

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



**TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

**LESTER ISAÍ ROCA CRUZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2017**

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

**TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR  
MUERTE DEL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LESTER ISAÍ ROCA CRUZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2017

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

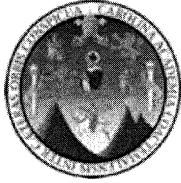
**Primera Fase:**

Presidenta:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretaria:	Licda. Magda Elizabeth Montenegro Hernández

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Secretaria:	Licda. Adela Lorena Pineda Herrera

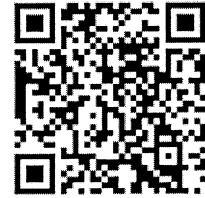
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Extravió  
FECHA DE REPOSICIÓN: 02/02/2017



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 22 de junio del año 2016

Atentamente pase al (a) profesional **VICTOR HUGO GIRON MEJIA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LESTER ISAÍ ROCA CRUZ**, con carné 200815763 intitulado **TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR**. 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.

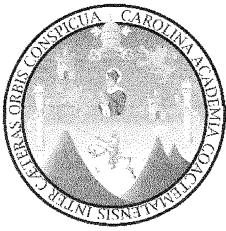
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 02 / 09 / 16

Asesor(a)  
(Firma y Sello)

**Victor Hugo Giron Mejia**  
Abogado y Notario





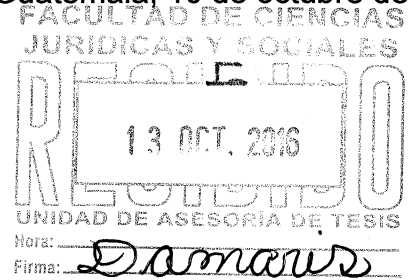
# Lic. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario  
10ª. Avenida 3-68 zona 4  
Teléfono: 5010-7807  
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 10 de octubre de 2016

Licenciado Roberto Fredy Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

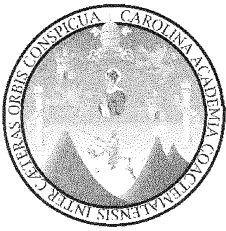


Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del estudiante: **LESTER ISAÍ ROCA CRUZ**, el cual se intitula: **“TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR”**

Declarando expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- I. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el campo del derecho de trabajo, al respecto la temática de la terminación de la relación laboral por muerte del trabajador, es muy importante, puesto que en muchas ocasiones los familiares del trabajador no gozan de ningún tipo de beneficio después de la muerte de este, ya que el patrono no da dichos beneficios, todo esto derivado de los términos establecidos en el contrato de trabajo.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales el estudiante no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a el derecho de trabajo, la relación de trabajo entre patrono y trabajador así como la contratación laboral. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



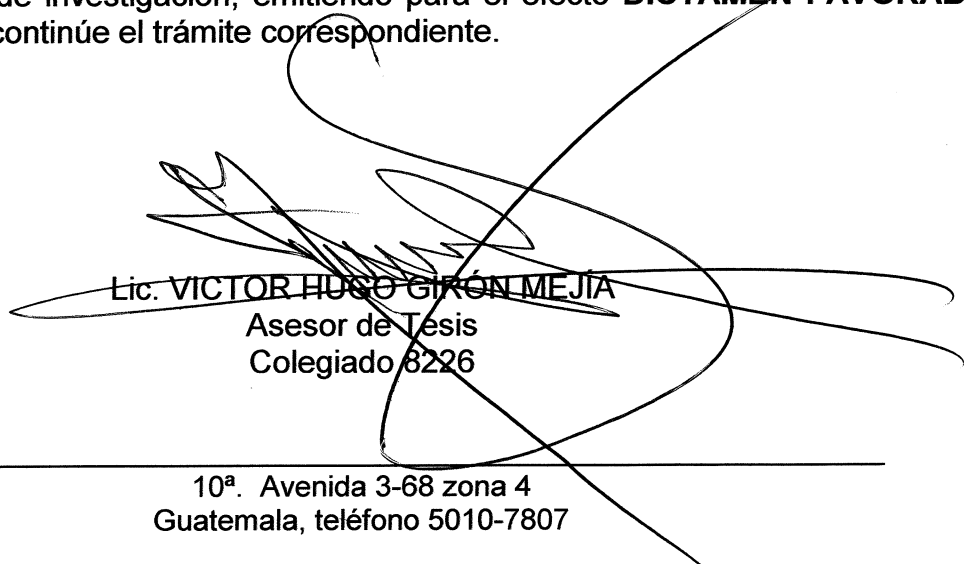
## Lic. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario  
10ª. Avenida 3-68 zona 4  
Teléfono: 5010-7807  
Ciudad de Guatemala

- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que el estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- IV. El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- V. En la conclusión discursiva, el estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática que genera la muerte del trabajador, cuando esta aun tiene contrato vigente con el patrono y cual es el procedimiento y beneficios que deben de obtener los familiares del trabajador.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. El estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo a mi parecer fue necesario hacer algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las diversas instituciones jurídicas que se abordaron, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

  
Lic. VICTOR HUGO GIRÓN MEJÍA  
Asesor de Tesis  
Colegiado 8226

10ª. Avenida 3-68 zona 4  
Guatemala, teléfono 5010-7807

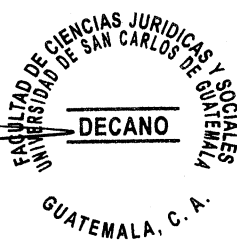
Victor Hugo Girón Mejía  
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LESTER ISAÍ ROCA CRUZ, titulado TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR MUERTE DEL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

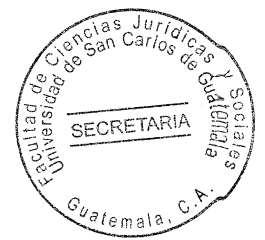
RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por estar siempre conmigo en todo momento y nunca dejarme solo, por levantarme cuando he caído y no permitir que me rindiera, sin ti esto no sería posible.
- A MIS PADRES:** Olga Fritzeida Cruz Woltke de Roca, y Manuel Antonio Roca Roca, mi agradecimiento por sus sacrificios y consejos.
- A MIS HERMANOS:** José Manuel Roca Cruz y Kathya Sucely Roca Cruz, por animarme en todo momento.
- A MI FAMILIA:** Por todo el apoyo que me han brindado.
- A MIS AMIGOS (AS):** Gracias por su amistad y gran apoyo.
- A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme todos los conocimientos profesionales para mi formación profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haber permitido culminar mi carrera profesional.



## PRESENTACIÓN

Para la elaboración de la presente investigación jurídica se determinó que la misma es de carácter cualitativa, la cual se desarrolla en el ámbito jurídico legal específicamente en las ramas del derecho de trabajo, así como los diversos beneficios que reciben los trabajadores tanto en vida como al momento de su muerte, para tal efecto es de suma importancia determinar lo relativo a la relación laboral que se da entre el patrono y el trabajador, de acá se devenga de la celebración del contrato de trabajo individual en este caso, todo esto fundamentado en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Es importante que toda investigación jurídica cuente con un objeto de estudio dentro de su desarrollo, para tal efecto la terminación anticipada de la relación laboral entre patrono y trabajador, por muerte de este lo cual se investigó en la presente, así como los derechos y obligaciones que le asisten a los familiares del trabajador después de la muerte de dicho sujeto de la relación de trabajo. Para la realización de la presente investigación jurídica es importante establecer que el sujeto radica propiamente en la relación laboral entre patrono y trabajador, y principalmente cuando esta se da por concluida anticipadamente por la muerte del trabajador.

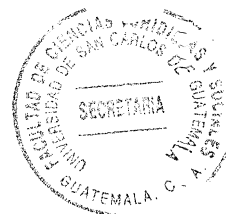
El periodo de la realización de la investigación jurídica se basa en octubre del año 2016 a febrero del año 2017. Como aporte académico en la rama del derecho de trabajo se da a conocer cuál es la problemática cuando se termina la relación laboral por muerte del trabajador.



## HIPÓTESIS

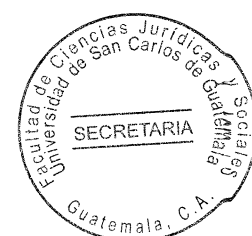
La hipótesis planteada fue la siguiente: El derecho de trabajo se encuentra regido en base a diversos principios que lo informan, una de las primordiales características de los principios es que siempre buscan favorecer al trabajador, una de las principales formas de terminación de la contratación laboral es por la muerte del trabajador, no importando como suceda la misma, el trabajador cuenta con diversas prestaciones aunque el mismo ya se encuentre muerto, de allí el problema que se genera en cuanto a la obligación del patrono de hacer efectivo el pago de dichas prestaciones a los familiares del fallecido.

Para efectos de la elaboración de la presente hipótesis, de la investigación jurídica es de suma importancia basar la misma en una variante de investigación, puesto que existe la variable independiente que son las causas y la que se utilizó en la presente hipótesis que es la variable dependiente que son los efectos que genera la investigación jurídica, por lo consiguiente se establece que estos efectos fueron, que genera la terminación laboral entre el patrono y el trabajador por la muerte de este es que el patrono queda obligado a cumplir con las prestaciones laborales del trabajador aunque este se encuentre ya fallecido.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al concluir el presente estudio, se logró comprobar la hipótesis planteada, utilizando el método analítico, el cual se basa en el análisis de toda la información obtenida, exponiendo las causas y efectos que genera la terminación anticipada de la relación laboral por la muerte del trabajador, derivado del contrato de trabajo que genera dicha relación entre patrono y trabajador, así mismo se determinó los beneficios con los cuales cuenta la familia del trabajador fallecido. De allí es necesario establecer cuál es la relación jurídica entre el patrono y los beneficiarios de las prestaciones laborales del trabajador después de extinto el contrato de trabajo.



**Pág.**

## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo .....	1
1.1. Origen .....	2
1.2. Elementos del derecho de trabajo.....	4
1.2.1. Prestación personal (humana, intiuto personae) .....	5
1.2.2. Voluntario o libre.....	5
1.2.3. Dependiente (subordinación o dirección).....	6
1.2.4. Por cuenta ajena (remuneración, productivo) .....	6
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	7
1.4. Interpretación del derecho de trabajo.....	12

### CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo .....	15
2.1. Concepto.....	17
2.2. Requisitos generales del contrato individual de trabajo .....	20
2.3. Características .....	22
2.3.1. Bilateral.....	23
2.3.2. Consensual.....	23
2.3.3. Principal .....	24
2.3.4. De tracto sucesivo .....	24
2.4. Clasificación .....	26
2.4.1. Por tiempo indefinido .....	27
2.4.2. Contrato a plazo fijo.....	27
2.4.3. Contrato para obra determinada.....	28



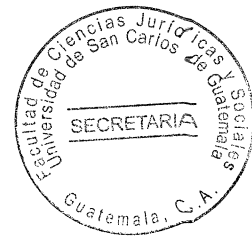


### CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales .....	31
3.1. Vacaciones .....	32
3.2. Séptimo día .....	35
3.3. Aguinaldo.....	38
3.4. Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público (bono 14). 43	
3.5. Bono incentivo .....	45

### CAPÍTULO IV

4. Terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte del trabajador .....	49
4.1. Aspectos generales de la relación laboral .....	49
4.2. Causas de terminación de la relación laboral .....	53
4.2.1. Despido directo .....	54
4.2.2. Despido indirecto .....	54
4.2.3. Despido justificado .....	55
4.2.4. Despido injustificado .....	55
4.2.5. Renuncia .....	55
4.2.6. Abandono.....	56
4.2.7. Vencimiento de plazo de contrato .....	56
4.2.8. Cierre de empresa .....	56
4.3. Indemnización por muerte de trabajador .....	57
4.4. Terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte de trabajador.....	62
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>67</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>69</b>



## INTRODUCCIÓN

Una vez establecida la relación laboral mediante la celebración de un contrato individual de trabajo, se estipulan por las partes contratantes, es decir, patrono y trabajador una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, conforme lo establecido en el Artículo 29 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y dentro de las estipulaciones, se indican los servicios que el trabajador se obliga a prestar y el lugar donde estos deben ejecutarse, el tiempo de la jornada de trabajo, el salario y sobre todo la duración del contrato, mismo que puede ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra. Sin embargo, puede presentarse algunas circunstancias ajenas a los sujetos contratantes, como lo es la terminación anticipada del contrato por muerte del trabajador, lo que conlleva a dar por terminado en forma anticipada dicha relación contractual, para lo cual es indispensable tener a la vista el contrato y cuál es la predisposición patronal en cuanto al pago de prestaciones que presentan alguna negativa, los herederos del trabajador pueden promover acciones ante la Inspección General de Trabajo o en su caso ante un Juez de Trabajo y Previsión Social.

Los objetivos planteados para la presente investigación fueron, determinar los aspectos jurídicos de la terminación de la relación laboral por la muerte del trabajador; analizar los aspectos prácticos de la terminación laboral por la muerte del trabajador. Con el desarrollo de la investigación se comprobó que se alcanzaron los objetivos planteados, principalmente en los aspectos jurídicos de la terminación laboral.

La hipótesis comprobada fue que el derecho de trabajo se encuentra regido en base a diversos principios que lo informan, una de las principales características de los principios es que siempre buscan favorecer al trabajador, una de las formas de terminación de la contratación laboral es por la muerte del trabajador, no importando como suceda la misma, el trabajador cuenta con diversas prestaciones aunque el mismo ya se encuentre muerto de allí el problema que se genera en cuanto a la

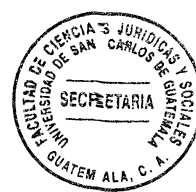


obligación del patrono de hacer efectivo el pago de dichas prestaciones a los familiares del fallecido.

El presente trabajo de investigación jurídica, se divide en cuatro capítulos los que a continuación se describen brevemente: el capítulo uno, se refiere a al derecho de trabajo, origen, elementos del derecho de trabajo, naturaleza jurídica del derecho de trabajo e interpretación del derecho de trabajo; el capítulo dos, contiene lo concerniente al contrato individual de trabajo, concepto, requisitos generales del contrato individual de trabajo, características y clasificación; el capítulo tres, señala lo relativo a las prestaciones laborales, vacaciones, séptimo día, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y el bono incentivo; el capítulo cuatro, se refiere a la terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte del trabajador, aspectos generales de la relación laboral, indemnización por muerte de trabajador, terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte de trabajador

Los métodos utilizados, fueron: el método analítico el cual su aplicación permitió de analizar toda la información obtenida al respecto del derecho de trabajo, la relación laboral y la terminación de la misma por muerte del trabajador, así como la legislación nacional vigente; método inductivo se utilizó tomando en consideración que, una vez obtenida la información documental, esta se dividió para un mejor entendimiento de la misma, así como para el desarrollo sistemático de la investigación la cual se fraccionó por capítulos para su análisis.

Finalmente se puede concluir que el presente trabajo puede contribuir a la discusión científica en tan importante materia.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

Es importante abordar lo relativo al derecho de trabajo, en el ámbito laboral guatemalteco y para efectos de la presente investigación jurídica, puesto que la investigación se desarrollara en el campo laboral, en lo que respecta a la terminación de la relación laboral por muerte del trabajador.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo es: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto a tañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.”<sup>1</sup>

Asimismo, el licenciado Julio Gómez Padilla lo define así: “derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas), que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado y las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 652.

<sup>2</sup> Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 57.



Lo anterior significa la relación tripartita existente en toda relación laboral, en primer lugar al Estado y su intervención, así como los sujetos de la relación laboral, refiriéndose a los patronos y trabajadores, además del elemento denominado subordinación, es decir, que en toda relación laboral, debe existir una persona que dirija las labores y otra que realice las mismas.

### **1.1. Origen**

En lo que respecta al trabajo en si es una de las actividades más antiguas realizadas por el ser humano sobre la faz de la tierra desde los principios el hombre tuvo que trabajar para poder generar sus alimentos, así como su vestimenta desde las épocas donde el hombre aun no tenía razón delo que estaba ejecutando.

Con el paso del tiempo distintas civilizaciones fueron adoptando el trabajo como algo esencial dentro del desarrollo de la misma, durante mucho tiempo se generó el esclavismo donde los seres humanos debían de trabajar bajo fuertes presiones laborales, recibiendo únicamente como remuneración de su trabajo los alimentos básicos.

Es de esta manera que es necesario establecer la relación del concepto trabajo en sí y para tal efecto se puede indicar que etimológicamente la palabra trabajo proviene: “Del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo



propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas.”<sup>3</sup>

Es claro que el derecho de trabajo surge como una rama protectora del trabajo en sí y de los trabajadores, como bien es sabido a través de la historia y aun en algunos lugares en la actualidad se da la explotación laboral, el derecho de trabajo surge como una protección netamente al trabajo y al trabajador, para que este no sea explotado y que ya se erradique de una vez por todas la esclavitud en el ámbito laboral.

Un claro ejemplo de que el derecho de trabajo surge principalmente para la protección del trabajo y el trabajador por lo tanto los tratadistas Alcalá y Zamora al respecto establecen lo siguiente: “El carácter protector del derecho del trabajo, indica que el derecho de trabajo es: El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Alcalá Zamora, Luis y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 570.

<sup>4</sup> **Ibid.** Pág. 575.



En el caso del tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina establece en cuanto a la protección del derecho de trabajo sobre el trabajo lo siguiente: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, a mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a la estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe de identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>5</sup>

Con relación a la deducción del tratadista guatemalteco en mención establece que el derecho de trabajo se creó para mantener una armonía en la relación laboral que se lleva a cabo entre el trabajador y el patrono para tal efecto al igual que todas las ramas del derecho se crea necesaria la creación de principios que rijan dicha relación y que principalmente protejan el trabajo y al trabajador.

## **1.2. Elementos del derecho de trabajo**

Como toda rama del derecho en general, cuenta con un objeto o una finalidad del por cual existe y para qué es su aplicación el derecho de trabajo no es la excepción puesto que cuenta con varios elementos esenciales en cuanto al objeto de aplicación del derecho de trabajo.

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco** Pág. 3.

Como es bien sabido no toda actividad productiva humana (trabajo) es regulada por el derecho de trabajo, sino aquella actividad que en base a ciertos requisitos y forma de elaboración ya se le puede llamar trabajo, todo esto cuando reúne una cierta cantidad de características o elementos esencias como lo es el objeto, el cual tiene diferentes elementos los cuales se desarrollaran a continuación:

### **1.2.1. Prestación personal (humana, intiuto personae)**

Se indica que el ser humano al momento de prestar su fuerza de trabajo en la realización de alguna actividad relacionada, simplemente pasa a ser un objeto del derecho de trabajo ya que estudia las funciones del porque el ser humano presta dicho servicio a otra persona o simplemente para el interés de sí mismo, generando algún beneficio hacia él o su familia. De allí se deriva que el derecho de trabajo debe de ser inminentemente fruto del esfuerzo del ser humano.

### **1.2.2. Voluntario o libre**

Otro de los elementos del objeto de trabajo es que el trabajo debe de ejercerse de forma voluntaria y libre, es necesario recalcar que a través de la historia el trabajo era realizado contra la voluntad de las personas generando el problema social que agitó durante mucho tiempo a las diferentes civilizaciones el cual fue la esclavitud. Todo esto se puede ver desde las civilizaciones pioneras del derecho como la antigua Roma y Grecia su principal fuente de trabajo era la esclavitud.



### **1.2.3. Dependiente (subordinación o dirección)**

La dependencia y la dirección constituyen dos elementos que componen la subordinación, aunque suele encontrarse en la doctrina la identificación de la subordinación con la dependencia, lo importante de este elemento es que el mismo constituye.

En cuanto a la dependencia o subordinación del ser humano al trabajo se puede establecer que: “el criterio más universalmente aceptado en la delimitación de lo que no es trabajo independiente o autónomo, es decir es la piedra de toque fundamental para diagnosticar cuando se está ante un contrato de trabajo y cuando por consiguiente es aplicable el derecho de trabajo.”<sup>6</sup>

### **1.2.4. Por cuenta ajena (remuneración, productivo)**

Como se puede observar dentro del título del presente elemento del objeto del derecho de trabajo se agrupan tres elementos el trabajo que se da por cuenta ajena que es uno de los más comunes al momento de ejercer dicho trabajo es necesario la recepción de una remuneración, el porcentaje de dicha remuneración se basa prácticamente en lo productivo que sea el trabajador al momento de la generación de su trabajo, como se puede establecer los tres elementos están estrechamente vinculados por lo tanto es posible el desarrollo de los mismos dentro de un mismo apartado.

---

<sup>6</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho de trabajo.** Pág. 71.

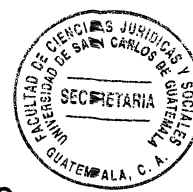
Estos son los principales elementos esenciales del objeto del derecho de trabajo todos cuentan con una misma característica y es que todos son desarrollados por la fuerza de trabajo del ser humano, para que el trabajo y el derecho de trabajo exista debe de existir los sujetos de la relación laboral puesto que estos le dan vida al trabajo en sí.

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

Doctrinariamente, se han dado diferentes opiniones, en el orden de ideas que explican la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es necesario tomar en cuenta el régimen jurídico y político de los diferentes Estados. Las teorías que explican la naturaleza jurídica del derecho del trabajo son las siguientes:

#### **a) El derecho del trabajo es derecho privado**

Los autores que defienden esta posición, establecen que el derecho del trabajo, es derecho privado, porque regula relaciones no titulares del poder público, sino sujetos que tienen intereses privados. Para establecer esta posición, la doctrina aplica dos teorías, la de Ulpiano que se basa en el interés de la teoría Roubier, que se basa en la naturaleza de los sujetos de la relación. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de derecho privado. Pero como el derecho del trabajo, no se circunscribe a nexos pactados entre empresarios y trabajadores, surge la evidencia de que el derecho privado, es insuficiente para aplicar



instituciones, como asociaciones profesionales, pactos colectivos de condiciones de trabajo entre otros.

Los autores Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas indican: “La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho Privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el derecho del trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad Industrial que son de índole Administrativa.”<sup>7</sup>

Por todo lo anterior, esta concepción es criticada, ya que el derecho privado, es insuficiente, para aplicar y regir instituciones como las asociaciones profesionales, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los estatutos de oficio y profesionales, entre otras, pues éstos carecen por esencia de índole contractual.

#### **b) El derecho del trabajo es derecho público**

Es muy generalizada la opinión entre los juristas del actual siglo, cómo el derecho se ha ido socializándose, porque cada vez más prevalece el carácter estatuario sobre el

---

<sup>7</sup> Alcalá- Zamora, Luis y Castillo Guillermo Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 586.

contractual, los preceptos imperativos del poder público fundados en el interés general sobre las libres relaciones de los particulares al servicio de su propia conveniencia.

Para el desarrollo de la anterior teoría, la doctrina se toma en cuenta la evolución del derecho. Para el efecto, el tratadista Mario de la Cueva, establece: “El derecho del trabajo, no solamente el posterior a la primera guerra mundial, sino también el derecho laboral del siglo XIX, sus normas son derecho imperativo, tiene una pretensión de incondicionada vigencia y se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores. Esta inoperatividad del derecho del trabajo se muestra considerando que, el derecho del trabajo es norma protectora de una clase social y de sus miembros, no pueden éstos renunciar a sus beneficios y es porque el derecho del trabajo ciertamente protege a los trabajadores como personas, y éste es su fin último pero lo hace con vista a un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus hombres una existencia digna.”<sup>8</sup>

La legislación guatemalteca, en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “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”. A la vez el inciso c), del mismo considerando indica: “El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa”. Con ello se ve que la legislación guatemalteca acoge la teoría del derecho del trabajo como un derecho público.

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 243

**c) Doctrina que considera al derecho del trabajo como un derecho público y derecho privado**

El derecho de trabajo, es público y privado a la vez, es derecho público, cuando organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, y de derecho privado, cuando establece sobre los contratos de trabajo. Se establece una relación jurídica que es de carácter privado, pero el Estado a través de ciertas instituciones jurídicas administrativas, tiene intervención en esta relación y esto le da el carácter de derecho público.

El tratadista Eugenio Pérez Botija, señala que el derecho de trabajo es: derecho privado, en cuanto que los contratantes son individuos que persiguen proteger sus intereses privados, pero como la administración pública interviene en esa relación, esta es la nota de carácter público que lo convierte en derecho mixto.”<sup>9</sup>

**d) Doctrina que considera al derecho del trabajo como derecho social**

El derecho de trabajo, es el derecho que busca la justicia social ya que busca asegurar a cada hombre cualesquiera que sean sus circunstancias una existencia digna. Cesarino Junio, citado por Guillermo Cabanellas, define: “El derecho social significa el paso más amplio de todas las ramas del derecho, ampara los derechos de la clase

---

<sup>9</sup> Pérez Botija, Eugenio. **El derecho de trabajo**. Pág. 27.

trabajadora, por ello se define, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.”<sup>10</sup>

Trueba Urbina, en su obra el nuevo derecho del trabajo, conceptúa al derecho del trabajo como: “Un derecho diferente, tutelar de una clase social, la clase trabajadora.”<sup>11</sup>

Si el derecho de trabajo, trata de elevar el nivel de vida de grandes masas de población, se quiere superar las diferencias de clases, se busca a través de sus normas que sea una realidad la colaboración de todos, el espíritu de solidaridad, no el simple estatuto protector y asistencia de una clase necesitada de tutela, sino que el derecho del trabajo, debe proyectarse a cambiar las estructuras económicas, sociales y políticas de un país, porque la clase trabajadora reclama nuevas reivindicaciones.

Los exponentes de esta doctrina, establecen que el derecho del trabajo, es el reconocimiento del deber social, de asegurar la vida humana en condiciones dignas. Por eso le dan la categoría a este derecho como un derecho social.

El tratadista Mario de la Cueva, define: “Si la clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción, el derecho del Trabajo, es un derecho de Clase, o sea derecho protector de los trabajadores.”<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 80.

<sup>11</sup> Trueba Urbina, Alberto. *El nuevo derecho procesal del trabajo.* 25.

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* Pág. 205.

#### **1.4. Interpretación del derecho de trabajo**

En cuando a la interpretación del derecho de trabajo este derecho se puede interpretar desde diferentes puntos de vista como lo son doctrinariamente, socialmente, jurídicamente entre otros aspectos todo tiene que ver dependiendo del uso que se le quiera dar al derecho de trabajo en general.

En lo que respecta a la interpretación del derecho de trabajo el licenciado guatemalteco Rolando Echeverría al respecto establece lo siguiente: “Esta labor consiste en la aclaración de las normas escritas, tratando de establecer su verdadero sentido para determinar su aplicación en un caso concreto. Por medio de la interpretación jurídica se pretende establecer el sentido de una norma revelando a la generalidad de la intención de dicha norma. Si la norma es obscura o ambigua y eso dificulta su aplicación el titular de su aplicación está ante un problema de interpretación de la ley no es otra cosa que desentrañar el sentido de una norma escrita y revelar la generalidad de ese sentido, puede hablarse de interpretación objetiva a aquella en que lo fundamental no es el sujeto que la realiza, sino los distintos métodos que pueden aplicarse y subjetiva aquella en la cual no importa los métodos de que se valga el sujeto que la realiza si no quien es el que la realiza.”<sup>13</sup>

En cuanto a la interpretación es claro el licenciado Echeverría que en lo que compete es la interpretación del derecho de trabajo desde el punto de vista jurídico, para la

---

<sup>13</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Págs. 62 y 63.

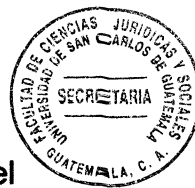


realización de la misma indica que es competente que se desde el análisis de las normas escritas, como lo son doctrinas, códigos y leyes que regulen el derecho de trabajo en general y todas sus actuaciones.

A través de la historia, en todas partes del mundo las personas principalmente hombres debían de vender su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, en las sociedades tradicionales no agrícolas, las personas se especializaban en un oficio, haciéndose cargo de todo el proceso de producción de un determinado bien, lo que prácticamente todo era manufacturado o cultivado por los miembros del hogar, convirtiéndose en autosuficientes, y particularmente en Guatemala dio origen a la organización del gremio de artesanos y como toda evolución social la producción masiva se separó el hogar como característica de la revolución industrial, cuyo acontecimiento cambio radicalmente el sistema de producción y expandió la división del trabajo y con ello la interdependencia económica. Lo antes indicado, constituye un aspecto trascendental en las relaciones laborales originadas del consentimiento de patrono y trabajador.

Respecto a lo anterior, las personas debían especializarse en determinadas labores y por ende vender su fuerza de trabajo, lo que dio oficio a miles de oficios distintos, también regulando algunas instituciones laborales necesarias para la ejecución de determinadas tareas, tales como el salario, la jornada, los descansos y otros derechos que fueron reconocidos a favor de la clase trabajadora.





Finalmente se puede establecer que el derecho de trabajo es uno de las ramas del derecho en general más antiguas, puesto que el hombre para poder sobrevivir tuvo que ejercer diversas actividades laborales un incluso cuando este no sabía que realizaba dichas actividades, el derecho de trabajo ha evolucionado constantemente en sus dos principales ramas que son el derecho de trabajo individual y el derecho de trabajo colectivo, dicho derecho se rige en base a principios los cuales establecen las directrices a tomar, el derecho de trabajo es netamente los beneficios para el trabajador, en el caso de Guatemala la legislación vigente que rige las relaciones de trabajo es el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

## CAPÍTULO II

### 2. Contrato individual de trabajo

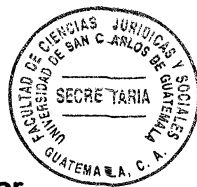
Para efectos de la presente investigación jurídica es de suma importancia establecer lo relativo al contrato individual del trabajo, puesto que el mismo ampara tanto al trabajador como al patrono en lo que respecta a las condiciones estipuladas dentro de la relación laboral que se llevará a cabo, así mismo dicho contrato servirá como base fundamental al momento de establecer las prestaciones y derechos de los trabajadores después de su muerte, así como los términos en que se basará la terminación laboral por muerte del trabajador, fijando las obligaciones del patrono hacia este.

Para tener una idea general de lo que es el contrato individual de trabajo, tanto en el ámbito doctrinario como legal, se abordan los principales aspectos del mismo, empezando con el ámbito histórico, con la finalidad de fundamentar el nacimiento y desarrollo del contrato individual de trabajo a lo largo de la evolución del derecho de trabajo.

Los autores Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas, exponen lo siguiente: “El contrato de trabajo se empezó a regularse en la cultura romana, en el cual dicho contrato se conoció con el nombre de locación, el contrato en general por medio del cual se ponía de acuerdo para regular sus derechos.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Alcalá Zamora y Castillo y Cabanellas Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 51.

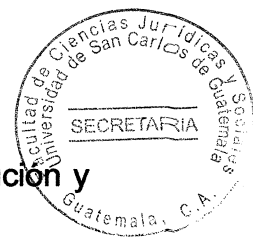


Lo romanos le llamaban locación por su significado en el vocablo latín que locar significaba, arrendar, alquilar, donde el trabajo se consideraba como un inmueble que se podía fácilmente arrendar o alquilar por un precio en un determinado tiempo y con ciertas disposiciones.

Al referirse al contrato de trabajo, uno de los más grandes giros que tuvo con la Revolución Francesa y el nuevo contrato civil, en virtud del surgimiento de este contrato se dio la igualdad ante la ley que constituye la esencia de la relación contractual, para lo cual, no se puede ser obligado a establecer un contrato si no lo consiente expresamente y en consecuencia el contrato civil se convirtió en la ley de las partes, por lo que las convenciones hechas en los contratos fueron para sus otorgantes la ley a la cual debieron someterse inexorablemente.

Al establecer la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato civil aparece apremiado por las necesidades económicas de la industria. Al determinar que todos eran iguales ante la ley y derogados los privilegios, bastaba asegurar esta libertad de igualdad para que el contrato fuera expresión del acuerdo de voluntades recíproca entre las partes.

Con relación al surgimiento del contrato de trabajo el tratadista Benito Pérez indica: “la institución denominada contrato de trabajo, no aparece en el campo de la literatura



jurídica hasta comienzos del presente siglo, como una consecuencia de la evolución y desarrollo de la revolución industrial.”<sup>15</sup>

El autor antes citado, expone un dato importante como lo es la aparición del contrato de trabajo, mismo que se conoció en inicios del Siglo XX, derivado del fenómeno mundial de la Revolución Industrial, cuya actividad generó un cambio bastante radical en las relaciones de trabajo y sobre todo en el contrato de trabajo.

## 2.1. Concepto

Es de suma importancia dentro de la presente investigación jurídica desarrollar la definición de contrato de trabajo para un mejor entendimiento de la figura jurídica, por lo consiguiente a continuación se citaran algunos autores tanto nacionales como extranjeros los cuales son especialistas en dicha materia del derecho de trabajo, todo esto con el fin de llegar a la conclusión de lo que es el contrato de trabajo, especialmente dentro de la legislación laboral guatemalteca.

Para el efecto el tratadista Ripert citado por Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas expone lo siguiente: “los contratos clásicos, los libremente consentidos, a que se refieren los códigos civiles del siglo XX están por completo rebasados. En la actualidad predomina un tipo de contrato semi-legal semi-contractual, que solo requiere la declaración de voluntad para reconocer la sumisión de las partes a la situación

---

<sup>15</sup> Pérez Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 83.

impuesta por la ley. Esa gran verdad se hace por demás sensible en presencia del contrato de trabajo, que puede clasificarse del menos contrato de todos.”<sup>16</sup>

Por otra parte, la expresión contrato de trabajo no figura en varios ordenamientos de índole civil, pues históricamente dicha denominación se conoció como arrendamiento o locación de servicios. Por consiguiente, la terminología laboral exclusiva luego de la implementación por parte de los economistas se adopta oficialmente en Europa y en algunos países como Francia y Suiza que incorporan a su legislación laboral las reformas respectivas.

Respecto a la doctrina y como es habitual, los criterios están divididos para el efecto del autor Joserand citado por Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas, quienes exponen al respecto: “aprueban la denominación de contrato de trabajo pues la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial, no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana, y de independencia de los trabajadores. Regido por un estatus original el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya ni en el fondo ni en la forma el recuerdo de arrendamiento de cosas. Los servicios asegurados por la persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Alcalá Zamora y Castillo, Luis, Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Págs. 51-52.

<sup>17</sup> *Ibid.* Pág. 52.

Asimismo, desde el punto de vista técnico jurídico son diversos los criterios expuestos sin embargo la realidad establece que la expresión contrato de trabajo, es perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de los laboristas y de los legisladores de dicha especialidad.

Por su parte, Lotmar citado por Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas expone al respecto lo siguiente: “el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona-el trabajador se obliga respecto de otra (el patrono) a trabajar durante un término determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio, donde se observa que en la parte final no se diferencia con precisión del contrato empresa.”<sup>18</sup>

La legislación guatemalteca específicamente en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 18 define el contrato de trabajo de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Lo antes indicado, establece que la normativa vigente en Guatemala, que define el contrato individual de Trabajo deje abierta la posibilidad para denominarle de diferentes maneras entre las cuales se encuentran las siguientes; contrato de trabajo, contrato de

---

<sup>18</sup> Ibid. Pág. 53.



relación de trabajo, contrato de prestación de servicios, contrato de embarco y contrato individual entre otros.

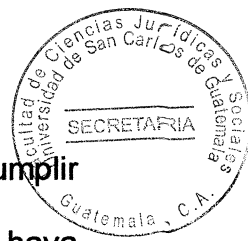
## **2.2. Requisitos generales del contrato individual de trabajo**

De conformidad con el Artículo 29, del Código de Trabajo, contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Para el efecto, el contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

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





Las disposiciones legales antes indica, establecen los requisitos que deben de cumplir las partes contratantes, es decir, patrono y trabajador siempre y cuando éste se haya celebrado en forma escrita. Para el efecto, el contrato antes indicado debe celebrarse en tres ejemplares conforme lo estipula el Artículo 28 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, mismo que se describe a continuación:

Artículo 28. “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

La finalidad de la celebración del contrato en tres ejemplares es básicamente para que cada una de las partes que lo celebran tenga un medio probatorio en caso de la presentación de una controversia o conflicto ya sea ante las autoridades administrativas de trabajo o ante un Juez de Trabajo y Previsión Social.

### **2.3. Características**

Es de suma importancia abordar lo relativo a cuales son las características con las que cuenta el contrato de trabajo, propiamente en el ámbito guatemalteco, para que este se pueda dar, todo esto con la finalidad de que el contrato se de manera legal, basada en la legislación guatemalteca, por lo cual, el jurista guatemalteco Luis Fernández Molina,



en su obra derecho laboral guatemalteco establece que las principales características del contrato de trabajo son las siguientes:

### **2.3.1. Bilateral**

“De él se derivan obligaciones principales para dos partes siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario también se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmática.”<sup>19</sup>

Es una relación bilateral del cual se desprenden derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado.

### **2.3.2. Consensual**

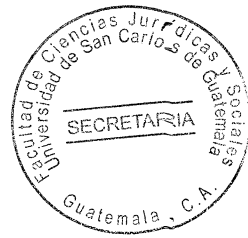
“Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.”<sup>20</sup>

Para que el contrato de trabajo pueda ser de índole consensual una de las principales características del mismo es de suma importancia que las partes que establezca dicho contrato se encuentren en pleno acuerdo entre ellas y con la elaboración del contrato para que este pueda llenar dicha característica.

---

<sup>19</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 95.

<sup>20</sup> *Ibid.* Pág. 95.



### **2.3.3. Principal**

“No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato”.<sup>21</sup> Este contrato depende de sí mismo, no es necesario establecer otras figuras jurídicas para el surgimiento del contrato de trabajo, dicho contrato depende únicamente de sí mismo.

### **2.3.4. De tracto sucesivo**

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

En la actualidad en la sociedad guatemalteca muchos aspectos de las relaciones laborales, no podrían concebirse sin un contrato de trabajo, todo esto se da por una política laboral que se inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos de trabajo.

Otra de las características del contrato de trabajo se encuentra en la legislación guatemalteca, en el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 que establece sobre el contrato de trabajo verbal indicando lo siguiente:

“Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

---

<sup>21</sup> *Ibid.* Pág. 96.



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

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

Todo contrato en mayor o menor grado, requiere de condiciones, características y formalidades para poder establecer su validez dentro del régimen jurídico guatemalteco. El contrato de trabajo al no ser formalista, esta reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal, puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporaran los derechos mínimos, a mas que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).



## 2.4. Clasificación

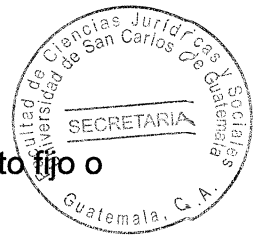
La figura jurídica del contrato individual de trabajo deviene de la teoría contractual propia del derecho común, por ello el doctor Mario De la Cueva citado por Rolando Echeverría, considera que: “dicha orientación oblige a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de contratos y la teoría de las nulidades del contrato.”<sup>22</sup>

En cuanto a la legislación laboral se refiere, en Guatemala la condición obligacional de fraccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono, que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una relación de trabajo.

En cuanto a la calificación de los contratos de trabajo, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos que orientan la calificación tradicional en los contratos, “el primero cuya duración no está prevista, y pueden considerarse contratos por un tiempo indeterminado o por tiempo indefinido; y contrato cuya duración se esta prevista por que se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá que ponerle fin, o porque se concluya

---

<sup>22</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 120.  
26



la labor que ha de realizarse, casos en los que estaremos hablando de un contrato fijo o plazo determinado, y contrato para obra determinada.”<sup>23</sup>

Las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinarios generalmente aceptados han sido recogidos por nuestra legislación en el Artículo 25 del Código de Trabajo. De esa suerte los contratos de trabajo se clasifican en: Contratos por tiempo indefinido, Contratos a plazo fijo, y Contrato para Obra determinada.

#### **2.4.1. Por tiempo indefinido**

Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.”<sup>24</sup>

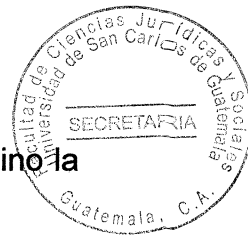
#### **2.4.2. Contrato a plazo fijo**

También denominado contrato por tiempo determinado es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o

---

<sup>23</sup> **Ibid.** Pág. 122.

<sup>24</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 122.



circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

### **2.4.3. Contrato para obra determinada**

“Puede celebrarse este tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador.”<sup>25</sup>

Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido y solo determinada, la legislación guatemalteca contiene disposiciones siguientes:

- 1) Cuando no se especifica fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido
- 2) Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario
- 3) Se debe tener siempre como contratos por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada si se cumplen los supuestos siguientes: a) que se celebren en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada y b) que al vencimiento del contrato subsista la causa que les dio origen.

---

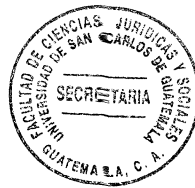
<sup>25</sup> *Ibid.* Pág. 123.



La institución del contrato individual del trabajo, tiene diversas características, elementos y por ende efectos, pues dicha institución jurídica como consecuencia de celebración de diversas figuras contractuales y su incidencia en las resoluciones judiciales o administrativas respectivamente, por consiguiente, el contrato individual de trabajo aceptado y firmado por patrono y trabajador, conlleva a la creación de derechos, obligaciones y prohibiciones para ambos contratantes y en caso de incumplimiento por uno o ambos, también tiene efectos judiciales. Para el efecto le corresponde al Juez de Trabajo y Previsión Social resolver dicho conflicto.

Finalmente, se puede establecer que de la relación de trabajo nacen todos los derechos laborales y por ende las condiciones de prestaciones de los servicios, bajo la figura jurídica de la contratación y particularmente el documento puede existir cuando se inicia la relación laboral o se puede suscribir en época posterior, por consiguiente, debe interpretarse que la norma creada por el legislador, dispone que el contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación laboral, es decir el hecho mismo de la prestación de los servicios o en su caso la realización de la obra y por disposición legal se fijan algunos aspectos relativos a la relación contractual y los efectos jurídicos en caso de incumplimiento.





## **CAPÍTULO III**

### **3. Prestaciones laborales**

Es de suma importancia hacer referencia dentro del presente trabajo de investigación jurídica sobre las prestaciones laborales, ya que dichas prestaciones son un derecho que le confiere a todos los trabajadores, siempre y cuando se estipule dentro del contrato de trabajo, que se realiza al momento de empezar a prestar sus servicios laborales.

Es de esta manera que el trabajador y el patrono al momento de la contratación laboral, pactan dentro del contrato cuáles serán las prestaciones laborales que beneficiaran al trabajador así como la forma de pago de las mismas, es relevante que el trabajador reclame sus prestaciones ya sea antes de la elaboración del contrato así como durante la duración del mismo.

Adentrándose propiamente a la regulación legal de las prestaciones en Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 que a lo largo de sus incisos indica las diferentes formas en que se dan las prestaciones laborales, así como los beneficios que otorgan las mismas a los trabajadores para tal efecto a continuación se detallaran brevemente cada una de las prestaciones laborales que existen en Guatemala, reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala así como otras leyes anexas a esta.

### **3.1. Vacaciones**

En cuanto a las vacaciones es importante establecer que al igual que el derecho de trabajo las vacaciones han ido desarrollándose a través del tiempo, es de suma relevancia establecer que a través de la historia el trabajo era considerado como una esclavitud donde los trabajadores no tenían derecho a descanso mucho menos a vacaciones con el pasar del tiempo todo el sistema laboral fue desarrollándose en base a los beneficios de los trabajadores propiamente como la clase que más necesitaba de dichos beneficios de allí surge la institución jurídica de las vacaciones estableciendo que está relativamente no cuenta con mucho tiempo de existencia.

Es de esta manera que el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina al respecto de la institución de las vacaciones establece lo siguiente: “Con el trayecto evolutivo de esta institución, se aceptó, a la luz de criterios realistas y humanistas, que él trabajador era una persona que, por un lado no vive exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad, puede llegar a causar serios trastornos psicosomáticos. Se aceptó que el trabajador necesitaba de un periodo regular de desligue con el patrono, o sea que se consentía ese descanso, al término del cual el trabajador debía reintegrarse a sus actividades. Se aseguraba al trabajador que después del descanso, su trabajo le esperaba y era asimismo garantía para el patrono que el trabajador volvería a sus labores. Pero prácticamente no era más que una licencia sin goce de salario, ya que si bien se admitía la vacación como una suspensión de las obligaciones de prestar servicio, ese tiempo de vacaciones no se remuneraba y

por no estar su práctica regulada en textos legales su implementación difería aun en las mismas regiones y países.”<sup>26</sup>

Como se ha mencionado con anterioridad las vacaciones a los trabajadores se han venido dando a través de la evolución del derecho de trabajo como tal, es de allí como el tratadista antes citado empieza una breve sinopsis del principio de las vacaciones indicando que estas eran en un inicio una licencia de trabajo como se conoce en la actualidad donde el trabajador se ausentaba cierta cantidad de días a sus labores sin ser despedido y poder regresar a las mismas, pero con la condición que los días no laborados este trabajador no contaba con el goce de los beneficios del salario que devengaba.

Asimismo, es importante establecer lo que es una definición de vacaciones para tal efecto un conocido tratadista argentino Guillermo Cabanellas en su diccionario establece lo siguiente: “Las vacaciones son aquella temporada en la que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias.”<sup>27</sup>

Tal y como lo establece el tratadista Cabanellas las vacaciones es la temporada donde se da un descanso en el trabajo para reponer las energías desgastadas durante una larga jornada de trabajo.

---

<sup>26</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 239.

<sup>27</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 391.



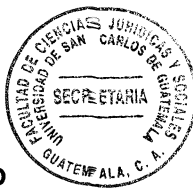
En lo que respecta a la legislación guatemalteca en cuanto a las vacaciones el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente:

“Artículo 130. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.

La legislación guatemalteca establece que todo trabajador sujeto al régimen nacional cuenta con el goce de sus vacaciones, así mismo indica dicho cuerpo legal que las vacaciones con las que cuenta el trabajador deben de ser remuneradas, y que dichas vacaciones se le brindan al trabajador de forma anual y por un periodo de tiempo determinado teniendo que retomar sus labores ante el patrono.

Propiamente a lo que respecta a la Constitución Política de la República de Guatemala legaliza lo concerniente a las vacaciones de los trabajadores en Guatemala específicamente en el Artículo 102 en su literal I donde preceptúa 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.”

En la Constitución Política de la República de Guatemala es clara al establecer lo relativo a las vacaciones e indicando cuantos días son los pertinentes para que el trabajador goce de las mismas, así mismo indica como prestación labora que dichas vacaciones tendrán que ser remuneradas por el patrono, dichas vacaciones son una obligación del patrono.

Guatemala es un país afiliado a la Organización Internacional del Trabajo conocida también por sus siglas como O.I.T. la cual ha generado diversos tratados, convenios, declaraciones acerca del trabajo, así mismo también hace referencia a las vacaciones en su convenio 132, de la siguiente manera: “por vacaciones anuales retribuidas se entienden un Número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración.”

### **3.2. Séptimo día**

Adentrándose a las prestaciones laborales de las cuales goza el trabajador propiamente en Guatemala, otra de las ventajas de las mismas es la del séptimo día que se da cada

seis a cinco días trabajados este también goza con el beneficio de la remuneración al trabajador.

A través de la historia al igual que las vacaciones el séptimo día no era remunerado en ese entonces también era conocido como día de asueto, el salario se fijaba prácticamente en los días que el trabajador laborada descontándose el séptimo día o día de asueto como se indicó con anterioridad, de esta manera es como nace esta figura jurídica a través de la historia.

En cuanto a la terminología del séptimo día el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina establece lo siguiente: “El término séptimo día se acuño en su oportunidad en referencia a seis días de trabajo y un séptimo de descanso; sin embargo, el desenvolvimiento reciente de las relaciones laborales ha dado paso en muchos casos a la implantación de la semana de cinco días, de ahí que no podría hablarse en estricto sentido de un séptimo día sino de un sexto día y un séptimo día.”<sup>28</sup>

En cuanto a la postura del tratadista guatemalteco antes mencionado se puede llegar a la conclusión que dependiendo del funcionamiento de la empresa, o las ordenes patronales el descanso del séptimo día se puede convertir en dos días por el mecanismo de labores al cual se encuentra sujeto el trabajador, en el caso de Guatemala existen diversas formas de trabajo de seis días, de cinco días trabajo según

---

<sup>28</sup> Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 254

las horas (en dicho trabajo siempre debe de contar con un día por lo menos de descanso), entre otros tipos de jornadas laborales.

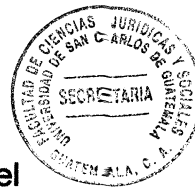
De la misma manera el tratadista antes citado indica al respecto del séptimo día lo siguiente: “Existe cierto ritmo biológico del cuerpo humano, que determina un descanso cada cierto tiempo y coincidentemente casi todas las civilizaciones han fijado este término en los siete días, aun en civilizaciones lejanas el tiempo y en la distancia. Vimos que los pueblos de herencia, judío-cristiano observan ese séptimo día, originalmente el sábado. Los judíos siguen observando el sábado como día del Señor, los cristianos cambiaron la observancia del sábado por la del domingo, ya que este es el día más importante de la semana, el día de la resurrección del Señor, el día del Señor, del domine, de ahí la palabra domingo, (sin embargo existen algunas denominaciones cristianas que observan al sábado como día sagrado; sabatistas, adventistas entre otros). Los pueblos árabes observan el día vienes, en algunas partes de China observan el día martes”<sup>29</sup>

Tal y como lo establece el tratadista guatemalteco son diferentes las culturas que han adoptado el descanso del séptimo día en el párrafo antes citado se basa más al sistema religioso de trabajo que se ha determinado por las diferentes etapas de la civilización humana. De la misma manera se puede observar que son diferentes los días que se utilizan para el descanso según la creencia del pueblo en cuestión, pero se llega a la conclusión que no importando las creencias, las costumbres y la ideología de las

---

<sup>29</sup> Ibid. Pág. 254





civilizaciones siempre cuentan con un día de descanso que se le es denominado el séptimo día objeto de estudio del presente apartado jurídico.

Para tal efecto la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto al séptimo día hace referencia en su Artículo 102 inciso H estableciendo lo siguiente al respecto:

h) “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.”

### **3.3. Aguinaldo**

Así mismo otro de los beneficios con los que cuentan las prestaciones laborales en Guatemala es la del aguinaldo, dicho beneficio se le da al trabajador por medio del patrono al cumplir un año laborando con el patrono o la empresa en la cual brinda sus servicios profesionales, el aguinaldo normalmente se entrega en el mes de diciembre a todos los trabajadores y se remunera conforme al tiempo que se ha laborado.

En cuanto al monto del aguinaldo en Guatemala se puede establecer que este es el salario percibido durante un mes y se le hace efectivo al trabajador únicamente una vez al año.



De esta forma se puede indicar parte de los aspectos generales del aguinaldo de la siguiente manera: “El aguinaldo también conocido como sueldo anual complementario o décimo tercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Por esa razón se le llama también aguinaldo navideño. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajar durante el año, o sea, equivalentes al salario de un mes, del último mes (noviembre). El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene, reserva o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se lo entrega en determinada época, que en nuestro medio es el quince de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razones de las festividades se ocasionen al final del año (regalos, convivios, comidas viajes entre otros), y para los gastos propios del inicio del año (cuotas escolares, uniformes, útiles) subsiguientes. Estamos pues frente a otra clara evidencia de los alcances de la tutelaridad laboral, que para algunos estudiosos alcanza aspectos de paternalismo.”<sup>30</sup>

Tal y como se puede observar Guatemala no es el único país a nivel latinoamericano que efectúa dicha prestación laboral conocida también como aguinaldo, son diversos los países a nivel latinoamericano los que hacen efectivo dicho pago en la mayoría de estos países el pago se hace efectivo en el mes de diciembre en muestra de ayuda al

---

<sup>30</sup> Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 263

trabajador por los gastos en los que el mismo incurre por las festividades de final de año.

En cuanto al aguinaldo existen leyes específicas que regulan dicha prestación laboral a favor de los trabajadores ya sea estos del estado o de alguna entidad privada con en muchas ocasiones se da en el ámbito laboral guatemalteco específicamente. Así mismo se puede establecer que estas leyes reguladoras de la prestación del aguinaldo son:

- Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo para Trabajadores del Estado Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del sector Privado, Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

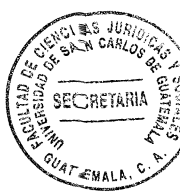
El objetivo principal de las leyes en materia de aguinaldo antes citada es la de garantizar al trabajador el derecho al aguinaldo así mismo establecen la obligación patronal de otorgar el equivalente al cien por ciento del salario de sus trabajadores, si estos hubieran, a la fecha, laborado todo un año, de lo contrario la prestación será proporcional, todo esto en base a los meses o tiempo que el empleado haya prestado sus servicios laborales al patrono en cuestión.

Así mismo en cuanto a la ley que regula el aguinaldo para los trabajadores del sector privado establece en su Artículo primero lo relativo al pago del aguinaldo de la siguiente manera:

“Artículo 1. Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios, continuos o la parte proporcional correspondiente”.

Como se ha mencionado con anterioridad dentro del presente apartado del aguinaldo, en cuanto al pago este será de un salario completo que devenga el trabajador para el patrono que labora así mismo si no cuenta con el año de labores dentro de la empresa este aguinaldo se proporcionara de acuerdo al tiempo con el que este cuente laborando en dicha empresa.

En cuanto a la forma de pago del aguinaldo la Ley establece que dicha prestación laboral se puede hacer efectiva en dos pagos uno en el mes de diciembre el cual constara del cincuenta por ciento del pago (primer quincena de diciembre), y el otro en el mes de enero (segunda quincena de enero), todo esto en base a la ley antes mencionada específicamente lo establecido en el Artículo 2, actualmente algunas empresas de índole privado realizan el pago de aguinaldo en el mes de diciembre y lo hacen efectivo en un solo pago todo esto queda a discreción del patrono y la forma de brindar las prestaciones laborales.



En cuanto a la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la prestación laboral del aguinaldo en el Artículo 102 literal J establece lo siguiente al respecto:

“J) 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”

Respectivamente al aguinaldo a través de las diferentes legislaciones vigentes en Guatemala así como de la Constitución Política de la República de Guatemala, afirman que es una prestación laboral que el patrono está obligado a cumplirle al trabajador haciéndole efectivo el pago de un salario en el mes de diciembre, todo esto por la remuneración o premio de un año laborado para la empresa en cuestión, así mismo también establece que dicha prestación se brindara a los trabajadores que aún no cuenten con el año laborado en la empresa, y únicamente se realizara un proporción en cuanto al tiempo laborado para la empresa para el pago correspondiente de dicha prestación.



### **3.4. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14)**

En cuanto a la prestación laboral del bono catorce es una de las más mencionadas en Guatemala puesto que la gran mayoría de trabajadores ya sea del sector público o que laboren en el sector privado gozan de dicha prestación la cual el patrono la hace efectiva en el mes de junio, así mismo se puede establecer que la prestación laboral del bono catorce se da en base a la aprobación del Decreto Número 42-92 en el cual se regulan las normas para gozar de dicho beneficio.

Asimismo, el monto de la prestación laboral del bono catorce es la de un sueldo ordinario del trabajador, el cual el patrono se encuentra obligado al pago del mismo.

En su momento el bono incentivo vino a ser un premio de consolación o trueque de la llamada compensación económica por tiempo de servicio, prestación laboral que consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados que debería pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral. Esta era la forma que con anterioridad se le llamaba bono catorce, prácticamente era la liquidación del trabajador por los servicios prestados por un determinado tiempo que laboro para el patrono con la promulgación del Decreto 42-92 que a continuación se hará mención, se cambió dicho bono y se tomó de diferente forma ya no como una liquidación.

El verdadero nombre de dicha prestación laboral es Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, cuyo bono se encuentra regulado en el Decreto que se mencionó con anterioridad llamado de la misma manera que el bono, el cual en su Artículo 1 establece lo siguiente:

“Artículo 1.- Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

Tal y como lo establece la normativa antes mencionada dicho bono se toma en el rublo de las prestaciones laborales las cuales el patrono está obligado a ser efectivas al trabajador en plazos y términos establecidos por los diferentes cuerpos legales que garantizan dicha prestación. Tal y como se establece en dicho Artículo la bonificación se efectuara tanto a empleados del sector público como empleados del sector privado, en cuanto a la prestación esta se efectúa al margen del aguinaldo dando a entender con esto que el trabajador por ley si cumple con todos los requisitos establecidos en la misma tiene derecho a goce de catorce salarios, los doce meses, mas bono catorce y aguinaldo, así mismo se toman en cuenta las vacaciones de los trabajadores. En cuanto a las bonificaciones adicionales son propiamente políticas empresariales o estatales las cuales acuerdan el pago de una prestación extra tal y como se abordara a continuación.



También se establece en el Artículo 3 de dicha ley si la relación laboral termina antes de que se haga efectivo el pago del bono catorce es obligación del patrono pagar la cuota proporcional que le corresponde al trabajador así como las demás prestaciones laborales pactadas en el contrato individual de trabajo establecido entre patrono y trabajador.

### **3.5. Bono incentivo**

En lo que respecta al bono de incentivo este se da más en el sector privado ya que se encuentra regulado en el Decreto Número 78-89, denominada Ley de Bonificación de Incentivos del Sector Privado, la entrada en vigencia de dicho decreto su principal función u objetivo era el incremento de los salarios para los trabajadores principalmente del sector privado ya que los sueldos establecidos son el salario mínimo.

Así mismo se puede establecer que el tratadista Fernández Molina al respecto indica lo siguiente: “Para suavizar de alguna forma la obligación de dicho aumento, los legisladores establecieron que el aumento vía bono incentivo, estuviera libre del pago de las cuotas patronales y laborales del instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA) y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP); así mismo que dicha bonificación no incrementara el valor del salario para el cálculo de las prestaciones, indemnizaciones, aguinaldos y por extensión del bono catorce.”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 267.





Tal y como lo establece el tratadista antes en mención este incentivo se generara para los empleados del sector privado, como un incentivo por las labores realizadas por el trabajador para el patrono que es el obligado a pagar dicho incentivo, así mismo también exoneran dicho incentivo para la calcular las prestaciones que el trabajador devenga debido a la relación de trabajo en la cual se encuentra con el patrono.

El principal objetivo del bono de incentivo es la estimulación del trabajador, para que le mismo ejerza una mejor una mejor productividad en su desempeño laboral, en el cual el patrono quede satisfecho de sus servicios que le presta.

En base a lo antes expuesto es de suma importancia hacer referencia a la Ley de Bonificación de Incentivos del Sector Privado, Decreto Número 78-89, donde en el Artículo 2 establece lo siguiente:

“Artículo 2. 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 IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.”

El anterior Artículo es claro al establecer cuál es el principal objetivo del bono de incentivo tal y cual se había señalado con anterioridad, así mismo instituye que dicha bonificación es un premio al trabajador por la productividad obtenida durante un tiempo determinado asimismo, es de suma importancia hacer referencia que dicho Artículo establece que la bonificación quedara de mutuo acuerdo entre el patrono y los trabajadores en cuanto al monto económico en la cual se fijara la misma.

Finalmente indica que para la elaboración de la presente investigación jurídica es de suma importancia abordar el tema de las prestaciones laborales especialmente en Guatemala, así como se indicó el surgimiento de dichas prestaciones a través de la evolución del derecho de trabajo. Así mismo las prestaciones laborales en muchas ocasiones se toman como incentivos económicos para el sector trabajador tanto del sector público como privado, como se pudo observar dentro del presente capítulo son diversas las prestaciones laborales de las cuales gozan la clase trabajadora en Guatemala, también cada una de dichas prestaciones se encuentran reguladas en la legislación guatemalteca para que el patrono se encuentre obligado a darle dicho beneficio al trabajador.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte del trabajador**

Una de las causas extraordinarios por las cuales puede terminar la relación laboral, se refiere al acontecimiento natural de todo trabajador como lo es el fallecimiento de este por diversas causas y en ese orden, le corresponde al patrono la indemnización correspondiente, misma que se debe establecer de acuerdo al contrato celebrado o en su caso a la inscripción del trabajador ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues dicha institución debe indemnizar a los herederos o representante legales del trabajador fallecido y si por alguna razón no estaba inscrito ante dicha institución por negligencia patronal, este debe pagar la indemnización y demás prestaciones que le corresponden al trabajador o sus familiares.

#### **4.1. Aspectos generales de la relación laboral**

Como consecuencia de la existencia de relación laboral entre patrono y trabajador, se genera una serie de instituciones laborales que vinculan directamente a ambos sujetos, y durante la vigencia de dicha relación o del contrato de trabajo, pueden presentarse una serie de circunstancias que en determinado momento y ante una autoridad administrativa de trabajo o Juez de Trabajo y Previsión Social será necesaria su intervención y resolución a un caso concreto, principalmente en cuanto a la interpretación o aplicación de determinadas normas laborales como consecuencia de la

terminación de la relación laboral y por ende la declaración de derechos que le asisten al trabajador.

Además, en el sentido técnico jurídico, se presentan las obligaciones empresariales con relación al trabajo, que dan origen a prestaciones patronales entre las cuales se encuentran, celebrar por escrito el contrato de trabajo, es decir, naturalmente se extiende al trabajador por la esencial contractual misma, no se debe alterar las condiciones del trabajo, aun este se haya celebrado en forma verbal o escrita, es decir, el patrono no puede modificar por decisión unilateral las tareas estipuladas o establecidas, ni tampoco lo relativo a horarios de trabajo aun cuando el patrono puede establecer el horario y fijar las tareas que debe cumplir el trabajador de acuerdo con conveniencias y necesidades del establecimiento y la producción.

Asimismo, debe el patrono tiene una diversidad de obligaciones frente al trabajador y frente a la empresa sea esta individual o colectiva y entre las obligaciones principales el patrono debe suministrar al trabajador los útiles y herramientas necesarias sin embargo, la omisión de suministrar esos elementos no libera al trabajador de realizar sus tareas si pueden efectuarse de manera más rudimentaria, a menos de significar agravio personal.

También, le es obligado al patrono proporcionar a los trabajadores ropa especial de trabajo, por las particularidades de la empresa, así como cuidar de la higiene y



seguridad laboral, redactar el reglamento interior de trabajo, y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Por su parte, el trabajador no se le señalan diversas obligaciones más que la de trabajar y si alguna otra por ejemplo obedecer al patrono en cuanto este disponga en relación con los servicios, todo ello derivado del proceso de dignificación del trabajo y análisis más técnicos han conducido a descubrir una serie de obligaciones laborales más para los empresarios que para los trabajadores, sin embargo, en distintas normativas si se hace mención a las obligaciones del trabajador otras, se encuentran reconocidas en pactos colectivos y otras por ende en el contrato individual de trabajo celebrado, que a pesar de su importancia jurídica, social y económica, las obligaciones principales que sobre el trabajador existen se pueden considerar:

“1. Desempeño de la tarea para la cual haya sido contratado; 2. Prestación diligente del trabajo; 3. Aplicación plena de su capacidad profesional; 4. Colaboración en la buena marcha de la producción y la unidad económica; 5. Cumplir las órdenes e instrucciones que reciba acerca de la concreta forma en que debe desplegarse la oportunidad; 6. Guardar fidelidad a la empresas, en lo que a los intereses de la misma respecta; 7. Observar una adecuada conducta moral, tanto en las tareas como en otros aspectos ajenos en principio al trabajo, pueden reflejarse desfavorablemente en él; 8. Abstenerse de solicitar gratificaciones de terceros con ocasión del desempeño de su labor; 9.



Acatar las disposiciones del régimen interior; 10. Observar las disposiciones vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.<sup>32</sup>

Las anteriores obligaciones constituyen para el trabajador la conservación de algunos secretos de la empresa o de la actividad, no desarrollar propaganda política, ni religiosa durante la jornada de trabajo, y sobre todo presentarse en condiciones de decencia y aseo adecuado, asimismo, las anteriores obligaciones generalmente se encuentran contenidas en todo contrato individual de trabajo, así como puntualidad y no presentarse a trabajar en estado de embriaguez ni por consumo de estupefacientes entre otras, constituyen la disposición mediante la cual todo trabajador para no crear un conflicto frente al patrono debe cumplir con las mismas.

De la relación contractual existente, debe tomarse en consideración que toda actividad del hombre encaminada a una función económica y social que produce el resultado como lo es la remuneración, debe considerarse trabajo, y aunque toda manifestación jurídica de éste en cuadro en el derecho laboral, solo el de índole subordinada y retribuida por quien se beneficia tiene derecho a una protección preferente en el ámbito laboral.

---

<sup>32</sup> Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 40.

## 4.2. Causas de terminación de la relación laboral

Son diversas las causas que generan la terminación de la relación laboral dentro del derecho de trabajo, considerando que al terminar dicha relación de esta manera se puede establecer que la relación jurídica laboral surge de la celebración del contrato de trabajo se mantiene mediante el intercambio continuo de las prestaciones del trabajador y del patrono, y puede sufrir modificaciones, ya sea una suspensiva o extinta, en este último caso la relación de trabajo termina.

Para tal efecto en cuanto a una definición de lo que es la terminación de la relación laboral entre patrono y trabajador el laboralista Alfredo Morataya expone lo siguiente al respecto: “La extinción definitiva del contrato de trabajo es uno de los que más problemas técnicos y prácticos vienen planteando tradicionalmente lo cual explica en abundancia de decisiones jurisdiccionales al respecto.”<sup>33</sup>

En la extinción de la relación laboral colisionan los intereses de los trabajadores y de los empresarios, lo que sucede en pocos temas jurídico laborales. Ha existido una discusión entre las personas que defienden la estabilidad del empleo y otras que defienden el poder de decisión del empresario sobre la extinción de la relación laboral.

---

<sup>33</sup> Montoya melgar, Alfredo. **Op. Cit.** Pág. 447.



Además, a continuación se describen de forma breve algunas de las causas más comunes por las cuales llega a su fin la relación laboral y por ende el contrato de trabajo y para el efecto se enuncian, las siguientes:

#### **4.2.1. Despido directo**

Al respecto, el despido directo procede cuando durante la ejecución de las labores, el patrono toma la decisión de poner punto final a la relación laboral despidiendo al trabajador, en este caso, el Código de Trabajo si regula dicha decisión patronal y el trabajador debe poner la denuncia del mismo ante la Inspección General del Trabajo para que una autoridad administrativa conozca, y si no hubiere acuerdo conciliatorio deberá trasladarse ante un Juez de Trabajo y Previsión Social para que declare la existencia y el derecho que le asiste al trabajador despedido.

#### **4.2.2. Despido indirecto**

Esta es otra causas por las cuales puede terminar la relación de trabajo y procede cuando se traslada del lugar de ejecución de las labores al trabajador o se les disminuye las prestaciones económicas a que tiene derecho, en este caso es importante señalar que es un caso de excepción a la carga de la prueba, pues en esta circunstancia es el trabajador que debe probar los perjuicios del despido indirecto o el traslado del desempeño de sus funciones en otro lugar.



#### **4.2.3. Despido justificado**

El despido en mención, procede en los casos de incumplimiento, inobservancia o violación de normas laborales o reglamentarias por parte del trabajador hacia la empresa o patrono individual. En el presente caso, debe existir una prueba fehaciente y que algunos otros compañeros de trabajo puedan dar fe de la misma, para que el patrono solicite al Juez de Trabajo y previsión Social para que se declare justo el despido.

#### **4.2.4. Despido injustificado**

En este caso, las acciones son originadas por el patrono creando o inventando cualquier circunstancia inexistente para dar por terminada la relación laboral perjudicando al trabajador, sin embargo, le corresponde al Juez de trabajo y previsión social declarar a favor del trabajador la actitud del patrono y reconocer los derechos correspondientes.

#### **4.2.5. Renuncia**

La renuncia es otra causal mediante la cual se pone fin a la relación laboral, sin embargo es una decisión personal del trabajador que ha decidido dar por terminada la relación laboral existente y debe de común acuerdo con el patrono dar un preaviso y determinar las condiciones en las cuales se terminará el contrato.

#### **4.2.6. Abandono**

En algunas oportunidades, dentro de la relación laboral, se presentan algunas circunstancias por las cuales el trabajador ya no le da continuidad a la relación laboral y en ese orden le corresponde al patrono dar aviso inmediato a la Inspección General del Trabajo para que dicha autoridad administrativa tenga conocimiento y el trabajador no sorprenda a las mismas de causal de terminación de la relación laboral existente con el patrono.

#### **4.2.7. Vencimiento del plazo del contrato**

Otra de las causas por las cuales puede terminar o vencer un contrato de trabajo, se refiere particularmente al plazo fijado del mismo en el contrato al momento de celebrarse, tomando en consideración que la mayoría de contratos se celebra de forma anual y excepcionalmente a las partes en un plazo mayor y es allí donde vence el plazo del contrato y por ende vence la relación laboral.

#### **4.2.8. Cierre de la empresa**

Una causa excepcional por la cual puede terminar la relación laboral, así como el contrato vigente celebrado, es una situación mediante la cual la empresa cierra sus operaciones y en este orden le corresponde a las autoridades de trabajo realizar la



inspección correspondiente o en su caso declarará la misma por la autoridad jurisdiccional. En Guatemala, es común dicha situación en el sector textil o de maquila.

#### **4.3. Indemnización por muerte del trabajador**

Es importante hacer referencia sobre qué tipo de indemnización cubre el patrono al momento de la muerte del trabajador, así como determinar quiénes son los beneficiarios de la misma, por lo cual antes de abordar propiamente la indemnización por muerte del trabajador es importante establecer un concepto de lo que es indemnización por lo cual se establece lo siguiente al respecto:

“Resarcimiento de un daño o perjuicio, en lo laboral todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estipuladas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, despido injustificado, de falta de preaviso.”<sup>34</sup>

El jurista argentino Manuel Ossorio al respecto de la indemnización establece que cuando se da esta desde el punto de vista del derecho laboral o derecho de trabajo, se encuentra derivada previamente de una relación laboral entre patrono y trabajador, derivado del respectivo contrato de trabajo, así mismo al respecto establece que la misma se da por la compensación de un daño o perjuicio ocasionado al trabajador

---

<sup>34</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 507



dentro de las funciones laborales o en otras ocasiones por lo que establece la ley, en este caso el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Así mismo el tratadista Guillermo Cabanellas, al respecto de la indemnización establece lo siguiente: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado”<sup>35</sup>, para Cabanellas, la indemnización propiamente es desde el punto de vista económico, que el patrono le efectúa al trabajador por algún tipo de daño o perjuicio ocasionado a este en el desarrollo de sus funciones laborales.

Es importante determinar que el pago de una indemnización por muerte del trabajador, es una de las medidas que ha adoptado el derecho de trabajo, en base a los principios que lo informan que principalmente son los de protección al trabajador, con la evolución de las labores desarrolladas, a través del tiempo han existido diversos tipos de trabajo, los cuales cuentan con diversidad de riesgos para el trabajador propiamente, hasta llegar al punto de atentar con la vida de quien desarrolla las labores, por lo cual se ve la necesidad de que cuando se desarrollaban trabajos peligrosos, los trabajadores contaran con una serie de beneficios y seguros que al momento de cualquier percance durante el trabajo, la familia en este caso, padres, hijos y esposa, pudieran recibir una indemnización por motivo de prestaciones laborales, con lo cual se buscaba el sostenimiento económico de la familia por determinado tiempo, en ese sentido las

---

<sup>35</sup> Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 365



indemnización han evolucionado también brindándose de diversas maneras a los familiares del trabajador.

Así mismo es importante indicar lo siguiente al respecto de la indemnización por muerte del trabajador: “Es una indemnización que se otorga posterior a la muerte de un laborante. Es una obligación establecida en la ley para todo patrono, que va dirigida a los beneficiarios de un trabajador, que habiéndose dado fin al vínculo laboral por motivo de su fallecimiento, ellos recibirán un monto de dinero atendiendo a los años de servicio que el trabajador hubiere aportado.”<sup>36</sup>

La jurista anteriormente citada, establece que la indemnización es propiamente el pago a los familiares del trabajador fallecido, puesto que por la prestación de un trabajo el patrono queda obligado a prestarle asistencia a los familiares.

En lo que respecta propiamente a la indemnización por muerte del trabajador el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece lo siguiente al respecto:

“Artículo 85. Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado

---

<sup>36</sup> Soto Berducio, Karina María. **Análisis jurídico, doctrinario y social, de la indemnización post mortem en materia laboral, y la necesidad de adecuar su normativa a la realidad social.** Pág. 45



por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente.”



Es importante establecer que la normativa laboral vigente en Guatemala, en este caso el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así como los reglamentos, acuerdos y disposiciones que emita el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, conocido por sus siglas como IGSS, en el uso de sus atribuciones correspondientes, en cuanto a la indemnización de los familiares del trabajador por parte del patrono, indicando que estos son beneficios brindados a los hijos y concubina, los cuales el patrono debe cubrir.

Una de las principales instituciones estatales en lo que respecta de velar de los derechos de los trabajadores y principalmente en cuestiones de previsión y salud de los mismos es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual se encuentra a cargo las disposiciones de salud de los trabajadores, así mismo es importante manifestar que todos los patronos que llenen los con los ciertos requisitos establecidos en el Código de Trabajo deberán de ser inscritos ante dicha institución con la finalidad de que la misma vele por los derechos de los trabajadores.

Así mismo la normativa laboral en cuestión establece que si el trabajador no se encuentra afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el patrono deberá de cubrir con los gastos de indemnización, con los montos establecidos en el Código de Trabajo, así como la manera en que este debe de ser pagado a los familiares del trabajador.



#### **4.4. Terminación anticipada del contrato de trabajo por muerte del trabajador**

Las anteriores causales son las de mayor aplicación en el medio laboral guatemalteco y la mayoría de ellas son objeto de conocimiento por parte de las autoridades de trabajo o el Juez de trabajo y Previsión Social, siendo indispensable dar cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas a dicha temática y de esta manera reconocer los derechos que le asisten conforme las disposiciones legales a todo trabajador.

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, por muerte del trabajador el laboralista guatemalteco Rolando Echeverría Morataya al respecto establece lo siguiente: "Este es el caso de mayor tipicidad de terminación automática del contrato de trabajo o relación de trabajo, porque al no existir alguna de las partes del contrato la relación jurídica se disuelve."<sup>37</sup>

La relación laboral queda automáticamente terminada al momento del fallecimiento del trabajador o en algunos casos también del patrono, por lo cual ya no se puede llevar a cabo dicha relación porque una de las partes de no se encuentra, por lo tanto esta no desempeña su función primordial en el caso del trabajador la realización de sus actividades propiamente.

En cuanto a los efectos que conlleva la terminación de la relación laboral, por muerte del trabajador se encuentra el pago de las diversas prestaciones y la indemnización

---

<sup>37</sup> Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.* Pág. 171.

propiamente, por lo cual el tratadista guatemalteco Luis Fernández Molina al respecto establece lo siguiente: “Cuando fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes el pago de las prestaciones que incluyen lo que le corresponde por indemnización. En virtud de que en nuestro medio es común el caso de que una persona tenga varios dependientes (hijos), acaso de diferentes núcleos familiares (convivientes), se aconseja que este pago se efectúe a través de la Inspección de Trabajo, o mejor aún de un tribunal de trabajo, en este caso, por la vía de los incidentes. En esta forma que sea el tribunal quien decida a quien y en que porcentajes se haga el pago, de modo que para efectos del empleador, su pago se tenga por bien hecho y quede finiquitado en ese particular.”<sup>38</sup>

Es muy importante lo que resalta el jurista guatemalteco, puesto que aborda la problemática de índole social, de los convivientes y dependientes del trabajador, puesto que en Guatemala es algo muy común que un persona a lo largo de su vida haya contado con más de un conviviente, así como tener dependientes con cada uno de estos, por lo cual al momento de que la relación laboral, quede concluida por la muerte del trabajador, y este goce de una indemnización generar un conflicto de a quien le corresponde la misma, por lo cual en muchas ocasiones es importante que un juez competente en el ámbito laboral, designe la repartición de la indemnización, así como poder dar un finiquito al patrono, donde haga constar que su responsabilidad como tal, ha concluido con el pago de la indemnización, así como también la relación laboral

---

<sup>38</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 142

queda sin ningún efecto puesto que el trabajador ya no se encuentra vivo para la realización de su labores.

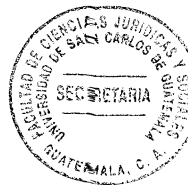
En caso de que dicha conflictividad no se presentara al momento del fallecimiento del trabajador, le corresponderá a la Inspección de Trabajo, velar porque se cumpla la obligación del patrono así como el derecho del conviviente y los dependientes, siempre con la finalidad de que el patrono haga efectiva dicha indemnización.

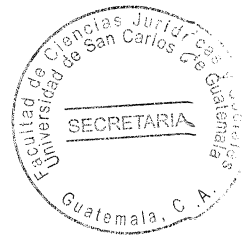
Así mismo es importante establecer que con la finalización de la relación laboral entre patrono y trabajador, se desprenden varios derechos y obligaciones del patrono propiamente, como las que se han establecido con anterioridad como lo son las prestaciones y la indemnización, la terminación de la relación laboral en este sentido afecta a ambas partes una perdiendo la vida, la parte más afectada en este caso el trabajador, y la otra teniendo que solventar pagos que no se encontraban presupuestados por este tipo de incidentes y teniendo que contratar nuevo personal para el desarrollo de las funciones del trabajador fallecido.

La terminación de la relación laboral, propiamente se da de manera anticipada, según lo que se ha establecido en el contrato de trabajo, puesto que dichos contratos se dan de tiempo determinado o tiempo indeterminado, y este queda sin efecto al momento de la muerte del trabajador, llevando como consecuencia una terminación de la relación laboral anticipada entre patrono y trabajador.



Finalmente, se establece que dicho estudio jurídico es un aporte al campo del derecho de trabajo, y principalmente a lo que concierne a la relación laboral o de trabajo que se da entre patrono y trabajador, dicha relación se devenga de la contratación laboral, donde tanto el patrono como trabajador se obligan recíprocamente tanto en derechos y obligaciones, en el desarrollo de las funciones laborales, sea cual sea el trabajador siempre estará expuesto a cierto tipo de peligros, por lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección de Trabajo, ha implementado programas en lo que respecta a la previsión de accidentes así como la higiene dentro del área laboral, las mismas que en muchas ocasiones son ignoradas por el patrono, lo que en muchas ocasiones tienden a parar en accidentes laborales, los cuales llegan a ser de índole mortal, quitándole la vida a los trabajadores, por lo cual el patrono se ve en la obligación de resarcir daños y perjuicios a los familiares de los trabajadores, también llamada indemnización, con la muerte del trabajador por diversos motivos en el desarrollo de sus funciones la relación laboral se ve por terminada de forma anticipada y de acá la esencia de la presente investigación jurídica.

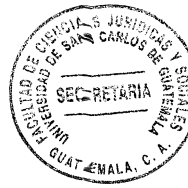


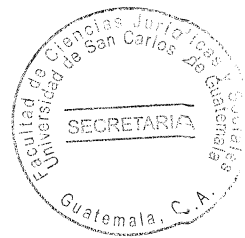


## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La unidad a analizar dentro del desarrollo del presente estudio jurídico se basó en la contratación laboral en cuanto a la problemática encontrada en el desarrollo de la investigación jurídica se fundamentó en los inconvenientes y los beneficios que reciben los familiares de los trabajadores al momento de la terminación laboral por muerte del trabajador, asimismo dentro de la presente investigación se analizaron diversas instituciones del derecho, como lo son: la contratación laboral, los juzgados de trabajo y prevención social, entre otros; en el ámbito institucional estatal se abordaron las instituciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también lo relativo a la postura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, finalizando con la Inspección General de Trabajo. Todas estas instituciones fueron investigadas dentro de la ciudad de Guatemala puesto que las mismas están ubicadas en dicha ciudad.

Se estima conveniente que sea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, el encargado de llevar un control de las relaciones laborales entre el patrono y el trabajador y los términos estipulados, al momento de la terminación laboral por muerte del trabajador, todo esto para establecer cuáles son los derechos que le asisten a los familiares de los trabajadores, principalmente en las ventajas económicas que estos puedan gozar por la muerte del trabajador.





## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de Política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1975

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

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

GÓMEZ PADILLA, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Parte General. Guatemala: Ed. Tipografía San Antonio, 1998.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho de trabajo**. España: Ed. Revista de derecho, 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires. Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **El derecho de trabajo**. España: Ed. Tecnos. Madrid, 1960.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

SOTO BERDUCIDO, Karina María. **Análisis jurídico, doctrinario y social, de la indemnización post mortem en materia laboral, y la necesidad de adecuar su normativa a la realidad social**. Guatemala: (s.e), 2007.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1982.

Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: 3t.; 1vol.; Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.

### Legislación:

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



**Código de Trabajo.** Decreto Número 1441, del Congreso de la República, 1961.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Decreto Número 114-97, del Congreso de la República, 1997.

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Decreto Número 114-98 del Congreso de la República, 1998.

