

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

**LAS PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA
INICIATIVA PRIVADA Y LA INTERVENCIÓN DE UN JUZGADO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUANDO HAYA CONTENCIÓN
ENTRE DOS O MÁS BENEFICIARIOS**

JESSICA PAOLA DOMÍNGUEZ MAZARIEGOS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**LAS PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA
INICIATIVA PRIVADA Y LA INTERVENCIÓN DE UN JUZGADO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUANDO HAYA CONTENCIÓN
ENTRE DOS O MÁS BENEFICIARIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

JESSICA PAOLA DOMÍNGUEZ MAZARIEGOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez

VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario

SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

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



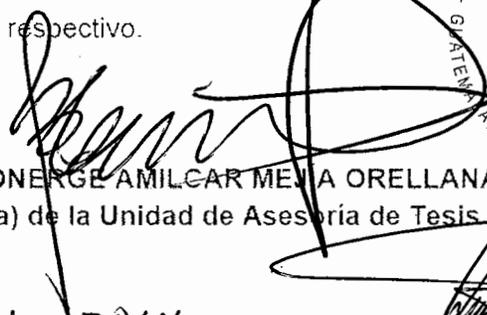
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 05 de noviembre de 2013.

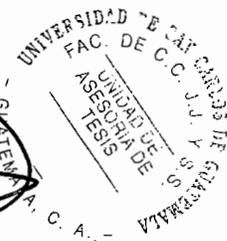
Atentamente pase al (a) Profesional, ARNOLDO TORRES DUARTE
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JESSICA PAOLA DOMÍNGUEZ MAZARIEGOS, con carné 200311656,
 intitulado LAS PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA Y LA
INTERVENCIÓN DE UN JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUANDO HAYA CONTENCIÓN ENTRE DOS
O MÁS BENEFICIARIOS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

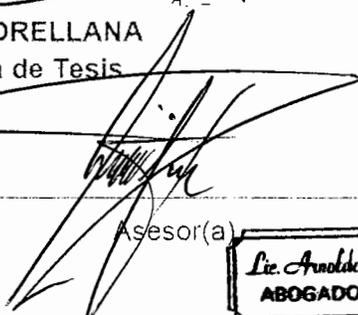
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 15 / 01 / 2014 f)

Asesor(a)


 Lic. Arnoldo Torres Duarte
 ABOGADO Y NOTARIO





Guatemala, 22 de abril de 2014.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

Por medio de la presente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de lo resuelto por la Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **JESSICA PAOLA DOMÍNGUEZ MAZARIEGOS**, el cual se titula **"LAS PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA Y LA INTERVENCIÓN DE UN JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUANDO HAYA CONTENCIÓN ENTRE DOS O MÁS BENEFICIARIOS"**.

De la asesoría efectuada se establece que, el presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con el normativo respectivo. De igual forma, declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Jessica Domínguez.

La estudiante hizo uso del método analítico y sintético, así como de la técnica de investigación documental, redactando el trabajo de forma clara y minuciosa.

Respecto a la contribución científica de la tesis, se plantea la necesidad de determinar un procedimiento idóneo que permita otorgar seguridad jurídica, tanto al empleador como a los beneficiarios de un trabajador fallecido, que reclaman las prestaciones laborales que a este último corresponderían, evitando con ello que los presuntos beneficiarios tengan que seguir un largo y oneroso proceso en materia de Trabajo y Previsión Social, garantizando de esta manera dos aspectos fundamentales, a saber: a) Que la persona quien reciba el pago de las prestaciones, sea a la que el órgano jurisdiccional ha conferido la calidad del beneficiario del trabajador fallecido, sin perjuicio de terceros de igual o mejor derecho, y b) Que el empleador incurra en un mal pago y como consecuencia de ello tenga que pagar dos o más veces.

La conclusión discursiva es coherente con la hipótesis y con la propuesta de solución planteada por la estudiante, por lo que debe tenerse en cuenta para una posterior reforma laboral.

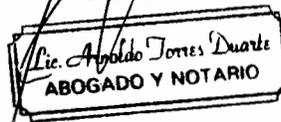


La bibliografía empleada se ajusta al contenido de la investigación realizada en el presente trabajo de tesis.

En base a lo expuesto y a que el trabajo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es procedente emitir dictamen favorable, para que se ordene la impresión del mismo y pueda ser discutido en el examen público respectivo.

Sin otro particular, y esperando haber cumplido con lo ordenado por esa unidad académica, me es grato suscribirme; atentamente,

Lic. Arnoldo Torres Duarte
Colegiado No.6357
Asesor





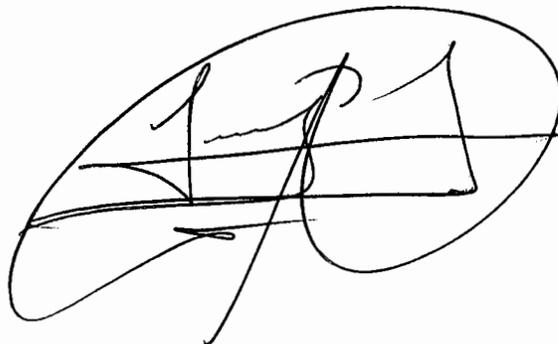
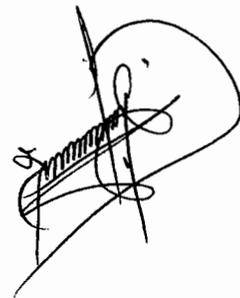
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JESSICA PAOLA DOMÍNGUEZ MAZARIEGOS, titulado LAS PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA Y LA INTERVENCIÓN DE UN JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUANDO HAYA CONTENCIÓN ENTRE DOS O MÁS BENEFICIARIOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad.

A MI PADRE MARIO:

Por los ejemplos de perseverancia y constancia enseñados, por el valor mostrado para salir adelante a pesar de las vicisitudes y sobre todo por enseñarme el valor del trabajo y sé que desde el cielo estará satisfecho como padre de mi logro alcanzado. ¡Lo logré papi!

A MI MADRE ESTELA:

Por haberme apoyado siempre, por sus consejos y sus valores que me han permitido ser una persona de bien; por su bondad, sus sacrificios que me permiten estar hoy aquí; pero más que nada por su paciencia y eterno amor. Todo lo que soy se lo debo a ella. Este logro es exclusivamente por y para tí.

A MI HERMANA JENNIFER:

Por apoyarme a lo largo de todos estos años para continuar cuando parecía que me iba a rendir y a quien debo ser un ejemplo de perseverancia y empeño. Te amo.

A MIS ASESORES:

Lic. Aroldo Torres Duarte y Licda. Erika Aquino.

A:

La tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, cuna de la intelectualidad en Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me albergó en sus aulas y me enseñó al amor al prójimo.

AL:

Resto de mi familia, amigos y compañeros de trabajo, por participar directa o indirectamente a lo largo de mi carrera. ¡Gracias!



PRESENTACIÓN

Este informe contiene un análisis sobre la importancia de las prestaciones postmórtem que le corresponden a un trabajador que fallece mientras está laborando para la iniciativa privada; ya que muchas veces es el único sostén de la familia y la misma se queda desprotegida económicamente.

De igual forma se analiza la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada; puesto que la misma regula que el patrono tiene la obligación de pagar dichas prestaciones a la familia, las cuales consisten en los salarios, bonificaciones, vacaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador.

El problema con las prestaciones postmórtem surge al momento de existir dos o más partes que reclaman el pago de las mismas; ya que la ley antes citada regula que será un inspector de trabajo el que decida, mediante auto razonado, a quien le entrega las prestaciones del trabajador fallecido; pero no se especifica que trámite deberá observar ni que métodos utilizará para resolver la contención. Por tal motivo, también se propone una solución y se presenta un proyecto de ley al final del informe; esperando sea de utilidad para resolver la problemática planteada.



HIPÓTESIS

En la actualidad el pago de las prestaciones postmórtem, cuando hay contención entre dos o más beneficiarios, lo hace la Inspección General de Trabajo sin seguir un trámite; porque este procedimiento no está regulado en la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada; lo que da inseguridad jurídica al procedimiento, pues prevalece el criterio del inspector de trabajo y las partes no tienen oportunidad de probar sus reclamaciones; lo cual puede perjudicar a la parte que realmente necesita o tiene derecho a las prestaciones postmórtem.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al finalizar la investigación se comprobó la hipótesis, puesto que al haber contención en el pago de las prestaciones postmórtem; el caso debería ser resuelto por un juez de trabajo y previsión social a través de la vía de los incidentes; pues en ésta se le da audiencia a las partes y se establece un período de prueba, previo a resolver en definitiva.

Además, al momento de que el juzgador emita su fallo actuará con justicia y en forma imparcial por la experiencia que posee en la resolución de conflictos; con lo cual se dará seguridad jurídica a las partes procesales y transparencia en la decisión, por lo que también deberá regularse un procedimiento adecuado para una pronta y eficaz declaratoria de beneficiarios de un trabajador fallecido, en el caso de las prestaciones postmórtem.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco.....	3
1.2.1. La colonia 1524 – 1821.....	4
1.2.2. Periodo independiente 1821 – 1944.....	6
1.2.3. Periodo de la revolución de octubre 1944 – 1954.....	12
1.2.4. Periodo de la contrarrevolución 1954 – 1983.....	18
1.3. Análisis doctrinario.....	26
1.4. Análisis jurídico.....	28

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	37
2.1. Definición.....	37
2.2. Estudio jurídico.....	39
2.3. Estudio doctrinario.....	50

CAPÍTULO III

3. Análisis de la Ley de Prestaciones Postmórtem para los Trabajadores de la Iniciativa Privada.....	55
3.1. Parte considerativa.....	58
3.2. Regulación legal.....	60



Pág.

3.3. Análisis del Artículo 4º. de la Ley de Prestaciones Postmórtem para trabajadores de la iniciativa privada.....	62
--	----

CAPÍTULO IV

4. La Inspección General de Trabajo.....	65
4.1. Concepto.....	65
4.2. Análisis jurídico.....	66
4.3. Fines.....	70
4.4. Actuación en conflictos.....	71
4.5. Ministerio de Trabajo y Prevención Social.....	72

CAPÍTULO V

5. Contención entre beneficiarios y propuesta de solución al problema.....	77
5.1. Definición de contención.....	77
5.2. Análisis del Artículo 1º. de la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada.....	78
5.3. La vía incidental.....	79
5.3.1. Definición.....	79
5.3.2. La vía incidental en la legislación guatemalteca.....	80
5.3.3. Trámite de la vía incidental.....	81
5.3.4. Propuesta de solución al problema.....	82
5.4. Proyecto de Ley.....	85
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

Se eligió el tema, en virtud que en la actualidad no está regulado un trámite específico para el pago de las prestaciones postmórtem en el caso de que existan dos o más beneficiarios de un trabajador de la iniciativa privada; pues la ley sólo estipula que el inspector de trabajo resolverá razonando a quién de los solicitantes debe pagarle las mismas. Por lo tanto, es su criterio el que prevalece, lo cual no es correcto, pues en algunos casos puede ser que su opinión no sea objetiva y favorezca a la parte que tal vez no necesita los beneficios, dejando a la parte que en verdad los necesita desprotegida y vulnerable.

Las prestaciones postmórtem son aquéllas que deben recibir los parientes cercanos del trabajador que fallece sin haber recibido en vida dichos pagos; tales como sueldos pendientes de pago, bonificaciones, vacaciones, indemnización, etc

La hipótesis de la investigación se comprobó, puesto que el otorgamiento del derecho al pago de la prestación postmórtem, en el contexto de los derechos humanos, es una necesidad y un instrumento de defensa social; por lo que se debe regular de una manera más amplia el pago de la prestación postmórtem, incluyéndose en dicho ordenamiento legal aspectos relacionados tanto para la cónyuge o conviviente de hecho, así como para los hijos de matrimonio y de la convivencia de hecho; así también se deberá regular que sea un juez de trabajo el que decida el pago postmórtem; con el objeto de que el juzgador al momento de emitir su fallo actúe con justicia y en forma imparcial.

Los objetivos se lograron alcanzar al establecerse en qué consisten y la importancia de las prestaciones postmórtem; asimismo, que la entrega en caso de contención entre las partes que reclaman el pago, sea resuelto por un juzgado de trabajo y previsión social; puesto que se demostró que existe inseguridad jurídica cuando el inspector de trabajo debe resolver a quién de las partes otorga las prestaciones del trabajador fallecido, debido a que no cuenta con experiencia en conflictos laborales; además, no existe un procedimiento legal para presentar pruebas que acrediten y fundamentar así quien es la



parte que tiene el derecho.

La investigación consta de cinco capítulos, el primero trata del derecho de trabajo, su definición y sus antecedentes, haciendo un análisis del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca; el capítulo segundo, se refiere a las prestaciones laborales, analizándose las reguladas en el Código de Trabajo; el tercero, se refiere a la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada; el cuarto se desarrolla sobre la Inspección General de Trabajo y sus funciones; el quinto contiene la contención entre beneficiarios y la propuesta de solución, así como se analiza la vía incidental como forma de resolver el problema y se presenta un proyecto de ley.

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos: El análisis para estudiar el derecho de trabajo y las prestaciones laborales reguladas en la legislación guatemalteca; el deductivo para establecer la importancia de las prestaciones postmórtem para la familia del trabajador fallecido; el inductivo, con el que se determinó que un juez de trabajo sea el que decida la entrega de las prestaciones postmórtem en caso de contención; y el sintético para elaborar el marco teórico así como el informe final de tesis. La técnica bibliográfica se utilizó para recabar y analizar la información.

Esperando que la información contenida en la tesis sea de utilidad para las familias guatemaltecas; pues la mayoría de veces no saben que tienen el derecho constitucional a reclamar las prestaciones laborales dejadas de percibir por el trabajador al momento de su muerte; teniendo el patrono de la iniciativa privada la obligación de otorgárselas al momento de ser requeridas las mismas



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Definición

El autor Guillermo Cabanellas, indica que derecho laboral es: “Aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”.¹

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, cuando se refiere a países de corte capitalista; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”.²

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 603.

² López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 173.



En ese sentido, el derecho de trabajo da garantías mínimas a los trabajadores, dando grandes prerrogativas al patrono que es el que explota la mano de obra; por lo que esta figura contiene principios y normas que se pueden considerar como garantías para la clase trabajadora, que es la protegida constitucionalmente.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

Se define al derecho del trabajo como: “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”.³

El autor Raúl Chicas Hernández, señala que el derecho del trabajo es: “Conjunto de normas jurídicas que fijan las fases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios al efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.⁴

Al derecho del trabajo también se le denomina derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.

En Guatemala la denominación del derecho del trabajo más utilizada es derecho laboral y derecho del trabajo. El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas en provecho exclusivo del obrero; sino más exactamente un conjunto de

³ De Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 232.

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 36.



normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social; según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

1.2. Antecedentes del derecho laboral guatemalteco

El autor Luis Alberto Sánchez López indica que: “Para el caso de Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI, ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”.⁵

Posteriormente establecieron disposiciones, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecieron de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así, la incipiente clase obrera se organiza en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

⁵ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 99.



1.2.1. La colonia 1524-1821

“La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1524-1821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones tan terribles como los repartimientos y la encomienda. De este modo, la esclavitud se escondía tras el régimen de repartimiento y encomienda, ya que no estaba totalmente autorizada.

Junto a esta esclavitud disfrazada, existió también la esclavitud legalizada desde el momento en que se autorizó esclavizar a todo aquel nativo que presentara resistencia armada a la subyugación. Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo.

Tras las instrucciones del repartimiento y la encomienda se encubría el sistema de la esclavitud primitiva a que fueron sometidos los indígenas y fueron tan terribles e inhumanas que los indios encomendados eran herrados y vendidos y además de su



trabajo personal para su encomendero, éste los alquilaba a otras personas”.⁶

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala, como en el resto de Hispanoamérica rigieron las famosas Leyes de Indias; que entre otras disposiciones, regulaban la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero esto nunca se cumplió.

En tal sentido, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes criollos a través de los repartimientos y la encomienda fue una conducta colectiva, real y comprobada que permite afirmar que para estos no rigieron afectivamente normas de derecho laboral durante la colonia. La organización denominada Plataforma Agraria, señala: “Los tres siglos del período colonial en Guatemala significaron el sometimiento de los pueblos indígenas a los españoles invasores y sus descendientes.

La explotación de la fuerza de trabajo indígena se concretó a través de instituciones como la encomienda, el repartimiento, en el personaje por deudas y el despojo de tierras. La invasión territorial pasó por el arrasamiento de los centros urbanos de la sociedad precolonial, cuyas poblaciones fueron relegadas a tierras quebradas, altas y de bajo rendimiento agrícola, así como a su confinamiento en los llamados pueblos de indios; mientras los invasores ocuparon las mejores tierras para actividades agrarias. La instrumentalización del cristianismo, además del sojuzgamiento de la cultura originaria, tuvo como objeto terminar con las sublevaciones, amotinamientos, sabotajes y

⁶ Figueroa Ibarra, Carlos. **El propietario rural en el agro guatemalteco**. Pág. 40.

deserciones de los pueblos colonizados, así como legitimar el sometimiento de las poblaciones indígenas”.⁷

En virtud de lo antes referido, se puede decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en Guatemala y un curioso anticipo de derecho del trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

1.2.2. Periodo independiente 1821-1944

Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de independencia que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

El reacomodo de fuerzas producto de la independencia hizo más evidente dos posturas políticas dentro de la clase dominante: liberales y conservadores. Entre los primeros había latifundistas criollos y un pequeño grupo de ladinos que siguiendo los debates de los europeos propugnaban los privilegios que tenía la iglesia. Entre los conservadores había grandes terratenientes y comerciantes, representantes de la iglesia y algunos artesanos que defendían el proteccionismo estatal de los monopolios y privilegios a la iglesia.

⁷ Plataforma Agraria. **Abriendo brecha**. Pág. 7.

Los cambios en la economía de ese entonces determinaron el abandono del cultivo de la cochinilla para dar paso al café. El cultivo de este grano, que prometía grandes beneficios a sus productores, requería abundante fuerza de trabajo, grandes extensiones de tierra y obra de infraestructura vial. Lo anterior dio origen para la Reforma Liberal de 1871.

De 1877 a 1994, mediante mecanismo legal (Reglamentos de Jornaleros, Ley de Vialidad y Ley Contra la Vagancia) de corte semifeudal se atendieron requerimientos de los terratenientes para explotar a gran escala sus productos: obras de infraestructuras y mano de obra forzada y casi gratuita.

A la población campesina indígena se le obligó a duros jornales, sin condiciones dignas de trabajo ni vida, tampoco se respetaron sus derechos culturales; únicamente los hombres tenían reducidas posibilidades de participación en el ámbito local. El despojo de tierras de los pueblos indígenas y su explotación junto a la de los trabajadores ladinos pobres continuó hasta 1944”.⁸

En el contexto anterior, en Guatemala, al igual que en toda Iberoamérica, se da el mismo fenómeno desde la llegada de la independencia; en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservadores y liberales. Estos gobiernos manifiestan un rasgo en común: su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

⁸ Morales Díaz, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.** Pág. 21.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo.

En consecuencia de lo anterior, el desarrollo de la normativa laboral fue la siguiente: El 17 de abril de 1830, la Asamblea Legislativa del gobierno de Antonio Rivera Cabezas emite lo que se conoce como la Ley de Vialidad. Por medio de esta ley se obligaba a cada vecino de la república a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días. Esta ley fue reformada posteriormente.

El 8 de marzo de 1877 se emite el Decreto Gubernativo 176 que contiene el Código Civil. En este instrumento normativo se regulaba lo relativo al contrato de trabajo o relación laboral en la figura conocida como contrato de locación de servicio. Este contrato era considerado como un contrato más y por medio de él, el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios, pero era considerado como un objeto. En tal sentido, se puede decir que las regulaciones laborales específicas tenían un marcado carácter y acento civilista y de protección preferente al patrono, pues incluyó en el artículo que contenía lo relativo al contrato de locación de servicio el principio de que en caso de duda se estaría a lo que dijera el patrono bajo palabra.

Asimismo, este Decreto en el Artículo 16, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral; sería sometida a los tribunales de justicia para que el patrón sufriera el castigo por delito contra la libertad de personas.



Esta disposición se puede advertir, refleja de manera evidente la posición de la corriente del liberalismo que exigía una plena libertad de contratación; sin embargo, contrariamente a ese principio de libertad contractual no sólo el mismo Decreto regulaba que una vez concluido el plazo del contrato, el trabajador no podría retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón, sino que en la práctica, de 1871 en adelante se dictan un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café, que se fomenta con intervención estatal; todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros.

El autor Hugo René Morales Díaz, indica: “Todas esas disposiciones que se emitieron durante esta época, respondían entre otros, a los requerimientos que hacían los finqueros de fuerza de trabajo para sacar los volúmenes de producción exigidos por las necesidades de la exportación. Es así que, para atender los requerimientos de mano de obra, que al parecer escaseaba especialmente en la época de cosechar café, en el primer gobierno liberal encabezado por Justo Rufino Barrios (1873-1885) se dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como El Mandamiento de Indios (circular del 3 de noviembre de 1873).

Por medio de esta circular enviada a los Jefes Políticos departamentales se indicaba: de los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de sus departamentos que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario,



hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa”.⁹

Con ello, el gobierno liberal impuso lo que corrientemente se llamaría los Mandamientos de Indios y legalmente se denominaría Mandamientos de Mozos o Trabajadores. Se trataba de un trabajo forzoso, exclusivamente exigible a los guatemaltecos de raza maya, para el servicio de la burguesía naciente. Fue, pues, el primer gobierno liberal el que impuso un procedimiento de explotación humana que comúnmente se atribuye a los regímenes anteriores a la revolución de 1871. No se quiere decir con ello que, antes de esa época, no se hubiese abusado del trabajo del campesino indígena a través de la encomienda, del repartimiento y de la reducción, pero esos métodos con todo lo inhumano que eran al menos mantenían al trabajador en su lugar de origen.

Y resulta que el régimen liberal, uno de cuyos postulados principales era la libertad económica del hombre, en lugar de suprimir de hecho y legalmente esas aberraciones; las confirma como norma legal y recrudece la explotación al instituir la migración obligada de trabajadores de una zona a otra del país, con toda su cauda de enfermedades y problemas sociales. Se estableció asimismo, el trabajo forzoso temporal, facultándose a las autoridades locales para la designación de los que debían marchar al trabajo, colocándose en esta forma el Estado, en forma directa, al servicio de una clase social para explotar a otra. Finalmente se permitió la aplicación de penas económicas para quienes no aceptaran el trabajo.

“El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto 126 por medio del cual se reformó la Ley

⁹ *Ibid.* Pág. 22.

de Vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la república a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días.

El Decreto 126 aumentó a tres diarios, el pago de la construcción correspondiente. Años más tarde, el 30 de mayo de 1877 se emite el Decreto 187 que eleva a dos pesos la construcción anual, redimibles por seis días de trabajo efectivo. Posteriormente, se reduce a tres días la obligación de trabajo de vialidad”.¹⁰

La institución de vialidad tuvo una incidencia muy grande en la vida del campesinado guatemalteco, no sólo porque la población rural fue la más afectada que la urbana por esta obligación, sino porque representó una carga adicional sobre esta población de tan escasos recursos; pues aparte de trabajar gratuitamente en los caminos del país, sin derecho a alimentación y transporte, también significaba implícitamente el costo adicional de la comida o bien el requerimiento de otra persona para llevar los alimentos al trabajador vial en el lugar de su trabajo.

“El 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficialmente situaciones de explotación”.¹¹

¹⁰ *Ibid.* 24.

¹¹ *Ibid.* Pág. 26



1.2.3. Periodo de la Revolución de Octubre 1944-1954

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que ésta principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución Política de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto 330, fijaron los principios que la fundamentaban.

“Esta época tiene sus inicios el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura de Jorge Ubico) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán).

Fue en la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición; que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios; o sea, según la actividad económica común”.¹²

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala se promulga en forma orgánica su

¹² **Ibid.** Pág. 28.



regulación legal y especialmente su codificación.

“Durante esta época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo ministro el juriconsulto Alfonso Bauer Paíz; quien además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores de lucha contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944. En una maniobra por mantener el poder le sustituye una junta de generales afectos a su gobierno, siendo estos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Los dirigentes del golpe fueron: el teniente coronel Francisco Javier Arana, el capitán Jacobo Arbenz Guzmán y el civil Jorge Toriello Garrido; quienes integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose así un proceso de cambios, que iba a marcar con profunda huella la historia nacional.

Una de las primeras medidas de la junta entre otras, fue que por medio del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 se suprime el servicio personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474



del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la república.

Luego de convocar a elecciones, el doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la presidencias de la república el 15 de marzo de 1945; iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945 se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia; terminando así, en cierta medida con una manifestación de explotación más cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales.

El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política".¹³

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mexicana, donde se habían sentado las bases del derecho de trabajo, inclusive

¹³ *ibid.* Pág. 35.



en países como Costa Rica y la República de Argentina; quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la guatemalteca incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales; en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedades privadas en función social, lo cual deja el asidero constitucional para la reforma agraria.

También se emite el Decreto Legislativo No. 94 del 26 de abril de 1945, que declara día de asueto remunerado el 1º. de mayo; y por medio del Decreto Legislativo No. 118 del 24 de mayo de 1945, se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico.

Seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); que entra en vigor el 5 de noviembre del mismo año y con ello se echa a andar por primera vez en la historia del país el régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo; el cual entró en vigencia el 1º. de mayo de ese mismo año. Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras



económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos; quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como el Día del Tipógrafo.

Es en esta época que nace en Guatemala el derecho de trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no fuera letra muerta; es decir, que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, tales como, Inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo); asimismo, se crean los tribunales de trabajo y previsión social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el derecho del trabajo.

El primer Código de Trabajo de Guatemala carecía de algunas técnicas, pero era un logro enorme contar con el mismo, ya que establecía los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron; constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala regulaba: "Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera".



Es en esa época cuando el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase; y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical; situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado segundo gobierno de la revolución.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario; emite el Decreto 64, indudablemente inconstitucional, que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951. En este gobierno se promulgó, el 17 junio de 1952, el Decreto 900 del Congreso de la República de Guatemala, que fue la base para el impulso de la reforma agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

Con esta política de reforma agraria se dieron las primeras expropiaciones de 535 mil hectáreas de tierras dirigidas a grandes fincas que mantenían extensiones improductivas (entre ellas la United Fruit Company). Estas tierras y obras de propiedad del Estado fueron repartidas a campesinos pobres a quienes también se les proporcionó asistencia técnica y créditos a bajo interés para la producción agrícola.



Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República de Guatemala, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los trabajadores; como por ejemplo el instruir la reinstalación, robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

En resumen, se puede decir que los derechos sociales establecidos en la Constitución Política de 1945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1947; fueron una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora y no una concesión de los dirigentes de la Revolución de Octubre (pertenecientes en su casi totalidad a las diferentes capas medias), debido al impulso que le imprimieron las autoridades (sobre todo las administrativas) y al naciente pero vigoroso movimiento sindical; ya que por primera vez en la historia de Guatemala las normas laborales sustantivas y procesales adquieren bastante positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores laborantes de la ciudad y; por primera vez también, los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono Estado y sus instituciones, mediante la aplicación supletoria que se les hizo del Código de Trabajo. Hay que reconocer también que los efectos benéficos de este Código casi no se hicieron sentir en el campo y que la Ley de Reforma Agraria (Decreto 900) llegó tarde.

1.2.4. Período de la contrarrevolución 1954-1983

“El proyecto revolucionario condujo a que la oligarquía terrateniente en alianza con el gobierno estadounidense y en su afán de proteger su modelo económico; en 1954



propiciaran un golpe de Estado que rompió con el orden constitucional, dejando a partir de esa fecha, hasta 1985, en manos del ejército la dirección política del país; convirtiéndose en un supra poder que desfiguró la institucionalidad que supone la independencia de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. En julio de 1954, cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre presidido por el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas, con la intervención del Departamento de Estado de los Estados Unidos.

A partir de julio de 1954, se inicia un proceso de retroceso en el derecho laboral, lo primero que hizo este gobierno fue emitir, con fecha 16 de julio de 1954, el Decreto Ley No. 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos. Seguidamente, por medio del Decreto No. 48 de fecha 10 de agosto del mismo año, declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración Arévalo Arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista. Se inicia así la represión a los obreros y campesinos que se extiende desde el despido y el encarcelamiento masivo hasta el exilio y la muerte de algunos dirigentes.

Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución Política de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva; la cual elimina el concepto de función social de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de

principios de justicia social. Pero es al sector burocrático del Estado al que castiga más severamente, se les veda el derecho a sindicalizarse; proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

Por otro lado, el 2 de febrero de 1956 se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y una caricatura de Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo”.¹⁴

“De tales modificaciones se destaca lo siguiente:

- a) Se incrementan las causales para efectuar despidos justificadamente;
- b) Se suprimió el derecho de reinstalación, con lo cual se afectó seriamente la estabilidad laboral y por lo mismo, el derecho de libre sindicalización,
- c) Se desmejoró el promedio para el cálculo de la indemnización que se paga por causa de despido injustificado;
- d) Se discrimina a los sindicatos de trabajadores campesinos y se suprimió el fuero de inamovilidad de los Comités Agrarios;
- e) Se suprimieron los motivos sociales como causa para ir a la huelga, dejando únicamente las reivindicaciones económicas;

¹⁴ **Ibid.** Pág. 35.



- f) Se limitó y tergiversó el derecho de huelga;
- f) Los servidores públicos fueron marginados de la legislación laboral mediante el Decreto 584 del 29 de febrero de 1956, y;
- g) Se introdujeron reformas a la parte procesal del código, con el evidente propósito de favorecer a los patronos, por ejemplo, ampliando recursos que hoy por hoy, sumados a la práctica corrupta de los juzgados, sirven a la parte patronal para dilatar los procedimientos, en perjuicio de los trabajadores”.¹⁵

El Decreto 570 emitido durante el gobierno de Castillo Armas, expresa con más claridad en la Constitución de 1956 la marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores.

En suma, desde julio de 1954, los servidores públicos se encontraron desguarnecidos de protección legal en sus relaciones laborales con el Estado y las instituciones estatales descentralizadas.

Durante la administración del presidente Miguel Ydígoras Fuentes, quien asume el gobierno el 2 de marzo de 1958, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene un nuevo Código de Trabajo. Este Decreto entró en vigencia el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores; como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de la Organización

¹⁵ *Ibid.* Pág. 38.



Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956.

También durante dicha administración, se emite la Ley de Relaciones entre los Trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto 1421 del Congreso de la República de Guatemala), que en suma pretende proteger a los trabajadores de la usura.

“Al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdia y se deroga la Constitución Política de 1956. Para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley No. 1 que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquéllas no teniendo más novedad que el nombre inspirado en el fascismo italiano, ya que mantiene la discriminación para los servidores públicos; pues mediante el Decreto Ley 379 se les prohíbe ir a la huelga y al arbitraje obligatorio, quedando como potestativo, o sea a la libre voluntad de las autoridades o cuerpos directivos de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado de aceptar o rechazar los pliegos de peticiones de los trabajadores.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución Política, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966. Aun cuando ésta es más reaccionaria y expresa con mayor nitidez que la de 1956 su protección decidida a las clases poderosas, en materia

de trabajo conserva en su casi totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945.

Durante este gobierno, el 4 noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley No. 339, por medio del cual se creó el aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual. Esta ley era discriminatoria para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, pues permitía a los patronos estar exentos de pagar esta prestación con el solo y simple aviso a las autoridades políticas de no estar en capacidad de hacerla efectiva.

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 que regulan; el primero, el aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado, y el segundo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores de Empresas Privadas.

Estos dos decretos respondían a un seguimiento de la ley anterior, sin embargo, la Ley de Aguinaldo para los Trabajadores del Estado no regula el monto de dicha prestación y sólo establece un procedimiento por el cual se entiende que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o la parte proporcional; mientras que para el sector privado la ley sí era bien clara porque estipulaba que sólo se les pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República Guatemala, que contiene la Ley



de Servicio Municipal, instrumento con el cual, de la misma manera que se hizo antes para los demás trabajadores del sector público, se discrimina a los trabajadores municipales, porque contiene iguales limitaciones y deficiencias que los de la Ley de Servicio Civil.

En el gobierno de Kjell Eugenio Laugerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo, para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una bonificación de emergencia, con el supuesto propósito de mejorar la situación económica de los trabajadores y de atacar las causas que generan la inflación.

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663. Con esta reforma ya se indica de manera clara, situación que no contenía la ley anterior, que el aguinaldo para los servidores públicos será del 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero; seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado”.¹⁶

Con la emisión de esta nueva ley se mejora la prestación para los trabajadores del sector privado, pues ésta dispone que el aguinaldo será del 100 por ciento del salario

¹⁶ Ibid. Pág. 40.



ordinario mensual, pagaderos el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero; lo cual indudablemente supera lo de la ley anterior (Decreto 1664) que regulaba que sólo se pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

No obstante lo anterior, este nuevo decreto amplía la discriminación que contenía el Decreto Ley No. 339 para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas; pues ahora, no sólo para estos, sino para todos los trabajadores de manera genérica, a los patronos se les exoneró de pagar esta prestación por no estar en posibilidad económica de otorgar aguinaldo a sus trabajadores.

En el gobierno de facto del general José Efraín Ríos Montt, quien asume el poder en 1982 tras un golpe de Estado, a través del Decreto número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto 62-73). Este nuevo decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones reguladas en dicha ley para entes específicos serían asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente. Con estas reformas se pone en marcha la mediatización, socavamiento y destrucción del movimiento sindical. Por un lado, persiguiendo propiciar la coexistencia de dos o más sindicatos dentro de un mismo centro de trabajo, lo que de por sí limita extremadamente la posibilidad de la negociación colectiva y de la huelga



legal; y por el otro lado, da paso a la reelección sin limitaciones para los miembros de los comités ejecutivos y consejos consultivos de los sindicatos.

1.2. Análisis doctrinario

“Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹⁷

El autor Guillermo Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral:

- “A) Es un derecho nuevo: Porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- B) Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 597.



- C) Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- D) Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia entre los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- E) Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- F) Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- G) Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- H) Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios".¹⁸

¹⁸ **ibid.** Pág. 604.

El autor Mario de la Cueva, afirma. “Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”.¹⁹

De tal manera que, la naturaleza jurídica del derecho laboral es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono; donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

1.4. Análisis jurídico

Lo que le da vida al derecho de trabajo es la normativa legal o la regulación existente de derecho laboral; o sea, la relación de los principios y garantías que impone la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias vigentes.

El autor Néstor De Buen, indica: “Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. El derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar,

¹⁹ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 126.

paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”.²⁰

En tal sentido, el derecho de trabajo regula las relaciones entre la clase trabajadora y la clase burguesa y la relación del Estado; mientras en el sistema socialista, representa el principio de tutelaridad que defiende a la parte débil contra el patrono; que es la parte económicamente fuerte de la relación laboral.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que lo ubican en el derecho social; pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezca dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama; por tal motivo algunos juristas creen que ésta es la materia donde debe encuadrarse el derecho laboral.

Claro está, que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que aun cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

²⁰ De Buen L., Néstor. *Derecho de trabajo*. Pág. 45.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio; para suprimir la explotación del hombre por el hombre, mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que animan su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementan para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

En el principio de la tutelaridad también las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente; éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Se reclama una neutralidad procesal, habida cuenta que al situarse en ésta, los derechos de los trabajadores (derechos sustantivos) ya traen el amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio (Artículo 321 del Código de



Trabajo); la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador (Artículos 78 y 332, literal e); la declaración de confeso (Artículo 358).

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de la ley. Pero si se presenta por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; pues al Artículo 381 se le agregó por medio del Decreto 64-92, el último párrafo que regula: si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud. Es decir, la corregirá el propio juez.

Por su parte en la irrenunciabilidad se plantean las interrogantes: ¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse?, ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos establecidos en esta sección son irrenunciables. Se deduce entonces que los derechos establecidos en esa sección, básicamente en el Artículo 102, son los derechos sociales, mínimos. Esos serían los irrenunciables. Al contrario, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría. Al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección; ya que los que tengan condiciones superiores a dicho mínimo pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo artículo; cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la

situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Sin embargo, este es un tema que da lugar a planteamientos diferentes, por lo que con mayor detalle se aborda más adelante.

En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Y sería repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones, mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones) pues en todas y cada una está implícita la tutelaridad.

Pero existen algunas normas que en forma explícita declaran esa preferencia por el trabajador. Empezando por la Carta Magna, que en el primer párrafo del Artículo 103 establece que “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores”. Y el Artículo 106, en la parte final regula que “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En cuanto al Código de Trabajo, el Artículo 15 regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía

con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Sobra repetir que el principio que destaca en lo laboral es el de la tutelaridad del trabajador. Por otra parte, llama la atención que los principios de derecho común (básicamente derecho civil) consagrados e inconvencionales en cualquier otra disciplina jurídica, ocupan aquí un último lugar.

Por su parte, el Artículo 17 del Código de Trabajo, sigue la misma línea en cuanto a que, para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Asimismo, el cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: “Que las características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse



posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

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

El derecho de trabajo es realista y objetivo; el primero, estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado debe haber equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y el segundo, su tendencia es resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo



es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.





CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales

2.1. Definición

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se entiende a aquel servicio que una autoridad o en su defecto un contratante, ofrece o le exige a otro.

Se entiende por laboral todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo; entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Lo laboral tiene hoy día diversas acepciones. Puede referirse a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional; en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo; que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Toda prestación debe ser de beneficio para el trabajador, por lo que las mismas deben mantenerse como una conquista laboral. "La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o



negativo susceptible de apreciación pecuniaria”.²¹

Por otra parte prestación social: “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”.²²

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrece sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que el individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, el derecho que el empleado tiene de un período de receso o vacaciones anualmente

“Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia”.²³

²¹ De Buen L., Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 38.

²² **Ibid.** Pág. 252.

²³ López Aguilar, Santiago. **Ob. Cit.** Pág. 129.



Toda prestación debe ser de beneficio para el trabajador, por lo que las mismas deben tenerse como una conquista laboral.

2.2. Estudio jurídico

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas en la Constitución Política de la República, en cuyos Artículos 101 y 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88 el cual regula que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también establece el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago; el cual debe hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el Artículo 90 del Código de Trabajo; debiendo patronos y trabajadores fijar el plazo para el pago del salario; además, el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia; todo lo anterior de acuerdo a los Artículos 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:



a) Bonificación incentivo

Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) e Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP), salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas, siendo su fundamento legal los Artículos 1 y 2 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala).

La bonificación incentivo a que se refiere el Decreto 78-89, no sustituye el salario mínimo u otros incentivos que estén beneficiando a trabajadores de una empresa; por lo que la parte patronal está obligada a pagarla, lo cual será supervisado por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicarán las sanciones legales contenidas en



el Código de Trabajo.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; inciso c) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar los empleadores junto al sueldo mensual devengado; esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores ni los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro; siendo su fundamento legal los Artículos 4, 5, 6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

b) Aguinaldo

Esta es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral; equivale a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

Siendo su fundamento legal la literal j) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que establece: "Obligación del empleador de otorgar cada

año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”.

c) Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado

Esta bonificación también es llamada bono catorce y fue creada mediante el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala; se le llama así porque constituye el salario número catorce, tomando en cuenta que el aguinaldo es el salario número trece; la ley que la regula fue instituida durante el gobierno de Jorge Serrano Elías, el 2 de julio de 1992, en sustitución de la Ley de Compensación Económica; su objetivo se encuentra regulado en el Artículo 1 del citado decreto, que establece que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y consiste en otorgar un sueldo o salario ordinario al trabajador por cada año de trabajo o la parte proporcional cuando ha laborado menos de un año.

Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año; y se paga en el mes de junio de cada año (Artículo 2 del Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala).

Según el Artículo 4 del citado decreto se debe tomar en cuenta para el cálculo de la



indemnización el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuere menor.

Para la empresa que la otorga es deducible del impuesto sobre la renta, el trabajador que la recibe está exento del impuesto sobre la renta hasta un monto del 100%; esto quiere decir que para los empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de bono 14, la diferencia afecta al impuesto sobre la renta. La fecha máxima para hacerla efectiva según la ley es el quince de julio de cada año y su período para calcularlo inicia el uno de julio de un año y termina el treinta de junio del año siguiente.

d) Vacaciones

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe gozar de un periodo de vacaciones pagadas de 15 días hábiles; como dicho período de descanso es pagado, el trabajador tiene que extender una constancia del disfrute de las mismas. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo para efectos del cálculo de la indemnización.

Siendo su fundamento legal la literal i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula lo siguiente: "Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador

compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo”.

e) Derechos de la mujer embarazada

La Constitución Política de la República de Guatemala consagra dos derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas: En primer lugar el Artículo 47 establece que la familia, elemento natural y fundamento de la sociedad, tendrá protección especial por parte del Estado. En segundo, el Artículo 52 consagra que las leyes deben dar protección especial a la maternidad y que el Estado velará por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Por otra parte, el Código de Trabajo regula este tema, principalmente en los Artículos 151 y 152; los cuales establecen la prohibición para los entes patronales de despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en período de lactancia; salvo por causa justa originada en una falta grave, y siempre que el despido se gestione ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo; asimismo, se disponen las sanciones a que se podría ver expuesto un patrono, por el incumplimiento de esta normativa.

Lo anterior quiere decir que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, gozan de un fuero de protección especial en su trabajo, que prohíbe cualquier tipo de discriminación por el simple estado de embarazo o lactancia.

La ley por ser tutelar protege a la trabajadora embarazada, quien desde el momento que tenga conocimiento que está embarazada debe notificar al patrono de tal circunstancia; y no puede ser despedida por ningún motivo. Además, el Código de Trabajo establece un periodo de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto.

Asimismo, disfrutará de un periodo de lactancia de diez meses posteriores al parto; pudiendo entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo. Además, no puede ser despedida durante este periodo sin autorización judicial; salvo que renuncie voluntariamente.

f) Salario o sueldo

“Etimológicamente salario proviene del vocablo *salarium*, de *sal*; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. En cambio, sueldo denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción *soldada*, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas”.²⁴ Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo.

“Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo. El término salario deviene de

²⁴ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 12.

“salarium”, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de “soldada”, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado”.²⁵

Según el Código de Trabajo el Artículo 88 establece que salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de la relación verbal de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (mes, semana, quincena, día, hora).
- b) Por unidad de obra (pieza, tarea, a destajo).
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El salario debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; ya que de acuerdo al principio de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; este principio está regulado en el Artículo 89, segundo párrafo del Código de Trabajo; así como en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el Artículo 102 literal e) de la Constitución Política

²⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 187.



de la República de Guatemala, para la protección de los trabajadores y su familia.

El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo (Artículo 94 del Código de Trabajo). Debe pagarse exclusivamente en moneda del curso legal. Salvo pacto contrario, el salario debe pagarse en el lugar donde se prestan los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente a que éstas concluyan.

g) Jornadas de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno: no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Artículo 116 del Código de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno: no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Artículo 116 del Código de Trabajo.

Tiempo de trabajo efectivo: es aquél en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno: es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.



Trabajo nocturno: es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto: no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Artículo 117 del Código de Trabajo.

h) Indemnización

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si ha trabajado menos del año, se le debe pagar en forma proporcional.

La literal o) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: "La obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un



trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo que ésta sea”.

Según el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

El Código de Trabajo establece un período de prueba de dos meses al inicio de la relación laboral; durante el cual tanto patrono como trabajador pueden terminar la relación laboral sin responsabilidad para ninguno; esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización; solamente las prestaciones adicionales.

Liquidación de un trabajador: Al finalizar la relación laboral, la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador; el patrono está obligado a pagar, dependiendo de la forma de terminación, las siguientes prestaciones laborales:



Por despido:

- a) Indemnización de un salario por año
- b) Aguinaldo proporcional
- c) Bonificación
- d) Vacaciones proporcionales
- e) Último sueldo

Por renuncia:

- a) No está obligado a pagar indemnización
- b) Aguinaldo proporcional
- c) Bonificación
- d) Vacaciones proporcionales
- e) Último sueldo

2.3. Estudio doctrinario

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala; que establece las prestaciones laborales mínimas; como por el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes; sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: Salario ordinario y

bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, indemnización por despido, contrato individual de trabajo y los derechos de la mujer embarazada.

Como un medio de defensa del trabajador se encuentra el principio de tutelaridad que está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala; considerándolo como la parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es considerado la parte económicamente fuerte de la relación laboral.

“La protección del trabajador, constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”.²⁶

En consecuencia, la protección del trabajador es uno de los principios básicos en el derecho de trabajo y se traduce en el principio de tutelaridad para proteger al trabajador del patrono ante los órganos jurisdiccionales.

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el

²⁶ *Ibid.* Pág. 4.

derecho de familia se acerca a contemplar este principio; mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente; tomando en cuenta que es la parte más débil económicamente de la relación laboral, en virtud que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

Este principio busca proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo. En el derecho del trabajo, el funcionamiento del principio tutelar a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes a merced de una tutela preferente brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio. Ya que no podría hablarse de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna.

En el Código de Trabajo se manifiesta dicho principio expresamente en el considerando IV inciso a) el cual establece: “Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente”. También en el Artículo 17 al regular

que: “para el objeto de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

La irrenunciabilidad es un derecho que tiene el trabajador para recibir sus prestaciones y aunque el trabajador renuncie a las mismas; esta es nula, pues al aplicar el principio de irrenunciabilidad no se permite que el trabajador renuncie a lo que en derecho le corresponde.

“La característica de imperatividad de las normas laborales es que se deben entender aun frente, o en contra, del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema laboral en la forma en que está constituido y según las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: A. de aceptar una renuncia en un estado de necesidad. B. que renuncie por algún engaño o ardid del empleador”.²⁷

Con la irrenunciabilidad se protege al trabajador ante ilegalidades del empleador para evadir el pago de prestaciones laborales. Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social; se revisten de un carácter de irrenunciables

²⁷ *Ibid.* Pág. 26.



para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece, lo que se toma como un beneficio laboral.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaría a dichas garantías mínimas.



CAPÍTULO III

3. Análisis de la Ley de Prestaciones Postmórtem para los Trabajadores de la Iniciativa Privada

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, literal p), establece: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador debe pagar la diferencia”.

El Artículo 85 del Código de Trabajo establece a favor del cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, o dependientes económicos; el derecho a recibir una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. De conformidad con el artículo citado, la calidad de beneficiario del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los tribunales de trabajo y previsión social, por medio de los atestados del Registro Civil de las Personas o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente; y el caso debe tramitarse en incidente.

Por otro lado, el 24 de abril de 1979 se promulgó la Ley de Prestaciones Postmórtem

para los Trabajadores de la Iniciativa Privada; que determina la forma en que los beneficiarios pueden proceder para el cobro de la prestación postmórtem; trámite que es simple, puesto que los beneficiarios deben comparecer ante el expatrono a requerir el pago de la misma; quien debe cumplir con efectuar el pago dentro de 30 días contados a partir del momento en que le fue presentada la solicitud.

Por lo tanto, cuando ocurre la muerte de un trabajador surge la protección que se ha creado como parte de la previsión social; consistente en cierto desembolso económico que debe efectuar el patrono a favor de los beneficiarios del trabajador. Dicho desembolso se conoce en el derecho laboral como: la indemnización postmórtem. Así también, las leyes guatemaltecas proporcionan otro beneficio que viene del seguro social, administrado en este caso por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

La indemnización postmórtem, no es un derecho que pueda heredarse, deber ser recibido únicamente por quienes tengan la calidad requerida en la ley para ello. La ley no toma en cuenta aspectos civiles como para que pueda ser parte de una herencia o como para que se pueda disponer testamentariamente de dicha indemnización. El autor Manuel Rodríguez Navarro, citado por Mario de la Cueva indica que: "Es personalísimo y no tiene carácter hereditario, sino de reparación de daños por el siniestro. Diferentes tratadistas opinan que esta acción no es una reclamación común de los sucesores del fallecido, sino que únicamente podrán actuar motivados por el derecho que ha sido lesionado, que deviene por la subsistencia material que se aseguraba por parte del trabajador. El resarcimiento se traspa por razón social de necesidad a las personas

que dependían de los ingresos de la víctima y que no se le puede considerar un bien hereditario del que el trabajador podría disponer libremente en vida”.²⁸

La Ley de Prestaciones Postmótem para los Trabajadores de la Iniciativa Privada; fue creada con el objeto de solventar los problemas económicos que afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas, por el fallecimiento de quienes las sostenían con el producto de su trabajo. Además, el pago de las prestaciones debidas a los trabajadores debe sujetarse a un procedimiento fácil y económico para sus beneficiarios

La ley citada contempla como beneficiarios al cónyuge, conviviente y los hijos menores o incapacitados, para que reciban las vacaciones, aguinaldos y salarios pendientes de pago al momento del fallecimiento; además de las prestaciones contenidas en el literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Presentada la solicitud por los beneficiarios, el patrono deberá efectuar el pago dentro de los 30 días siguientes. Para el efecto, deben presentar el certificado de defunción o la declaración de muerte presunta emitida por un juzgado competente; debiendo comprobar además el parentesco con la persona. Al realizarse el pago, el patrono se asegura de tener en su poder la constancia de pago correspondiente y queda eximido de cualquier responsabilidad posterior. Si hubiere contienda entre dos o más beneficiarios, la ley ordena que intervenga la Inspección de Trabajo, la que resolverá emitiendo un auto razonado. Este derecho prescribe en el término de dos años.

²⁸ *Ibid.* Pág. 154.

La intencionalidad de la ley es facilitar a los beneficiarios el trámite administrativo ante el patrono o empleador; sin necesidad de recurrir a ningún órgano jurisdiccional o administrativo.

El problema deviene cuando son dos o más beneficiarios los que solicitan las prestaciones del trabajador fallecido; en cuyo caso, el patrono debe remitir el expediente a la Inspección de Trabajo para que ésta decida lo conveniente. En este caso surge el problema de que el órgano decisorio no tiene una regulación legal para resolver el problema; pues la ley no establece la documentación que debe acompañarse y un período de prueba para que las partes prueben sus pretensiones y se pueda dictar una resolución ajustada a la ley, ecuaníme y que produzca seguridad jurídica.

3.1. Parte considerativa

El Congreso de la República de Guatemala consideró que era necesario emitir normas tendientes a solventar los problemas económicos que afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas, con el fallecimiento de quienes las sostienen con el producto de su trabajo; especialmente, para proteger a los menores y los incapaces.

Para tal efecto, los beneficiarios de los trabajadores fallecidos deben tramitar ante el patrono el pago de las prestaciones del trabajador fallecido; trámite que debe ser justo y rápido, para que la familia del trabajador reciba las prestaciones y demás rubros que



especifica la ley, en el menor tiempo posible.

Además, consideró que el pago de las prestaciones debidas a los trabajadores debía ajustarse a un procedimiento fácil y económico para sus beneficiarios; puesto que anteriormente se determinaba primero la calidad de herederos en el juicio correspondiente, lo que resultaba dispendioso para los mismos,

En este sentido, el Congreso de la República consideró que al crear la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada, el trámite tendría que ser sencillo y económico; es decir, aplicando los principios de economía y celeridad procesal, a fin de que los beneficiarios tuviesen la oportunidad de percibir las prestaciones o salarios debidos al trabajador fallecido, dejando sin efecto para estos casos el juicio intestado o testamentario, que es un trámite tedioso, largo y costoso.

Lo anterior debido a que, el trámite en sí resultaba costoso por los honorarios cobrados por el notario, si el trámite era extrajudicial, o los honorarios que cobraba el abogado, si el trámite era judicial. Además de los impuestos que debían pagarse al fisco y el costo de las certificaciones de defunción y nacimiento; cuando muchas veces las prestaciones del trabajador fallecido no alcanzaban para pagar honorarios; por lo que en varias ocasiones los herederos preferían perder las prestaciones del trabajador, lo que resultaba en perjuicio del grupo familiar.



3.2. Regulación legal

El Artículo 1 de la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada; establece: “En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio de empresas del sector privado, su cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, en este orden tienen derecho a percibir del patrono además de las prestaciones contenidas en el inciso p) del Artículo 102 de la Constitución de la República, las vacaciones, aguinaldos o salarios pendientes de pago al momento del fallecimiento, sin más trámite que los señalados en la presente Ley”.

El Artículo 2 de la citada ley estipula: “El patrono procederá a efectuar el pago exigiendo el recibo correspondiente de las cantidades que deba cancelar, dentro de los treinta días contados a partir del momento en que le fuera presentada la solicitud por él o los beneficiarios del trabajador fallecido”.

Los presupuestos para que el patrono efectúe el pago de prestaciones postmórtem son los siguientes:

- a) Que el beneficiario extienda recibo por la cantidad que deba recibir.
- b) Que el pago se efectúe dentro de los treinta días a partir de presentada la solicitud de cobro.

Por aparte el Artículo 3 del mismo cuerpo legal regula que: “La calidad de beneficiario se prueba con certificación de defunción o la declaración de muerte presunta hecha por



el tribunal competente y certificación justificativa del parentesco, en la que conste el vínculo o relación existente con el trabajador fallecido, que corresponda, quien emitirá declaratoria al respecto. Cumplido este requisito y efectuado el pago, el patrono queda eximido de cualquier responsabilidad posterior. Esta prestación prescribe dentro del término de dos años a contar de la fecha del fallecimiento”.

En consecuencia, la calidad de beneficiario se prueba:

- a) Con la certificación de defunción del trabajador.
- b) Con la certificación del auto que declaró la muerte presunta, extendida por el juzgado competente.
- c) Con la certificación que pruebe el parentesco (certificación de matrimonio, de unión de hecho, de nacimiento).

El Artículo 4 de la misma ley establece: “En caso de contención entre dos o más beneficiarios la preferencia en el cobro será resuelta por medio de auto razonado que emitirá la Inspección de Trabajo correspondiente”. En este caso, la Inspección de Trabajo es la que resuelve a quién le corresponden las prestaciones cuando hayan dos o más interesados en el cobro.

Asimismo, el Artículo 5 de la citada ley estipula que: “Los beneficiarios menores de edad o los incapaces serán representados por la persona que esté en el ejercicio de la patria potestad, si no la hubiere se procederá en la forma que determine el Código Civil”.

Para el efecto, el Artículo 252 del Código Civil, estipula: “La patria potestad se ejerce sobre los hijos menores, conjuntamente por el padre y la madre, en el matrimonio y en la unión de hecho; y por el padre o la madre, en cuyo poder esté el hijo, en cualquier caso. Los hijos mayores de edad permanecerán bajo la patria potestad, solamente que hayan sido declarados en estado de interdicción”

En consecuencia, la patria potestad sólo la ejercen los padres, ellos representarán a sus hijos menores de edad; pero si por algún motivo estuviesen separados, la patria potestad la ejercerá el padre o la madre en cuyo poder esté el hijo. Solamente siguen ejerciendo la patria potestad de los hijos mayores de edad, cuando estos fueren declarados en estado de interdicción.

El Artículo 254 del Código Civil, establece: “La patria potestad comprende el derecho de representar legalmente al menor o incapacitado en todos los actos de la vida civil; administrar sus bienes y aprovechar sus servicios atendiendo a su edad y condición”. En tal sentido, el que ejerce la patria potestad (padre o madre) será el representante legal y administrador de los bienes del menor

3.3. Análisis del Artículo 4º. de la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada

El Artículo 4 de la ley en análisis establece que: “En caso de contención entre dos o más beneficiarios la preferencia en el cobro será resuelta por medio de auto razonado que emitirá la Inspección de Trabajo correspondiente”.



Por lo antes indicado se pueden establecer los siguientes presupuestos:

- a) Debe haber contención entre uno o más beneficiarios.
- b) La resolución de preferencia debe ser por auto razonado.
- c) El auto lo emite la Inspección General de Trabajo.

La Inspección General de Trabajo es el ente encargado de analizar a quién de las partes en contención debe otorgárseles las prestaciones del trabajador, cuando existen dos o más partes que reclaman el mismo beneficio.

El Inspector de Trabajo, sin tener un trámite específico, procederá a resolver a quién de las partes se le beneficia con las prestaciones y demás rubros que regula la ley; en consecuencia será el criterio del mismo el que prevalezca para solventar el problema entre las partes.

Debido a lo anterior el encargado de resolver el problema debería ser un órgano jurisdiccional competente, para dar seguridad jurídica al trámite respectivo; porque un inspector de trabajo no tiene la experiencia suficiente y la legalidad que tiene un juez de trabajo y previsión social.





CAPÍTULO IV

4. La Inspección General de Trabajo

4.1. Concepto

La Inspección de Trabajo puede definirse como un: “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de obtener prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes ajustadas y al interés público de la producción y del equilibrio social”.²⁹

En tal sentido, la Inspección General de Trabajo en Guatemala, es el ente institucional que se encarga de velar por el fiel cumplimiento de las normas laborales para evitar que se violen los derechos de los trabajadores en general.

“La Inspección de trabajo se configura como un cuerpo especializado, cuyo objeto consiste en cumplir la exigencia social de desarrollar una acción constante y eficaz en defensa del trabajador y su familia mediante el cumplimiento adecuado del ordenamiento jurídico-laboral, de seguridad social, de migración, de empleo, fiscalizando su cumplimiento por las personas obligadas, y exigiendo, en su caso, la responsabilidad pertinente en orden al cumplimiento de las obligaciones que de aquél se deriven al servicio de la armonía social y del progreso económico del país. La

²⁹ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 749.



función inspectora se configura como la función estatal, tal misión compete al Estado de modo exclusivo e indelegable como función propia de su soberanía, y se realizará por el Ministerio de Trabajo”.³⁰

4.2. Análisis jurídico

El Artículo 279 del Código de Trabajo, estipula que: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.

Conforme al Artículo 281 del mismo cuerpo legal, los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad; son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

³⁰ Fundación Tomas Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. Pág. 524.

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualesquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que regula el Artículo 278 del Código de Trabajo;

- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a realizaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;

- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores; y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis; siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;

- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;

- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de la policía o con los tribunales de trabajo y previsión social;

- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo; deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento; la prohibición a que de refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio; y

l) Siempre que compruebe violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Asimismo, el Artículo 282 Código de Trabajo, estipula que: "Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión



social”.

4.3. Fines

Conforme el Artículo 278 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales; una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales”.

4.4. Actuación en conflictos

El Artículo 283 del Código de Trabajo, regula que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

El Artículo 323 del Código de Trabajo estipula que: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta – poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representaciones que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia".

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo, rigen también,

para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

4.5. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 del Código de Trabajo, estipula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: “Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

Es el ente rector de la política laboral, de previsión social, promoción de empleo y capacitación para el trabajo; encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social.

Corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del

Estado; la aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y Mano de Obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y prevención social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de la diversidad de funciones del Ministerio de Trabajo, se enuncian las siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene del trabajo en beneficio del trabajador del país.
- b) Prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y recomendar la ratificación de convenios internacionales.
- d) Aprobar estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir las organizaciones de trabajadores.
- e) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

“Las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución; debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día en que se reciban las actuaciones; y,
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originales del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos favorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso” (Artículo 275 del Código de Trabajo).

El Artículo 276 del Código de Trabajo, estipula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los



comprendidos en el Artículo 6º. de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;

- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código le señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos reglamentos interiores de Trabajo (Artículo 277 del Código de Trabajo)”.

Además, es obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social elaborar, publicar y enviar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo el informe anual sobre el registro de faltas, regulado específicamente en los Artículos 19, 20, 21 literal e) respectivamente, de los Convenios 81 y 129, así como en el numeral 9 literal e) incisos ii) iii) y iv) de la Recomendación sobre Inspección del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT; dentro de un periodo razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.



De conformidad con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dichos convenios y recomendaciones son leyes del país y tienen preeminencia sobre el derecho interno.

CAPÍTULO V

5. Contención entre beneficiarios y propuesta de solución al problema

5.1. Definición de contención

“En general, litigioso, contradictorio el litigio seguido ante juez competente sobre derechos o cosas que disputan entre sí varias partes contrarias. Acto contencioso, administración contenciosa, juicio contencioso, jurisdicción contenciosa, proceso contencioso sindical; sentencia y vía contenciosa”.³¹

Jurídicamente contencioso se dice de las materias sobre las que se contiene en juicio, o de la forma en que se litiga. Son los asuntos sometidos a conocimiento y decisión de los tribunales en forma de litigio entre partes.

En lo referente a la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, es aquella destinada al conocimiento y aplicación del derecho en el orden administrativo o del derecho administrativo; es decir, el referente al conjunto normativo destinado a la regulación de la actividad de la administración pública en su versión contenciosa o de control de la legalidad y de sometimiento de ésta a los fines que la justifiquen. Así como para atender los recursos de los administrados contra resoluciones de la administración que consideran injustas. Según los países, puede ser una parte de la administración de

³¹ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 325.

justicia (como en España), o puede corresponder a un alto órgano de la administración (generalmente un Consejo de Estado, como en Francia).

5.2. Análisis del Artículo 1º. De la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada

“En caso de fallecimiento de un trabajador al servicio de empresas del sector privado, su cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, en este orden tienen derecho a percibir del patrono además de las prestaciones contenidas en el inciso p) del Artículo 102 de la Constitución de la República, las vacaciones, aguinaldos o salarios pendientes de pago al momento del fallecimiento, sin más trámite que los señalados en la presente Ley”.

Los presupuestos para que se reciban las prestaciones laborales por parte de los beneficiarios son los siguientes:

- a) Que el trabajador haya fallecido.
- b) Que el trabajador haya estado al servicio de una empresa del sector privado.

Este artículo establece el siguiente orden para que el beneficiario del trabajador fallecido tenga derecho a cobrar ante el patrono de la iniciativa privada:

- a) Su cónyuge.
- b) Su conviviente.



- c) Hijos menores.
- d) Hijos incapacitados.

Así también, se establece que el beneficiario deberá recibir las prestaciones siguientes, si se diere el caso de no haber sido pagadas con anterioridad:

- a) Vacaciones.
- b) Aguinaldos.
- c) Salarios pendientes de pago.

Además, deberá percibir las prestaciones reguladas en el Artículo 102, inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor de último salario recibido por el trabajador”.

5.3. La vía incidental

5.3.1. Definición

”Incidente es el procedimiento o conjunto de actos necesarios para sustanciar una cuestión incidental, esto es, aquélla que, relacionada con el objeto del proceso, se suscita sobre asuntos conexos con dicho objeto o sobre la concurrencia de

presupuestos del proceso o de sus actos. Son cuestiones incidentales, por ejemplo, las de competencia, las de abstención o recusación, las de concesión o denegación del beneficio de justicia gratuita, etc.³²

Los incidentes son aquellos que se forman o nacen dentro del proceso principal y se sustancian paralelamente a éste. En oportunidades interrumpen el proceso principal hasta que se resuelve el incidente.

Consiste en un procedimiento establecido para dilucidar las cuestiones accesorias al proceso, que tratan las acciones relacionadas con hechos que son de conveniencia para modificar o extinguir la demanda presentada por las partes, y llevan en el fondo una acción dilatoria, tomando como base que los incidentes impiden el desenvolvimiento del proceso hasta que se llegue a una conclusión sobre la cuestión planteada.

5.3.2. La vía incidental en la legislación guatemalteca

La Ley del Organismo Judicial regula, con carácter general, las cuestiones incidentales, que son cuestiones accesorias que provengan y se promuevan con ocasión de un proceso; y el incidente, que es realmente el trámite formal o procedimental que debe darse a la cuestión incidental. La cuestión incidental puede ser:

³² Fundación Tomás Moro. **Ob. Cit.** Pág. 512.

- a) Suspensiva, la que pone obstáculos al fondo del asunto, la que impide el curso del asunto, porque sin cuya previa solución es absolutamente imposible de hecho o de derecho continuar sustanciándolo; la cual dará lugar a un incidente que se tramitará en la misma pieza de autos (Artículo 136 de la Ley del Organismo Judicial).

- b) No suspensiva, la que no pone obstáculos a la prosecución del asunto, que se sustanciará en pieza separada, la cual se formará con los escritos y documentos que señale el juez, y cuando estos no deban desglosarse se certificarán en la pieza separada a costa del que lo haya promovido (Artículo 137 de la Ley del Organismo Judicial).

Otra cosa es el incidente o procedimiento por el que se sustancia la cuestión incidental, y que es el mismo, sea cual fuere la naturaleza suspensiva o no de la cuestión incidental (Artículos 138 al 140 de la Ley del Organismo Judicial).

5.3.3. Trámite de la vía incidental

El procedimiento incidental se encuentra regulado en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

El Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial, regula: “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva en ocasión de un proceso y que no tenga señalada por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio.



El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe”.

Conforme los Artículos 136, 137 y 139 de la Ley del Organismo Judicial, al plantearse el incidente se dará audiencia, por el plazo de dos días, a la parte o partes contrarias. Si el incidente planteado se refiere a cuestiones de hecho, el juez al vencer el plazo de la audiencia, resolverá ordenando la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes al promover el incidente o al evacuar la audiencia, en no más de dos audiencias que tendrán verificativo dentro de los diez días hábiles siguientes.

La resolución del incidente será apelable, a excepción de que leyes especiales lo excluyan de este recurso o bien cuando el incidente sea resuelto por tribunales colegiados.

Una de las formas más comunes de entablar un incidente es por medio de las excepciones, siendo éstas: la oposición que, sin negar el fundamento de la demanda, trata de impedir la prosecución del juicio, paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente.

5.3.4. Propuesta de solución al problema

En sí, el problema surge porque en el pago de las prestaciones por parte del patrono, cuando fallece un trabajador; puede ser que dos o más personas soliciten dicho pago, por lo que el patrono se verá en la necesidad de que sea la Inspección de Trabajo quien



resuelva el problema. En este caso esta institución será la encargada de resolver, por auto razonado, a quién le entrega las prestaciones del trabajador fallecido; tal y como lo regula el Artículo 4 de la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada, lo que da inseguridad jurídica porque no existe un trámite definido para que las partes deban probar sus reclamaciones.

La investigación tiene como objetivo determinar a quién corresponden las prestaciones postmórtem del trabajador de una empresa del sector privado; ya que la ley antes citada sólo regula que será la Inspección de Trabajo la que decida a quien se le deben otorgar; sin establecer los medios de prueba que se pueden presentar, como y cuando, ni establece la vía procesal o administrativa por la que se ventilará el asunto o qué trámite se llevará a cabo.

Lo que se propone en este caso para despejar la duda sobre la adjudicación de las prestaciones postmórtem; es que se establezca la vía procesal a seguir para resolver en definitiva a quien le corresponden las mismas; pero estableciendo un periodo de prueba para que cada una de las partes pruebe sus pretensiones y que sea un juez de trabajo y previsión social quien decida en definitiva. Tomando en cuenta lo siguiente:

La Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada en el Artículo 1 estipula que cuando fallezca un trabajador al servicio de la iniciativa privada, las vacaciones, aguinaldos o salarios pendientes de pago, al momento de su fallecimiento; su cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, en este orden, tienen derecho de percibir del patrono las prestaciones antes señaladas.

El mismo artículo también regula que además de las prestaciones pendientes de pago; el beneficiario tiene derecho a percibir las prestaciones que regula la literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, consistentes en el pago de una prestación equivalente a un mes de salario por cada año trabajado.

Pero resulta ilógico que un cobro de esa trascendencia sea resuelto por la Inspección de Trabajo, cuando no existe un trámite para resolverlo; por lo que debiera ser un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social el encargado de resolver por medio de la vía de los incidentes; dando así seguridad jurídica y transparencia al trámite y resolución del problema.

Para el efecto la Inspección de Trabajo deberá remitir el expediente a un juzgado de trabajo y previsión social; para que éste resuelva por medio de la vía incidental, lo que da oportunidad a cualquiera de las partes para que apelen la resolución si están inconformes con la misma.

Además, para no violar preceptos constitucionales como la justicia pronta y cumplida y los principios de celeridad y economía procesal; se propone la vía incidental en la tramitación del otorgamiento de las prestaciones postmórtem, para que las partes tengan la certeza jurídica de un procedimiento en un plazo relativamente corto; y la oportunidad de probar sus reclamaciones.

Por lo anterior, se tendría que reformar el Artículo 4 de la Ley de Prestaciones Postmórten para Trabajadores de la Iniciativa Privada; estableciendo que cuando haya



contención entre dos o más beneficiarios, la Inspección de Trabajo remitirá el expediente a un juzgado de trabajo y previsión social, para que resuelva por la vía de los incidentes; lo que daría lugar a que el caso sea resuelto con la mayor equidad, que las partes puedan proponer prueba para desvirtuar o afirmar los hechos y puedan hacer uso del recurso de apelación si en todo caso la resolución les fuera desfavorable.

5.4. Proyecto de ley

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 4º. DE LA LEY DE PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA

**ORGANISMO LEGISLATIVO
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO

Que el Estado debe velar por la protección de la familia de los trabajadores de la iniciativa privada cuando estos fallecen, cuidando porque las prestaciones y salarios del trabajador sean pagados conforme lo estipulan las normas laborales y la Constitución Política de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que en la actualidad para tramitar las prestaciones laborales postmórtem cuando existe contención entre dos o más beneficiarios, no existe un trámite determinado para cumplir a cabalidad con tal entrega en donde las partes prueben sus pretensiones .

CONSIDERANDO

Que la entrega de las prestaciones postmórtem, debe sujetarse a un procedimiento fácil y económico para los beneficiarios, resultando la vía incidental la más eficaz, pues el trámite se hace aplicando los principios de celeridad y economía procesal.

POR TANTO:

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

DECRETA:

La siguiente

"REFORMA AL ARTÍCULO CUARTO DEL DECRETO NÚMERO 23-79 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY DE PRESTACIONES POSTMÓRTEM PARA TRABAJADORES DE LA INCIATIVA PRIVADA"



ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 4º. el cual queda así: “Artículo 4º. En caso de contención entre dos o más beneficiarios, la preferencia en el cobro será resuelta por un juzgado de trabajo y previsión social, remitiendo la Inspección de Trabajo, el expediente al órgano jurisdiccional competente, cuyo trámite será por la vía de los incidentes”.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS... DÍAS, DEL MES DE... DEL AÑO...





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En este informe se analizó todo lo referente al derecho de trabajo y las prestaciones laborales en virtud de su relación con la Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada; normativa que fue creada con el objeto de solventar los problemas económicos que afrontan muchas familias guatemaltecas, cuando fallece el que las sostiene con el producto de su trabajo y que ha laborado en una empresa o con un patrón de la iniciativa privada.

A través del análisis se estableció que la ley antes citada es de mucho beneficio para las familias de los trabajadores que fallecen; pues en la mayoría de los casos la viuda o los hijos no tienen conocimiento de que tienen derecho a las prestaciones que en vida correspondían al trabajador; tales como los sueldos pendientes de pago, vacaciones, aguinaldos, bonificaciones, horas extraordinarias y la indemnización por servicios prestados; siendo obligación de todo patrono de la iniciativa privada pagar estos rubros en un plazo de treinta días contados a partir del fallecimiento del trabajador.

No obstante lo anterior, la Ley de Prestaciones Postmórtem no establece varios aspectos que pueden darse en la realidad; como por ejemplo, en el caso de que surjan dos familias del trabajador fallecido a reclamar las prestaciones; tampoco se estableció el trámite a seguir ni los medios de prueba para demostrar a quien de los reclamantes corresponden las prestaciones.



En la actualidad, la citada ley regula que en caso de contención entre dos o más beneficiarios de las prestaciones del trabajador fallecido, la preferencia en el cobro la resolverá la Inspección de Trabajo mediante auto razonado; sin embargo, no se establece el procedimiento que utilizará, que criterios aplicará, ni que medios de prueba analizará para solventar tal problemática.

Por lo tanto, luego de analizarse los pros y los contras de las prestaciones postmórtem de los trabajadores de la iniciativa privada; se llegó a la conclusión de que lo recomendable es la reforma del Artículo 4º. de la Ley de Prestaciones Postmórtem de los Trabajadores de la Iniciativa Privada; en el sentido de que se estipule que en caso de contención entre dos o más beneficiarios sea un juzgado de trabajo y previsión social el que resuelva la preferencia a través de la vía incidental; cuyo trámite se hará cumpliendo los principios de celeridad y economía procesal; en todo caso un juez de trabajo tendría más experiencia, pues su trabajo es impartir justicia en caso de contiendas y además en sus resoluciones debe aplicar la sana crítica razonada.



BIBIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2003.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El propietario rural en el agro guatemalteco**. Guatemala: Ed. L y M., 1995.

Fundación, Tomas Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. impresos Industriales, 1985.

MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas por la Inspección General de Trabajo por faltas a la leyes de previsión social**. Guatemala: Ed. Caldh-Prodeca, 2004.

Plataforma Agraria. **Abriendo brecha**. Guatemala: (s.e.), 1987.



Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley número 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley número 107, 1964.

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de Prestaciones Postmórtem para Trabajadores de la Iniciativa Privada. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 23-79, 1979.

Ley de Bonificación para el Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 78-89, 1989.

Ley de Bonificación Anual. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.