voluntariamente sus derechos laborales reconocidos por la ley. Este principio busca proteger a los trabajadores frente a posibles abusos o presiones por parte de los patronos, asegurando que las condiciones mínimas establecidas por la legislación laboral sean respetadas. La Constitución Política de la República de Guatemala (1985) establece lo siguiente:

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución... (artículo 106).

En consecuencia, los derechos de los trabajadores no pueden restringirse porque son irrenunciables, únicamente pueden ser superados por medio del contrato de trabajo individual o colectivo. Si existe alguna disposición que sea contraria a la normativa vigente es considerada nula de pleno derecho, la interpretación en caso de duda siempre debe de ser favorable al trabajador. Ningún trabajador puede ser forzado, intimidado u obligado a realizar cualquier acción de tenga como objetivo la renuncia total o parcial de sus derechos laborales, considero que este principio conlleva el

salvaguardar al trabajador de todo acto que el patrono realice en contra del trabajador.

Principio de Realismo

Este principio expresa que el juzgador debe visualizar todos los hechos con la mayor claridad posible atendiendo, de forma objetiva buscando siempre desenmascarar aquello que se ha tratado de manipular, esconder o darle apariencia a lo que puede ser una verdadera relación jurídica laboral entre patrono y trabajador. La claridad en la percepción de los hechos es esencial para garantizar una administración de justicia imparcial y justa. En este sentido, el juzgador tiene la responsabilidad de desentrañar cualquier intento de manipulación, ocultamiento o distorsión de la realidad que pueda haber sido presentado durante el proceso. Este enfoque objetivo busca descubrir la verdad detrás de los elementos presentados, especialmente aquellos que pueden tener un impacto significativo en la determinación de la existencia y naturaleza de la relación laboral en disputa.

El propósito fundamental de este principio es asegurar que la decisión judicial se base en una comprensión precisa de los hechos, evitando que interpretaciones erróneas o maliciosas distorsionen la verdadera naturaleza de la relación entre el patrono y el trabajador. En última instancia, se busca garantizar la equidad y justicia en la resolución de

conflictos laborales, promoviendo así la protección de los derechos de ambas partes involucradas en la relación laboral. Este principio expresa que el juzgador debe visualizar todos los hechos con la mayor claridad posible atendiendo, de forma objetiva buscando siempre desenmascarar aquellos que se ha tratado de manipular, esconder o darle apariencia a lo que puede ser una verdadera relación jurídica laboral entre patrono y trabajador.

Principio de Sencillez

El derecho de trabajo es antiformalista, es decir, no está provisto de formalidades que hagan su aplicación imposible para el trabajador buscando simplificar las regulaciones para que los trabajadores y empleadores puedan comprender fácilmente sus derechos y obligaciones. Según Fernández Molina (2017): “Se impone este principio porque el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no ha tenido acceso a altos niveles de preparación y educación en general.” (p 40) Además, la sencillez en el marco normativo facilita el acceso a la justicia para resolver disputas laborales, ya que las partes involucradas pueden comprender con mayor claridad sus derechos y responsabilidades.

Esto puede explicarse como el principio que permite que todo acto realizado dentro del derecho laboral no tiene que ser burocrático y formalista ya que busca simplificar lo mayor posible la forma en que el trabajador puede solicitar ante un órgano jurisdiccional la protección, tutela o que se le declare un derecho a que el trabajador está sujeto frente al trabajador. Este principio aborda la necesidad de evitar la complejidad excesiva en la normativa laboral, facilitando así su aplicación y cumplimiento. La simplicidad en las disposiciones laborales promueve una mayor transparencia y reduce la posibilidad de malentendidos o interpretaciones erróneas, lo que contribuye a relaciones laborales más armoniosas y eficientes.

Principio Conciliatorio

El termino conciliación implica que entre las partes subyace una pugna o lucha permanente; esta visión, ubica en los estadios iniciales del Derecho Laboral. No se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que los intereses de las partes se oponen. El principio conciliatorio busca el llegar a un acuerdo favorable para ambas partes, patrono y trabajador, sin menoscabo de ninguna garantía mínima que protegen al trabajador, la conciliación en materia laboral debe realizarse atendiendo a la buena fe, la veracidad, legalidad, imparcialidad y flexibilidad. Teniendo responsabilidad la autoridad encargada porque se cumpla el principio conciliatorio.

La conciliación permite arribar a un arreglo extrajudicial cuando entre las partes existe un conflicto o diferencia evitando de esta forma la judicialización y establecer un acuerdo que beneficie a ambas partes. Es por esto que el derecho de trabajo es considerado conciliatorio, es decir que permite normar, proteger y tutelar las garantías mínimas del trabajador, sin embargo, el derecho es conciliador porque busca que patrono y trabajador puedan transar sin necesidad de llegar a un litigio ante órgano jurisdicción. Al igual, que el principio de tutelaridad, este principio se regula en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer que las leyes que regulan las relaciones de trabajo son conciliatorias.

Fuentes del Derecho de Trabajo

Se considera como fuente del derecho a los medios o formas a través de los cuales se originan, crean y establecen las normas y los principios jurídicos. Cabanellas de Torres (2001) con relación a la definición de fuentes del derecho establece lo siguiente:

Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial, del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época. Por metáfora, sencilla y repetida, pero expresiva y técnica, de las fuentes naturales o manantiales de agua, se entiende que el Derecho brota de las costumbres, en primer término, y de la ley, en los países de Derecho escrito, en la actualidad todos los civilizados (p.174).

Por lo tanto, las fuentes del derecho constituyen todas aquellos medios o formas de las cuales se originan las normas e instituciones jurídicas, así como los mecanismos de aplicación. Las fuentes más comunes del derecho son la costumbre, la ley y la jurisprudencia. La Ley del Organismo Judicial (1989) regula lo siguiente: “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada” (artículo 2). En consecuencia, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, la única fuente de los derechos y obligaciones, de las instituciones jurídicas que conforman el derecho de trabajo es la ley como producto del proceso formal de creación del Organismo Legislativo.

La jurisprudencia o decisiones judiciales anteriores complementan la ley. Los tribunales interpretan y aplican las leyes a casos específicos y esas interpretaciones pueden influir en futuras decisiones judiciales. La jurisprudencia ayuda a clarificar y adaptar la ley a situaciones particulares, contribuyendo así al desarrollo y refinamiento del derecho. La costumbre se considera como fuente del derecho en ausencia de una ley aplicable o cuando la ley así lo permite o delega. Si no hay una norma legal específica que regule una situación particular, la costumbre puede llenar ese vacío. Sin embargo, hay condiciones para que la costumbre sea válida: no puede

ser contraria a la moral o al orden público, y debe ser probada como una práctica aceptada y continuada en la sociedad.

Normativa guatemalteca sobre la licencia por matrimonio

Definición de licencia por matrimonio

En el marco del ordenamiento jurídico guatemalteco, la regulación de la licencia por matrimonio emerge como un aspecto crucial que busca armonizar las necesidades laborales y personales de los trabajadores. De acuerdo con la Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, (2023). “La licencia en el ámbito laboral es derecho prerrogativa o permiso legal que tiene la persona que trabaja para suspender su labor actual, por un tiempo determinado”. Esta definición establece que la ausencia temporal de los trabajadores del sector privado y del sector público es debido a la celebración de su matrimonio. En las leyes laborales vigentes en Guatemala, este derecho se regula de una manera no uniforme para trabajadores del sector privado como para los trabajadores del sector público.

La licencia por matrimonio es el derecho laboral que tiene todo trabajador al momento de casarse. Para que la licencia por matrimonio pueda ser utilizada por el trabajador este debe avisar a su patrono para que pueda ausentarse del trabajo. El propósito de conceder este permiso al trabajador

es reconocer y honrar uno de los momentos más importantes para el trabajador, como lo es, el matrimonio. Cuando el patrono otorga esta clase de permisos, licencias o descansos muestra al trabajador el compromiso que tiene para mejorar su estado emocional y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Además, el cumplimiento de las disposiciones laborales es de cumplimiento obligatorio para los patronos y trabajadores.

Licencia por matrimonio regulada en Guatemala

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, (1961), Artículo 61 literal ñ) numeral dos (2) establece “Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: ... Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días...” el cual es de normativa aplicable para los trabajadores del sector privado y en algunos casos para trabajadores del sector público en donde las leyes ordinarias de la institución no contemplen la licencia por matrimonio o bien no regulan el plazo. La licencia por matrimonio es un beneficio para el trabajador para no laborar por algunos días y celebrar su matrimonio. El trabajador puede hacer uso de los días de descanso en el día del matrimonio y en los días hábiles siguientes a la celebración, estos días deben ser pagados en su totalidad por el patrono y no se descuentan del periodo de vacaciones.

Adicional al Código de Trabajo existen otras legislaciones laborales que regulan la licencia por matrimonio para los funcionarios y servidores públicos, tal es el caso la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo 18-98 que regula conceder licencia por matrimonio para los servidores y funcionarios públicos con goce de salario por el periodo de cinco (5) días hábiles, y por último, la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-98 del Congreso de la República de Guatemala, que regula ocho (8) días hábiles para los servidores y funcionarios del Organismo Judicial que contraigan matrimonio.

Código de Trabajo

El artículo 61, literal ñ) del código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala (1961) establece que, además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos conceder licencia con goce de salario a los trabajadores en caso de contraer matrimonio por un período de cinco (5) días hábiles. Esta normativa, refleja el reconocimiento de la importancia y el valor personal de la institución del matrimonio y busca conciliar las responsabilidades laborales con los eventos significativos en la vida de los trabajadores, especificando que, el patrono está obligado a conceder licencia con goce

de salario a los trabajadores que contraigan matrimonio, otorgándoles un período de descanso remunerado de cinco días hábiles.

El propósito fundamental de esta norma es promover el bienestar y la estabilidad en la vida de los trabajadores al reconocer la trascendencia del matrimonio. Al proporcionar un tiempo de licencia por matrimonio remunerada, se reconoce la importancia de permitir que los empleados celebren este acontecimiento vital y, al mismo tiempo, se asegura que no se vean afectados económicamente durante este periodo. Además, esta disposición refleja una perspectiva equitativa y considerada hacia los empleados, reconociendo la necesidad de flexibilidad en las políticas laborales para adaptarse a eventos personales significativos. Al establecer un período específico de licencia para el matrimonio, la norma demuestra una preocupación por el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentando un ambiente laboral que valora la realización familiar de los trabajadores.

Ley del Servicio Civil y su reglamento

La Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, (1968), desempeña un papel fundamental en la estructuración y regulación de las relaciones laborales dentro del ámbito gubernamental. Esta legislación se erige como un marco legal integral que aborda diversas facetas del empleado público, estableciendo pautas y criterios que buscan

garantizar la eficiencia, la transparencia y la equidad en la administración del servicio público. La Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 establece que el funcionario y trabajador público puede desempeñar su rol dentro de la institución para cual trabaja y de esta forma ejecutar sus atribuciones de forma correcta velando siempre por el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Uno de los aspectos significativos contemplados por esta ley son las licencias con goce de salario otorgadas al trabajador, que son desarrolladas en su reglamento y que constituyen un reconocimiento claro del Estado hacia la importancia de los eventos personales en la vida de sus trabajadores. Al otorgar a los empleados del sector público un periodo de licencia específico para celebrar su matrimonio, se demuestra una consideración por la dimensión personal de los servidores públicos, reconociendo la relevancia de estos momentos en su vida y permitiéndoles disfrutar de un tiempo adecuado para este evento importante. Las licencias con goce de salario representan una mejora a las condiciones laborales.

La Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, (1968) aborda otros aspectos críticos del empleo público, tales como el proceso de selección y contratación, derechos y deberes de los servidores públicos, evaluaciones de desempeño, ascensos, entre otros. Su enfoque integral busca garantizar la profesionalización y el compromiso de los trabajadores del Estado, al tiempo que establece mecanismos para

la rendición de cuentas y el cumplimiento de estándares éticos y de eficacia en el servicio público. El artículo 60 del Reglamento de la Ley del Servicio civil, Acuerdo Gubernativo 18-98 (1998) del Presidente de la República establece las licencias con goce de sueldo, tales como la licencia por matrimonio por el periodo de cinco (5) días hábiles.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

El Organismo Judicial, como sistema de administración de justicia tiene su propia reglamentación para regular las relaciones laborales con los trabajadores del sector justicia, esta ley tiene por objeto regular la relación laboral entre el Organismo Judicial, los trabajadores, funcionarios, jueces y magistrados. De esa cuenta, la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, (1999) establece en su artículo 52 literal “a” regula las licencias a las que tiene derecho todo trabajador del Organismo Judicial, la ley establece que los empleados y funcionarios del Organismo Judicial gozan del derecho a licencias con goce o sin goce de salario tales como la licencia por matrimonio por el periodo de ocho (8) días hábiles, lo cual constituye un beneficio mayor al otorgado por el Código de Trabajo.

Contrato Individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es la formalización de la relación de trabajo existente entre un patrono y trabajador, que busca regularizar las condiciones de trabajo, las obligaciones y derechos de ambas partes.

Ramírez Gronda citado por Ossorio (2001) define el contrato de la manera siguiente:

Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración (p.p. 170,171).

En efecto, el contrato de trabajo es un acuerdo formal entre dos partes, el trabajador y el empleador ya sea persona individual o jurídica, en el cual el trabajador acuerda poner su actividad profesional a disposición del empleador de manera continuada e indefinida o por cierto tiempo, y a cambio, el empleador se compromete a proporcionar una remuneración al trabajador; dicho en otras palabras, el contrato de trabajo establece las bases para el desarrollo de la relación entre el empleador y el trabajador, así como establece los derechos y responsabilidades de ambas partes. La ausencia del contrato de trabajo no significa que los derechos del trabajador no deban ser reconocidos o que el servicio deba de interrumpirse o no prestarse. Además, no impide que el trabajador pueda reclamar al momento que sienta que se le han vulnerado sus derechos.

Por último, la regulación de la definición legal de contrato de trabajo se establece en el Código de Trabajo, Decreto 1441, (1961) de la manera siguiente:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador. (Artículo 18)

La definición legal establecida, ofrece una delimitación del vínculo económico jurídico existente entre el patrono y trabajador. De esa cuenta, destaca la obligación del trabajador de prestar servicios personales o realizar una obra bajo la dependencia y dirección del patrono, ya sea de manera continuada o delegada. Esta definición incluye diversos roles laborales, desde empleados tradicionales hasta gerentes, directores y técnicos, quienes tienen la dirección y administración del recurso humano dentro de las empresas. Es por ello por lo que la creación del contrato es indispensable para que ambas partes puedan asegurar el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

No importa la denominación que se le dé al contrato de trabajo, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos esenciales del contrato, que es la prestación de un servicio, en dependencia continuada, bajo la dirección inmediata a cambio de una prestación existe una relación de trabajo que

debe de regirse por las normas especiales de trabajo. Así mismo, en el Artículo 19 del Código de Trabajo, se establece la forma en que se perfecciona el contrato individual de trabajo determinando que éste se perfecciona al momento en que se inicia la relación de trabajo y se presten los servicios pactados o se ejecute la obra.

Elementos personales del contrato individual de trabajo

La celebración de un contrato de trabajo requiere la presencia esencial de ambas partes, el empleador y el trabajador, para dar origen a un vínculo jurídico. En este contexto, la parte que se compromete a prestar un servicio específico es el trabajador, cuyas responsabilidades laborales quedan claramente definidas en el contrato. Por otro lado, el empleador asume la obligación fundamental de recibir la prestación del servicio y, a su vez, se compromete a remunerar al trabajador por sus servicios de acuerdo con los términos establecidos en el contrato. La presencia física y el acuerdo voluntario de ambas partes son cruciales para la validez del contrato, estableciendo un marco legalmente vinculante que regula la relación laboral y, en caso de incumplimiento, impone consecuencias legales. Este vínculo jurídico refleja la necesidad de claridad, transparencia y cumplimiento en las interacciones laborales.

Patrono

El patrono, es quien asume la responsabilidad de dirigir, supervisar y remunerar los servicios que prestan los trabajadores. Representa la entidad o persona que establece la relación contractual con los trabajadores, asumiendo responsabilidades legales y proporcionando al trabajador las condiciones necesarias para el desempeño de sus labores. El patrono, en la relación de trabajo, es quien contrata los servicios del trabajador bajo su dependencia y mando, el cual debe remunerar al trabajador por los servicios prestados y bajo las condiciones pactadas en el contrato de trabajo. El patrono debe ser una persona individual o jurídica el cual debe brindar a los trabajadores de todos los insumos necesarios para realizar sus atribuciones, así como implementar medidas de seguridad industrial normadas en la legislación guatemalteca.

El patrono, por lo tanto, es la persona que dirige y gestiona un medio de producción, ya sea de índole agrícola, comercial o industrial y que para el cumplimiento de su finalidad contrata el servicio personal de un trabajador, el cual le presta un servicio intelectual o físico o de ambos. La definición legal del término trabajador se regula en el Código de Trabajo (1961) de la manera siguiente: “El Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (artículo 2). Es decir, que el patrono es toda persona individual o jurídica que se obliga a remunerar a el trabajador

por concepto de la prestación de un servicio, considerando que cada uno de los frutos o ganancias producidas de la prestación realizada por el trabajador.

Trabajador

El trabajador, al estar desprovisto de medios de producción que le permitan agenciarse de los recursos financieros para su supervivencia y la de su familia debe de trabajar para un patrono que necesite de la contratación de sus servicios personales para el cumplimiento de una finalidad. Desde un enfoque genérico, es crucial comprender al trabajador como aquel individuo que, por cuenta ajena, realiza actividades tanto intelectuales como materiales con el propósito de alcanzar un fin productivo. La amplitud de esta definición abarca no solo a aquellos cuya labor tiene objetivos económicos, sino también a aquellos que comprometen sus esfuerzos con propósitos altruistas, desinteresados o motivados por razones familiares, amistosas o imperiosas.

En consecuencia, el trabajador es aquel que a cambio de una retribución económica realiza una tarea para un tercero que paga por sus servicios. La definición legal se regula en el Código de Trabajo (1961) de la manera siguiente: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo” (artículo 3). La relación de trabajo

tiene características propias que la distinguen de una relación contractual de índole civil, en este caso, el trabajador presta al patrono un servicio de índole intelectual, material o de ambos géneros, de manera continuada, bajo supervisión del patrono por un período de tiempo diario a cambio de una retribución.

Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

La contratación, como proceso fundamental en el ámbito de los negocios y las transacciones, se manifiesta como la formalización de las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la prestación de un servicio o la entrega de bienes entre las partes involucradas. Cada contrato o negocio jurídico, para ser válido y eficaz, debe considerar cuidadosamente tres elementos esenciales: La capacidad, el consentimiento y el objeto lícito del contrato. En primer lugar, la capacidad de las partes para contratar es un factor crucial. Esto implica que las personas involucradas deben tener la capacidad legal necesaria para comprometerse en un contrato. La capacidad puede verse afectada por factores como la edad, la salud mental o la existencia de restricciones legales específicas. Garantizar que todas las partes tengan la capacidad adecuada es fundamental para la validez del contrato.

La capacidad es la aptitud de una persona para ser sujeto de derechos y contraer obligaciones. El Código Civil Decreto 106, (1963) establece: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad” (artículo 8). Por lo tanto, la aptitud según la normativa civil de Guatemala se adquiere al cumplir los dieciocho años. En materia de derecho de trabajo, el Código de Trabajo (1961) establece:

Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra. La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores con anterioridad a dicha declaratoria (artículo 31).

A diferencia de la contratación de índole civil, en materia de derecho de trabajo, la contratación pueden realizarla los menores de edad siempre y cuando sean mayores a catorce años y que el contrato sea realizado con los representantes legales de éstos. El segundo elemento es el consentimiento, que refiere al acuerdo voluntario y consciente de ambas partes para llevar a cabo el contrato. El consentimiento implica que las partes han comprendido los términos y condiciones del contrato, sin coacciones, fraudes u otras formas de presión indebida. La transparencia y la comunicación efectiva son elementos clave para obtener un consentimiento válido.

Finalmente, el objeto de la contratación constituye el tercer elemento esencial. Este se refiere a la prestación de un servicio específico o la entrega de bienes determinados que las partes acuerdan intercambiar. El objeto debe ser legal, posible, determinado o determinable, y debe ser la causa principal del contrato. Es decir, el propósito del contrato debe ser claro y legalmente permitido. En materia de derecho de trabajo, el objeto del contrato de trabajo representa la actividad lícita en la cual se va a prestar el servicio del trabajador en beneficio del patrono. Con relación al contrato de trabajo, además de la capacidad, el consentimiento y el objeto lícito, éste debe reunir ciertos requisitos indispensables: la prestación personal del servicio, subordinación, el salario o retribución del trabajador, se desarrollan a continuación:

1. Prestación personal del servicio: Este elemento esencial del contrato individual de trabajo establece que una persona individual o natural es la encargada de prestar un servicio a cambio de una retribución dineraria, así mismo el que debe ser beneficiado de dicho servicio es una persona individual o jurídica
2. Subordinación: Elemento esencial del contrato que consiste en la voluntaria sujeción de una persona al cumplimiento de las instrucciones emanadas de otra en relación a la prestación de servicios pactados. Es decir que el trabajador opera como la persona bajo la sujeción del patrón sometándose a dicha subordinación con el objetivo de actuar, respetar y cumplir con las ordenes que se le impongan.
3. Salario o retribución: elemento necesario para la creación del contrato de trabajo ya que por servicios de un trabajador individual puede darse de muchas formas sin embargo este debe ser remunerado.

Características del contrato individual de trabajo

Las características del contrato de trabajo son fundamentales para definir la naturaleza y dinámica de la relación laboral entre patronos y trabajadores. Estas características delimitan los aspectos esenciales que distinguen este tipo de acuerdo. Entre las principales características del contrato de trabajo, se encuentran elementos clave que van desde la subordinación laboral y la prestación personal del servicio, hasta la existencia de una remuneración. Explorar estas características no solo permite comprender la esencia de la relación laboral, sino que también arroja luz sobre los derechos y responsabilidades inherentes tanto para empleadores como para empleados.

En este contexto, examinaremos detenidamente las características que definen y modelan el contrato de trabajo, destacando su importancia en el ámbito legal y laboral. Las características principales son las siguientes:

1. **Bilateral:** Los contratos son bilaterales ya que se necesita el consentimiento de ambas partes para que se perfeccione. Esta bilateralidad establece una relación equitativa en la cual el trabajador y el patrono deben de estar de acuerdo con los términos del contrato.
2. **Consensual:** Esto quiere decir que es consensual ya que para que el contrato se pueda crear es necesario el consentimiento de las partes que participan dentro del mismo. Para que un contrato se perfeccione basta con el consentimiento de las partes, con excepción de los contratos reales los cuales necesitan del consentimiento y en algunos casos la entrega de la cosa.
3. **Oneroso:** Es oneroso porque representa una prestación mutua que lleva inmerso una remuneración para las partes que participan en él, ejemplo serio en el caso del pago de salario y el otro la prestación de sus servicios.

4. Principal: Es principal porque no depende de otro para que tenga validez, es válido por sí solo. La autonomía del contrato de trabajo lo distingue como un acuerdo independiente que no está sujeto a la existencia de otros acuerdos o contratos.
5. De tracto sucesivo: Es de tracto sucesivo es porque los cumplimientos de las obligaciones se dan de tiempo en tiempo de etapas sucesivas. Esta característica resalta la naturaleza continua y en curso de las obligaciones y derechos establecidos en el contrato de trabajo.

Diferencias y similitudes de la licencia por matrimonio regulada según el Derecho Comparado

El derecho comparado, como disciplina jurídica, constituye una ventana a la diversidad de sistemas legales que coexisten en distintas partes del mundo. En su esencia, se trata de un enfoque analítico que busca comprender, contrastar y encontrar similitudes y diferencias entre las normativas y sistemas jurídicos de diferentes jurisdicciones. Este campo de estudio no solo permite una apreciación más profunda de las bases legales que rigen las sociedades, sino que también facilita la identificación de mejores prácticas y posibles innovaciones en el ámbito legal. Al explorar las similitudes y discrepancias entre sistemas legales, el derecho comparado se erige como una herramienta invaluable para académicos, profesionales del derecho y legisladores, contribuyendo a la evolución y adaptación de las leyes a las cambiantes realidades sociales y globales.

Con relación a la definición del derecho comparado Francisco M Cornejo Certucha, (1994) expone lo siguiente: “Es la disciplina que estudia a los diversos sistemas jurídicos existentes para descubrir sus semejanzas y

diferencias” (p. 25). Según lo expone el autor, el derecho comparado es utilizado para realizar un análisis comparativo de la ley de otros países que en su contenido legislativo regulan disposiciones similares. Es importante porque al realizar el análisis de comparación de las legislaciones extranjeras, pueden aportar mejoras y en este caso con relación a la licencia por matrimonio del trabajador, también podremos establecer a través del análisis crítico y comparativo de las diferencias y similitudes para implementarlas en la legislación guatemalteca vigente como una mejora a las garantías mínimas que ostenta los trabajadores del sector público y privado.

Por lo tanto, el derecho comparado es una disciplina que se enfoca en estudiar los diversos sistemas jurídicos existentes, con el objetivo de identificar tanto sus similitudes como sus diferencias. Esta práctica permite explorar y entender cómo diferentes países abordan cuestiones legales específicas. En este contexto, se destaca la importancia del derecho comparado en el análisis de las legislaciones de otros países, especialmente en el ámbito de las disposiciones laborales, como la licencia por matrimonio para los trabajadores. El derecho comprado es una herramienta indispensable para la unificación y armonización del derecho internacional privado y público, también permite que el derecho evolucione.

El análisis comparativo de estas disposiciones legales extranjeras se presenta como una valiosa herramienta para identificar posibles mejoras que podrían implementarse en la legislación guatemalteca vigente. El enfoque crítico y comparativo permite no solo identificar prácticas exitosas en otros países, sino también detectar posibles deficiencias en la normativa local. El estudio basado en la comparación de normativas extranjeras permitirá a los legisladores obtener mayor conocimiento respecto al desarrollo y cambios a las condiciones actuales de trabajo de los países, así como la conducta y aceptación entre el patrono y el trabajador al promover las reformas a la legislación guatemalteca.

En este caso particular, se menciona la licencia por matrimonio como un ejemplo específico, para fortalecer las garantías mínimas para los trabajadores en Guatemala, tanto del sector público como privado. El derecho comparado según Marta Morineau citando al profesor Gutteridge señala varias ramas del derecho comparado tales como:

El Derecho comparado descriptivo el cual consiste en el análisis de las variantes que se puedan encontrar entre los sistemas jurídicos de dos o más legislaciones de otros países, el Derecho comparado aplicado, permite el estudio que ayuda a que se puedan elaborar teorías que acepten los orígenes de todo concepto, el Derecho comprado abstracto que busca la obtención de información del derecho extranjero. (p. 20)

Periodo de licencia por matrimonio en la legislación de España

Se hace el análisis comparativo con la legislación española, considerando que su sistema legal es latino continental o romano germánico, el cual fue impuesto en las colonias españolas durante la conquista en el continente americano. En materia de derecho de trabajo, se aprobó la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España (2015) mediante el Real Decreto Legislativo. La legislación de España en cuanto a su ordenamiento jurídico laboral consagra los derechos, obligaciones y demás disposiciones que embiste al trabajador y al patrono de derechos y obligaciones para que sean cumplidos mediante el acuerdo de las partes a través del inicio de una relación jurídico laboral en virtud de un contrato, derivado a ello se regula que el trabajador, previo aviso podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

La legislación de España en cuanto a su ordenamiento jurídico laboral consagra los derechos, obligaciones y demás disposiciones que embiste al trabajador y al patrono. De derechos y obligaciones para que sean cumplidos mediante el acuerdo de las partes a través del inicio de una relación jurídico laboral en virtud de un contrato. Derivado a ello se regula que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que establece la legislación de España. La licencia por matrimonio es un

motivo por el cual se puede ausentar el trabajador de sus labores por el tiempo de quince (15) días naturales establecido en dicho cuerpo legal.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores de España (2015) mediante el Real Decreto Legislativo determina los siguientes descansos, semanales, fiestas y permisos otorgados a los trabajadores: “La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.” (artículo 37). Por lo que la legislación española, determina que son quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho superando lo establecido en la legislación guatemalteca, por ende, establecen un beneficio mayor.

Periodo de licencia por matrimonio en la legislación de Argentina

El sistema legal argentino se enmarca en la tradición legal de la familia romano-germánica, también conocida como sistema legal de derecho civil o continental. Este sistema legal es de origen europeo y está basado en el derecho romano, y se caracteriza por tener códigos escritos y una fuerte influencia de la ley como fuente primaria del derecho. En materia de derecho de trabajo, el Congreso de la Nación de Argentina, promulgó la Ley 20744, Ley de Contrato de Trabajo en el año 1974. Respecto a las licencias especiales de los trabajadores la Ley de Contrato de Trabajo

(1974) establece en el artículo 158 literal b), que el trabajador gozará de diez (10) días corridos por licencia por matrimonio.

Esta Legislación es importante para su estudio, análisis y comparación porque establece en el régimen de las licencias especiales que el trabajador gozará la cual será remunerado y su plazo es de diez (10) días corridos en caso de matrimonio y que las licencias reguladas en dicho ordenamiento jurídico son de carácter obligatorio su cumplimiento, así mismo dicho calculo será con arreglo a lo dispuesto a lo determinado en la ley. Por lo que al comparar lo establecido en la legislación argentina y guatemalteca se puede analizar que el beneficio que se otorga es mayor al que gozan los trabajadores guatemaltecos, sin embargo, en el caso de nacimiento de hijo la legislación guatemalteca si supera el término establecido.

Periodo de licencia por matrimonio en la legislación de Uruguay

Al igual que el sistema legal argentino y guatemalteco, el sistema legal uruguayo pertenece a la tradición latino continental o romano germánico. Este sistema se caracteriza por tener códigos escritos que establecen los principios generales, la ley es la fuente principal del derecho. En materia de derecho de trabajo, el Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, promulgó la Ley No. 16104 en el año 1990. Con relación al descanso especial de los trabajadores por contraer

matrimonio dispone que esta licencia será de quince días a partir del acto de celebración.

Ley No. 16104 del Senado y la Cámara de Representante de la República, Oriental del Uruguay, en el año 1990, establece con relación a la licencia por matrimonio lo siguiente: “Los funcionarios públicos que contraigan matrimonio, dispondrán de quince (15) días de licencia a partir del acto de celebración.” (Artículo 32). Esta normativa, es aplicable exclusivamente a funcionarios públicos a quienes se les autoriza para ausentarse de sus labores por un período de quince días cuando contraen matrimonio. La inclusión de este período de licencia por matrimonio en la legislación laboral evidencia la consideración del Estado uruguayo hacia la importancia de los eventos personales en la vida de los trabajadores. La duración de la licencia busca proporcionar un tiempo adecuado para que los empleados celebren este acontecimiento significativo sin sacrificar sus derechos laborales.

Con relación a la licencia de trabajadores del sector privado en Uruguay, la Ley 18345, Trabajadores de la Actividad Privada (2008) establece:

Los trabajadores tendrán derecho a disponer de una licencia de tres días por matrimonio. Uno de los tres días deberá necesariamente coincidir con la fecha en que se celebra el mismo. Los trabajadores que utilicen la licencia especial prevista en este artículo deberán realizar un aviso fehaciente al empleador, de la fecha de casamiento de un plazo mínimo de treinta días previos al mismo. Este plazo podrá reducirse cuando por razones de fuerza mayor, debidamente acreditadas, no pueda cumplirse con lo dispuesto en ese tiempo. (artículo 6).

El artículo anteriormente citado, establece que los trabajadores del sector privado tienen el derecho de disfrutar de una licencia de tres días por motivo de matrimonio. Para poder gozar de este beneficio el trabajador debe de dar aviso treinta días antes, presentar la documentación de respaldo y uno de los días debe de coincidir con la celebración del matrimonio. Considero que el país de Uruguay debe realizar reformas a la legislación que rige al sector privado, derivado a que existe una desigualdad de condiciones entre los trabajadores del sector privado, sector y funcionarios públicos, no habiendo una legislación laboral que norme las mismas condiciones laborales para todos los trabajadores no importando el sector para el cual presten sus servicios.

Los países de España, Argentina y Uruguay en su ordenamiento jurídico han implementado una mejora en la licencia por matrimonio para lograr incentivar al trabajador para que goce de un descanso mayor al momento que decida formar una familia. La legislación de Argentina por el contrario determina que el trabajador puede ausentarse de sus labores por el periodo de diez (10) días corridos remunerados, la legislación de España regula que el trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse quince (15) días naturales en caso de matrimonio; y, por último, la legislación de Uruguay establece que la licencia por matrimonio es por el periodo de quince (15) días a partir del acto de celebración. En comparación, todas las legislaciones citadas superan el derecho establecido en el Código de Trabajo guatemalteco.

Análisis comparativo de las legislaciones investigadas

Normativa	País	Periodo
Ley No. 16104 del Senado y la Cámara de Representante de la República Oriental del Uruguay, de 1990	Uruguay	Los funcionarios públicos que contraigan matrimonio dispondrán de quince (15) días de licencia a partir del acto de celebración.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España	España	La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, (15) naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
Ley 20744 del Honorable Congreso de la Nación de Argentina, Ley de Contrato de Trabajo, de 1974	Argentina	El trabajador gozará por matrimonio, diez (10) días corridos.
Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1,961	Guatemala	Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días hábiles.

Acuerdo Gubernativo 18-98, del Presidente de la República, 1,998	Guatemala	Cuando se contrae matrimonio civil, cinco (5) días hábiles.
Decreto 48-99, del Congreso de la República de Guatemala, 1,999	Guatemala	En caso de matrimonio del empleado, ocho (8) días hábiles.

Por lo tanto, la Ley 16104 del Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay establece un periodo de quince (15) días de licencia a partir del acto de celebración; el Decreto Legislativo 2/2015 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España establece quince (15) días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina establece que el trabajador gozara por matrimonio diez (10) días corridos. El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo establece la licencia con goce de sueldo a los trabajadores cuando contrajeran matrimonio de cinco (5) días.

Con base al análisis comparativo de las legislaciones de Uruguay, España, Argentina y Guatemala, en donde nos refleja las características importantes de cada legislación en relación con el periodo de licencia por matrimonio. En Guatemala el periodo de licencia por matrimonio regulado es menor respecto a los regulado por las leyes labores de los países de Uruguay, España y Argentina. Esta línea comparativa oscila entre los diez

y quince días, por lo que es preciso y conveniente que este período sea ampliado a diez o quince días. Esto para fomentar y fortalecer la convivencia familiar por un periodo mayor al que actualmente consagra el Código de Trabajo.

Propuesta para la reforma e implementación en el ordenamiento jurídico guatemalteco

El artículo 61 del Código de Trabajo establece las obligaciones de los patronos en la literal “ñ” se encuentran regulados los casos en que el patrono debe otorgar licencia remunerada al trabajador, en el numeral dos (2) del mismo artículo, establece que cuando contrajera matrimonio se le concederá cinco (5) días, sin embargo, las leyes laborales de España, Uruguay y Argentina establecen un aumento del periodo de licencia concedida a los trabajadores para la celebración de su matrimonio. Por ello es necesario reformar e implementar en el ordenamiento jurídico guatemalteco laboral el aumento al beneficio de gozar un periodo mayor de tiempo para que el trabajador disfrute de su nueva familia.

Por ello, la propuesta para reformar e implementar en el ordenamiento jurídico guatemalteco a través de la reforma del artículo 61 del código de trabajo en la literal ñ) numeral dos (2) en el cual se regula el periodo de licencia para los trabajadores de contraen matrimonio. Lo anterior, es derivado a que es necesario que los trabajadores puedan disfrutar de

convivir por un tiempo prolongado con su nueva familia para fortalecer los lazos familiares y fomentar la convivencia familiar, así como también beneficiará al trabajador ya que no será necesario unificar sus vacaciones con el objetivo de gozar de más días de licencia, lo cual esta práctica desvirtúa la naturaleza jurídica de ambos beneficios regulados en el código de trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, (1961).

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a comprar diferencias y similitudes entre las regulaciones jurídicas relativas a la licencia por matrimonio remunerada para los trabajadores en los países de España, Argentina y Uruguay en relación con la legislación guatemalteca, para mejorar la convivencia de las nuevas familias se concluye que, la diferencia fundamental es que en Guatemala el periodo de licencia por matrimonio es de cinco (5) días hábiles, según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, (1961) y el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la Republica (1998) y ocho (8) días hábiles según la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala (1999).

En comparación con el periodo de licencia por matrimonio regulado en la legislación laboral de España, Ley 2/2015, Real Decreto Legislativo (2015) que contempla quince (15) días naturales, la legislación laboral de Argentina, Ley 20744 del Honorable Congreso de la Nación que contempla diez (10) días corridos y por último, la ley 16104 del Senado y la Cámara de Representantes Oriental del Uruguay que contempla quince (15) días de licencia por matrimonio para los funcionarios públicos, observamos que en la legislación guatemalteca existe una duración menor del periodo de licencia por matrimonio en comparación con las

legislaciones laborales de España, Argentina y Uruguay. La similitud fundamental es que tanto en las legislaciones laborales de España, Argentina y Uruguay y las legislaciones laborales nacionales vigentes, en todas está regulado el periodo de licencia por matrimonio.

En consideración con el primer objetivo específico que consiste en describir con base al ordenamiento jurídico vigente, la duración correspondiente al periodo de licencia por matrimonio para los trabajadores del sector público y privado se arribó a la conclusión que no existe uniformidad con relación al periodo de licencia por matrimonio en el ordenamiento jurídico nacional vigente. Tomando como objeto de estudio la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 que contempla ocho (8) días hábiles en el artículo 52 numeral romano tres numeral tres (3), el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Decreto 18-98 que contempla cinco días hábiles (5) en el artículo 60 numeral dos (2) literal d).

Por último, el Código de Trabajo, Decreto 1441 contempla cinco (5) días hábiles en el artículo 61 literal ñ numeral dos (2), para los trabajadores del sector privado y supletoriamente para los trabajadores del sector público de las instituciones que la ley orgánica no contenga una regulación específica.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en analizar la licencia que está regulada por matrimonio para los trabajadores en el ordenamiento nacional vigente, se concluye que, en Guatemala si existe la regulación de licencia por matrimonio en las leyes laborales vigentes, tomando como objeto de estudio las siguientes leyes: Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 y el Código de Trabajo, Decreto 1441.

Referencias

Cabanellas de Torres, G. *Diccionario jurídico elemental*. Editorial *Heliasta*.

Escobar Medrano, E. et. Al. *Antología. Historia de la cultura de Guatemala*.

López L. (1974). *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*. Editorial Municipal.

Martínez Peláez, S. (1994). *La patria del criollo*. Ediciones en marcha.

Colmenares Arandi. (2007). *Edición Conmemorativa del Código de Trabajo*.

Fernandez L. (2017). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Editorial Oscar de León Palacios.

Ossorio M. (2001). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.

Cornejo Certucha F. M. (2021) *Derecho Comparado*. Recuperado el 28 noviembre de 2023. *Biblioteca virtual Lawi*. <https://leyderecho.org/derecho-comparado/>.

López J. (1991) El concepto de matrimonio. 11(1) <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-derecho-privado/article/view/20025/17968>

Morineau. Evolución de la Familia Jurídica Romano-Canónica. El Derecho Comparado. https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/VII_derecho_comparado.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), acerca de la OIT. Recuperado el 28 de noviembre de 2023 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (2-89) Ley del Organismo Judicial.

Jefe del Gobierno de la República. (1963). *Código Civil*. Decreto Ley Número 106.

Congreso de la República de Guatemala. (1996). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (48-9919). *Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.*

Congreso de la República de Guatemala. (17- 48) *Ley del servicio civil.*

Presidente de la Republica de Guatemala. (18-98). *Reglamento de la Ley de Servicio Civil.*

Congreso de la República de Guatemala. (1434). *Ley de Trabajo.*

Real Decreto Legislativo. (2015). *Ley del estatuto de los trabajadores. Ley No. 2/2015.*

Honorable congreso de la nación Argentina (1974). *Ley de Contrato de Trabajo. Ley No. 20744.*

Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General (1990) *Ley No.16104.*

Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General (2008) *Ley No. 18.345*