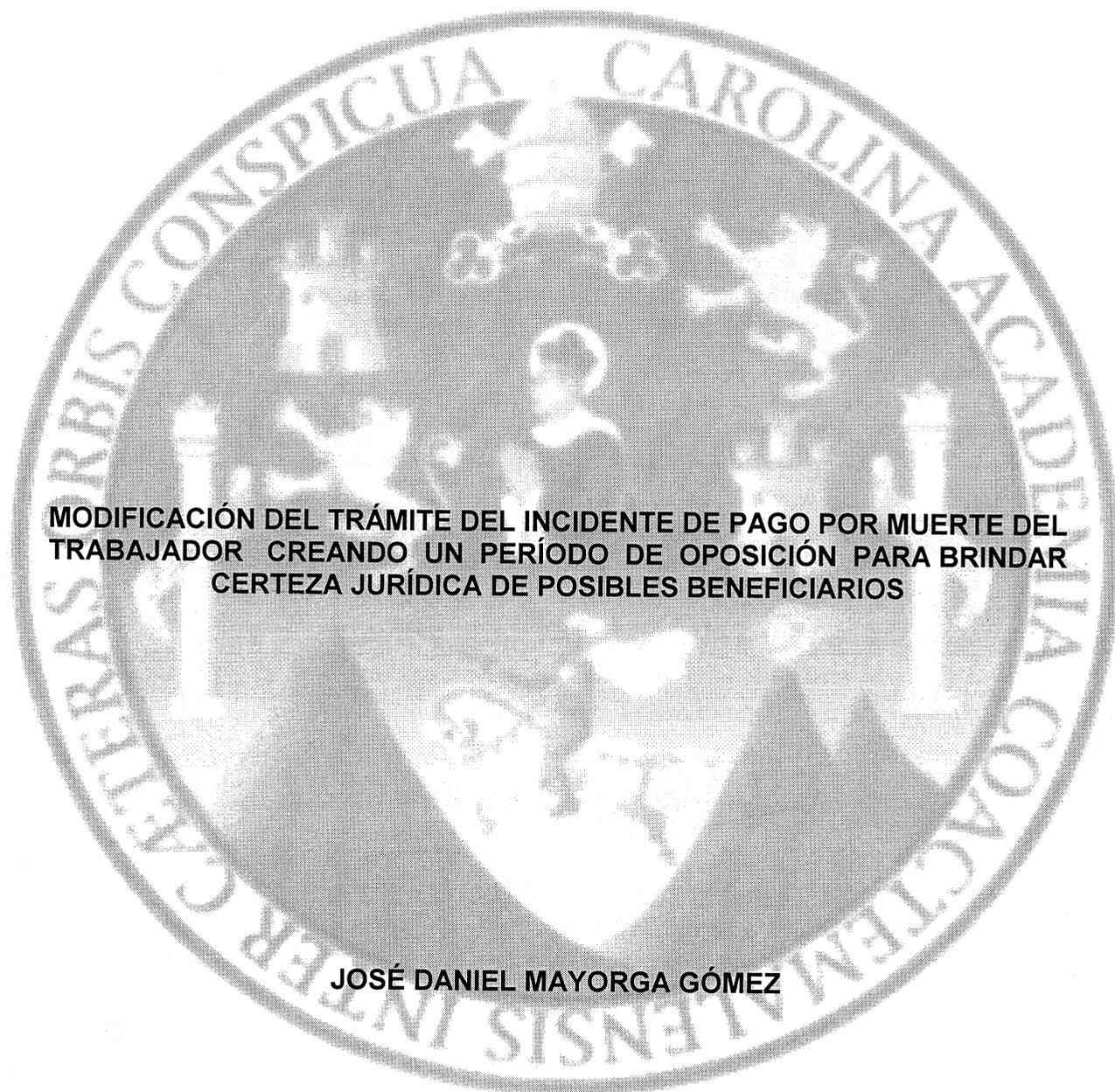


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**MODIFICACIÓN DEL TRÁMITE DEL INCIDENTE DE PAGO POR MUERTE DEL  
TRABAJADOR CREANDO UN PERÍODO DE OPOSICIÓN PARA BRINDAR  
CERTEZA JURÍDICA DE POSIBLES BENEFICIARIOS**

**JOSÉ DANIEL MAYORGA GÓMEZ**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2019**

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

**MODIFICACIÓN DEL TRÁMITE DEL INCIDENTE DE PAGO POR MUERTE DEL  
TRABAJADOR CREANDO UN PERÍODO DE OPOSICIÓN PARA BRINDAR  
CERTEZA JURÍDICA DE POSIBLES BENEFICIARIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JOSÉ DANIEL MAYORGA GÓMEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 2019

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

<b>DECANO:</b>	Lic.	Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Abidán Carías Palencia
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

Presidente	Lic.	Carlos Ernesto Garrido Colon
Vocal	Lic.	Luis Fernando Pérez Zamora
Secretario	Lic.	Epifanio Monterroso Paniagua

**Segunda Fase**

Presidente	Lic.	Victor Enrique Noj Vasquez
Vocal	Licda.	Alis Julieta Pérez Castillo
Secretaria	Licda.	Heidy Johanna Argueta Pérez

**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)



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 16 de agosto de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARIO AUGUSTO ALCANTARA VELASQUEZ**  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
**JOSÉ DANIEL MAYORGA GÓMEZ**, con carné **201211890**,  
 intitulado **MODIFICACIÓN DEL TRÁMITE DEL INCIDENTE DE PAGO POR MUERTE DEL TRABAJADOR**  
**CREANDO UN PERÍODO DE OPOSICIÓN PARA BRINDAR CERTEZA JURÍDICA DE POSIBLES BENEFICIARIOS.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

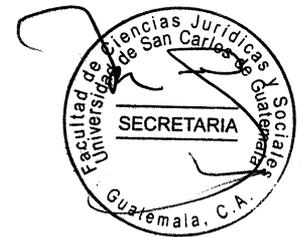


Fecha de recepción 21 / 08 / 2018 f)



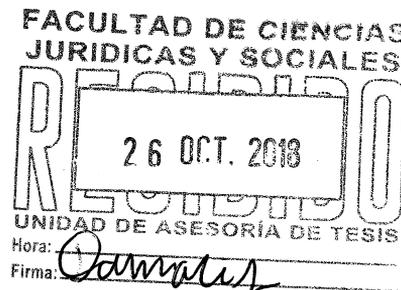
Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
**Lic. Mario Augusto Alcántara Velásquez**  
 Abogado y Notario





**Lic. Mario Augusto Alcántara Velásquez**  
Abogado y Notario  
7°. Avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial  
Nivel 4, Oficina 408. Ciudad de Guatemala  
Teléfono: 5819-1584

Guatemala, 26 de octubre de 2018



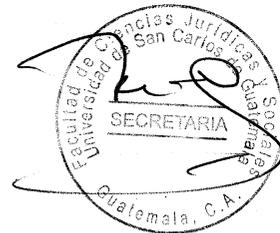
Licenciado Roberto Fredy Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del estudiante: **JOSÉ DANIEL MAYORGA GÓMEZ**, el cual se intitula: **MODIFICACIÓN DEL TRÁMITE DEL INCIDENTE DE PAGO POR MUERTE DEL TRABAJADOR CREANDO UN PERÍODO DE OPOSICIÓN PARA BRINDAR CERTEZA JURÍDICA DE POSIBLES BENEFICIARIOS**, 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 gran trascendencia; ya que se trata sobre el campo del derecho del trabajo, específicamente lo relativo al trámite para obtener el pago de las prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, pues en este en muchas ocasiones se ve limitado el derecho a tales beneficios a familiares con derecho a ella pero que no promovieron proceso correspondiente para que sean declarados como beneficiarios.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales el estudiante no solo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a la normativa legal de diferentes países de América Latina respecto a la forma legal de atender la muerte del trabajador cuando este prestaba sus servicios a un patrono.
- 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

Lic. Mario Augusto Alcántara Velásquez  
Abogado y Notario



**Lic. Mario Augusto Alcántara Velásquez**

Abogado y Notario

7°. Avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial

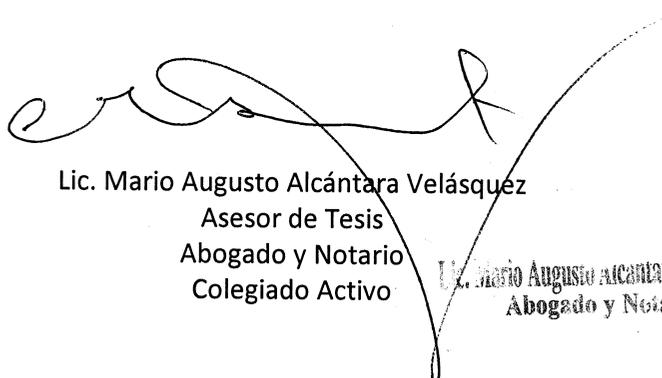
Nivel 4, Oficina 408. Ciudad de Guatemala

Teléfono: 5819-1584

- V. En la conclusión discursiva el estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda una reforma de ley, que debería realizar el Congreso de la República de Guatemala, del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para que de esta forma se cree un periodo de oposición que brinde seguridad, certeza e igualdad jurídica en el trámite de las prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud de que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros y plataformas virtuales.
- VII. El estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; del mismo modo, 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. Mario Augusto Alcántara Velásquez

Asesor de Tesis

Abogado y Notario

Colegiado Activo

Lic. Mario Augusto Alcántara Velásquez  
Abogado y Notario



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ DANIEL MAYORGA GÓMEZ, titulado MODIFICACIÓN DEL TRÁMITE DEL INCIDENTE DE PAGO POR MUERTE DEL TRABAJADOR CREANDO UN PERÍODO DE OPOSICIÓN PARA BRINDAR CERTEZA JURÍDICA DE POSIBLES BENEFICIARIOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIO  
 GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

**A DIOS:**

Por haberme proveído siempre de lo necesario, guiar mi camino hacia lo correcto y por la sabiduría que me ha brindado.

**A:**

Mi esposa, quien en todo momento me ha mostrado su apoyo incondicional, especialmente en el arduo caminar académico que hemos vivido juntos. Gracias por tu apoyo.

**A MÍ MADRE:**

Glenda Marisol Gómez Gutiérrez, por la vida, por todas sus enseñanzas, por la fortaleza que me ha transmitido, pues ella me enseñó a no darme por vencido nunca pues el que persevera alcanza.

**A:**

Ángel Roberto Vallejo de León, por su amistad, por su apoyo incondicional a la largo de mi vida, por esos consejos que valen oro, por estar presente en los buenos momentos así como en los malos e infaltable en los peores, siempre estaré agradecido.

**A MIS HERMANOS (AS):**

Con cariño por todas las vivencias que hemos compartido, por todos los momentos inolvidables que nos ha tocado vivir.

**A MI ABUELA:**

María Teresa Gutiérrez Hernández (Q.E.P.D), por haber sido siempre un pilar en mi vida, motivación hacia el éxito y el baluarte más grande de mujer luchadora que conozco.

**A:**

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, a la que prometo honrar a lo largo de mi vida profesional y con la que estaré eternamente agradecido.



**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme cursar mis estudios, donde alcancé mis conocimientos y lograr esta meta tan anhelada.



## PRESENTACIÓN

El desarrollo de la investigación jurídica fue determinante, pues permitió conocer la problemática que genera la tramitación del incidente de pago por muerte del trabajador para obtener el pago de las indemnizaciones o prestaciones que al fallecido puedan corresponderle, perteneciendo a la ciencia del derecho laboral, las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, en estos cuerpos normativos se regulan los derechos y obligaciones a las que están sujetas las relaciones de trabajo.

La investigación jurídica fue desarrollada en el Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, en el ámbito temporal comprendido entre los meses de abril a septiembre del año dos mil dieciocho. El objeto de la investigación fue determinar la problemática que genera la tramitación del incidente de pago por muerte del trabajador, especialmente en que no brinda la oportunidad a cualquier persona a participar en la obtención de este beneficio, pues no existe una etapa procesal que permita que otro posible beneficiario con igual o mejor derecho se oponga y haga valer su derecho a este beneficio de conformidad con la ley.

En cuanto al aporte académico, se fundamenta en conocer las limitaciones a las cuales se ven sometidas las familias guatemaltecas al tramitar el procedimiento para obtener el pago la indemnización que al trabajador fallecido puedan corresponderle, relativos a la muerte como causal para dar por terminado el contrato de trabajo.

## HIPÓTESIS



La hipótesis planteada en la realización de la presente investigación jurídica fue la siguiente: Se debe reformar el Código de Trabajo, específicamente, en el incidente que deben promover los familiares o beneficiarios del trabajador fallecido para obtener el pago de las prestaciones que pudieran corresponderle al fallecido, pues este trámite judicial actualmente presenta deficiencias que conllevan a la inseguridad y falta de certeza jurídica vulnerando también el derecho de igualdad.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se logró comprobar la hipótesis planteada, utilizando el método de comprobación deductivo, mismo que se aplicó al análisis e interpretación de la información, exponiendo para el resultado las ventajas y desventajas presentadas por la legislación extranjera respecto, a la muerte del trabajador como causa para terminar el contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos que de este emanan. Es importante determinar que al momento de la elaboración de la investigación jurídica se validó la hipótesis al plantear que es necesario reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 85 literal a), pues este establece el proceso que se debe llevar a cabo para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.



# ÍNDICE

**Pág.**

Introducción ..... i

## CAPÍTULO I

1. Principios procesales del derecho del trabajo ..... 1

    1.1. Principio de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos ..... 2

    1.2. Claridad de la norma en materia laboral ..... 3

    1.3. Sencillez ..... 4

    1.4. Desprovista de mayores formalismos ..... 8

    1.5. Aplicación de justicia pronta y cumplida ..... 9

    1.6. Celeridad al resolver ..... 10

    1.7. Contrato de trabajo o relación laboral ..... 11

    1.8. Contrato de trabajo ..... 11

    1.9. Contrato de trabajo doctrinariamente ..... 13

    1.10. Elementos del contrato de trabajo ..... 16

    1.11. ¿Qué es la contratación dual? ..... 22

    1.12. ¿Qué es el principio de contrato realidad? ..... 23

    1.13. Diferencia entre contrato de trabajo y la relación laboral ..... 26



## CAPÍTULO II

**Pág.**

2. La terminación de los contratos de trabajo como una excepción	
a la estabilidad del derecho de trabajo .....	29
2.1. La estabilidad absoluta de las relaciones de trabajo .....	31
2.2. La estabilidad relativa de las relaciones de trabajo .....	32
2.2.1 Mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia .....	35
2.2.2 Trabajadores en formación de sindicato .....	36
2.2.3 Planteamiento de un conflicto colectivo de condiciones de trabajo .....	37
2.3. Formas de terminar los contratos de trabajo .....	37
2.4. Voluntad de una de las partes .....	37
2.5. Mutuo consentimiento .....	40
2.6. Causa imputable a la otra parte .....	41
2.7. Por disposición de la ley .....	43
2.7.1 Muerte del trabajador .....	44
2.7.2 ¿Cómo se obtiene la indemnización por muerte del trabajador? .....	46
2.7.3 Procedimiento para sustanciar el incidente .....	46
2.7.4 Legislación aplicable .....	48
2.7.5 Falta de certeza jurídica en el incidente de pago por muerte del trabajador .....	50

### CAPÍTULO III



**Pág.**

3. Legislación comparada de América Latina acerca del incidente por muerte del trabajador .....	53
3.1. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Costa Rica .....	53
3.1.1 ¿Regula el código de trabajo de Costa Rica la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador? .....	54
3.1.2 ¿Quién puede plantear el proceso? .....	56
3.1.3 ¿Cuál es el trámite del procedimiento para obtener el pago de estas prestaciones según ambas legislaciones? .....	56
3.1.4 Ventajas de la ley extranjera .....	59
3.1.5 Determina claramente quienes son los beneficiarios .....	59
3.1.6 La Publicación de un edicto.....	60
3.1.7 La creación de un plazo de oposición .....	61
3.1.8 La obligación del patrono de consignar judicialmente las prestaciones ..	62
3.2. Estudio de Legislación Comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Venezuela ...	63
3.2.1 ¿Regula la legislación venezolana la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador? .....	64

3.2.2 ¿Cuál es el procedimiento para el cobro de la indemnización? .....	65
3.2.3 Ventajas de la ley extranjera .....	65
3.2.4 Indemnización por terminación de causa ajena a la voluntad del trabajador.....	66
3.2.5 Desventajas de la ley extranjera .....	66
3.2.6 No establece claramente los beneficiarios .....	66
3.2.7 No regula procedimiento para el cobro de la indemnización .....	66
3.3. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Ecuador .....	67
3.3.1 ¿Regula el Código de Trabajo de Ecuador la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador? .....	67
3.3.2 ¿La muerte del trabajador da derecho a una indemnización, según el Código de Trabajo de Ecuador? .....	68
3.3.3 ¿Cuál es el procedimiento para obtener la indemnización? .....	69
3.3.4 Ventajas de la ley extranjera .....	69
3.3.5 Desventajas de la ley extranjera .....	70
3.4. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables a la indemnización de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Panamá.....	70



3.4.1 ¿Regula el Código de Trabajo de Panamá, la muerte como causal para terminar el contrato de trabajo? .....	71
3.4.2 ¿La muerte del trabajador da derecho a una indemnización o prestación similar, según el Código de Trabajo de Panamá? .....	71
3.4.3. Ventajas de la ley extranjera .....	72
3.4.4. Desventajas de la ley extranjera .....	73
3.5. Normas jurídicas aplicables al incidente de pago post mortem en Guatemala .....	73

## CAPÍTULO IV

4. Modificación del trámite del incidente de pago por muerte del trabajador creando un periodo de oposición para brindar certeza y seguridad jurídica de posibles beneficiarios .....	77
4.1. Método para modificar el incidente de pago por muerte del trabajador para brindar a posibles beneficiarios un procedimiento seguro y certero jurídicamente .....	81
4.2. Aspectos a incluir en la modificación del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo.....	82
4.3. La creación de un periodo de oposición.....	82
4.4. La publicación de un aviso en los estrados del tribunal .....	84



4.5. Reforma del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo de Guatemala .....	86
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>109</b>



## INTRODUCCIÓN

El objeto de la investigación es analizar, la problemática que genera el trámite para obtener el pago de las prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, este pago deriva que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece la muerte como causa para terminar el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos que de él emanan.

La justificación de la investigación es la falta de certeza y seguridad jurídica y económica a la cual se enfrentan las familias guatemaltecas al tramitar el incidente de pago por muerte del trabajador, mismo que se encuentra regulador en el artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; pues en este no se tomó en cuenta que la persona que inicia la acción en este caso la que promueve el incidente puede que esta no sea la única con derecho a este beneficio, no prevé que pasará si hay otro beneficiario con igual o mejor derecho sino que automáticamente queda excluido de esta acción que trae como consecuencia la declaratoria de un beneficiario pues este es el fin del incidente de pago post mortem.

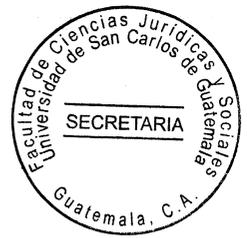
El objetivo general de la investigación es reformar el Código de Trabajo, estableciendo un procedimiento que cumpla con otorgar a la población guatemalteca seguridad y certeza jurídica en el trámite incidental del pago de las prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle. Los objetivos específicos se enfatizaron en la creación de un nuevo procedimiento que permita crear una etapa de oposición dentro del desarrollo del incidente de pago por muerte del trabajador para que de esta forma



cualquier presunto beneficiario o heredero tenga el derecho de accionar y apersonarse al incidente para que sea tomado en cuenta por el juzgador al emitir la correspondiente resolución y en la emisión de un aviso que deberá ser fijado en los estrados del tribunal, para que por medio de este se otorgue la posibilidad de oponerse y apersonarse a las diligencias por cualquier persona que acredite tener derecho a tal beneficio.

La metodología utilizada, fue el método deductivo utilizado a lo largo de la investigación para poder realizar un amplio estudio del derecho del trabajo hasta abordar el tema específico de la muerte como causa para terminar un contrato de trabajo. El método de comparación utilizado en el tercer capítulo utilizado para establecer las ventajas y desventajas que presenta la legislación extranjera. El método de síntesis en el momento de la emisión de las conclusiones. Las técnicas utilizadas se fundamentan en la investigación bibliográfica o documental, de análisis y de contenido.

Este trabajo se estructuró en cuatro capítulos, primero, principios procesales del derecho del trabajo, contrato de trabajo o relación laboral, contrato de trabajo doctrinariamente, entre otros, segundo, la terminación de los contratos de trabajo como una excepción a la estabilidad del derecho del trabajo, formas de terminar los contratos de trabajo, entre otros, tercero, estudios de legislación comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador de diferentes países de América Latina, cuarto, la solución a la problemática generada por el incidente de pago por muerte del trabajador. Considero que la presente investigación constituya una herramienta de análisis del derecho laboral especialmente al incidente de pago por muerte del trabajador.



## CAPÍTULO I

### 1. Principios procesales del derecho del trabajo

Los principios procesales del derecho del trabajo como en toda área del estudio jurídico son los pilares en los cuales descansan los ideales que fundamentaron a los legisladores para la creación de una norma jurídica, que como cualquier otra establece mecanismos de convivencia social.

Respecto de los principios del derecho del trabajo la diversidad de doctrina podemos encontrar que el profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, indica que “son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>1</sup>

Lo indicado por el maestro considero que dichos principios son el punto de partida de todo ordenamiento jurídico en este caso como nos encontramos en el derecho laboral un área tan especial, son estos, los que inspiran la legislación hacia sus máximos ideales.

En este mismo orden de ideas es que los principios del derecho del trabajo deben tomarse siempre y en todo momento como la finalidad de la aplicación de las normas laborales “El derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad. Fue

---

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 9.



formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.”<sup>2</sup>

En el caso del derecho del trabajo los principios procesales en los cuales se fundamenta tratan de alcanzar la mayor armonía entre los factores de la producción el capital y la mano de obra; estos según nuestra legislación aplicable son los siguientes:

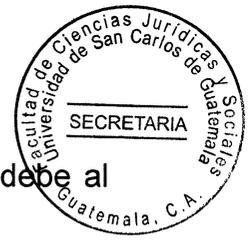
### **1.1. Principio de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos**

Este principio deriva del génesis del derecho del trabajo puesto la creación de estas normas jurídicas surgen debido a los constantes abusos que la parte empleadora cometía hacia los trabajadores; establecer normas procesales claras; se dirige hacia una mejor comprensión, análisis y aplicación del derecho de las personas que se ven involucradas, en particular sería, el patrono, el trabajador y el juez.

Es en este aspecto que se indica que “el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello, sin perjuicio de su sustentación

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 20.



jurídica ni de los requisitos formales básicos.”<sup>3</sup> Lo establecido por el autor se debe al proteccionismo que el derecho del trabajo brinda al trabajador.

## 1.2. Claridad de la norma en materia laboral

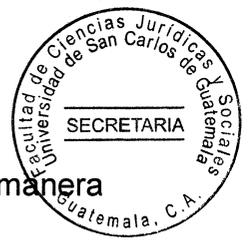
Esta claridad de la norma procesal es de gran utilidad para la parte trabajadora puesto que en nuestro país no solo es el lado débil de la misma sino que es la tiene menos posibilidades tanto económicas consecuentemente académicas y derivado de esta carencia o escaso acceso a la educación resulta evidente que una persona con estas características le sea mucho más fácil y practico comprender una normativa que sea comprensible.

Un lenguaje sencillo que le permita saber cuáles son sus derechos, sus obligaciones, sus responsabilidades, cuál es su jornada de trabajo y cuánto tiempo debe durar la misma, que es una jornada ordinaria de trabajo y que es una jornada extraordinaria, como se debe dar la remuneración de cada una de las jornadas etcétera.

Este principio que se desarrolla tiene íntima relación con el establecido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente;” al realizar un análisis de este fundamento de carácter sustantivo con el principio procesal de claridad

---

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 40.



podemos evidenciar que estos son muy afines puesto que se busca tutelar de manera preferente al trabajador estableciendo normas procesales que le sean de fácil comprensión expresadas en un lenguaje sencillo.

De esta forma el trabajador tendrá en su poder un cuerpo normativo claro y preciso que regula los derechos y obligaciones que surgen entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo.

La tutela preferente que el Código de Trabajo establece queda en clara evidencia al otorgar a esta parte débil una ley que se ajusta a sus necesidades, sus vulnerabilidades, en especial la ley prevé la poca preparación académica que regularmente posee el trabajador y que se trata de compensar y tutelar otorgándole una ley que le sea clara, fácil de comprender y utilizar inclusive para iniciar acciones ante autoridades administrativas y judiciales sin la asesoría de profesionales del derecho.

### **1.3. Sencillez**

La sencillez que es otro de los componentes de este principio, que radica en la creación de una norma eminentemente práctica, poco confusa, fácil de utilizar por cualquiera de las partes interesadas y también por quien imparte justicia, de conformidad con las leyes de la materia. Esta sencillez se extiende desde tener en mismo cuerpo normativo la parte sustantiva y procesal del derecho del trabajo hasta poder obtener de este mismo la definición de alguna institución o persona que sea de interés para las relaciones entre patrono y trabajador.



A manera ejemplo lo regulado en el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que “Patrono es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Acá se aprecia la sencillez inmiscuida en este código que no solo regula las relaciones entre patrono y trabajador sino que también indica de manera clara que significa patrono, a lo largo del estudio del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, podemos encontrar muchas jurídicas definidas de la misma forma es aquí donde se aprecia la sencillez de la norma.

Esta sencillez es todo lo contrario al principio de formalidad, tal como se indica “Al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aún reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas en el campo laboral debe reducirse al mínimum estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos...”<sup>4</sup>

Otro ejemplo de sencillez se acuña en el Artículo 321 del Código de Trabajo que en su parte conducente establece que “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesorar en estos juicios, sin embargo si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

---

<sup>4</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Pág. 25.



... ” de manera notable se evidencia la sencillez de la normativa laboral dirigida hacia cierta porción mayoritaria de la población es el caso de los trabajadores que son parte débil de la relación de trabajo.

Lo aplicable al principio que desarrolló en este trabajo es el impulso de oficio que practica el tribunal ante quien se diligencie algún proceso de esta materia, ya que el mismo órgano jurisdiccional quien fija de oficio las etapas procesales y no son rogadas por las partes como sucede en materia civil en donde este impulso procesal está a cargo de las partes.

Es tan importante hacer hincapié en este Artículo ya citado debido a que en materia laboral por la obligación del impulso procesal que tiene el juez de trabajo y previsión social no le permitido la aplicación de la caducidad de la instancia.

Esta es una institución del derecho que da por terminado un proceso que deja de ser impulsado por las partes cuando ellas tienen la obligación. Siendo el caso que en esta materia privativa del derecho, el juez es quien dentro de sus funciones delegadas por virtud de ley debe impulsar el proceso en todas sus etapas.

Resulta también aplicable al principio de sencillez lo regulado en este artículo en el sentido que no es necesaria la intervención de asesoría en estos juicios, esta libertad que la ley otorga a las partes para hacerse acompañar de un profesional del derecho o no le es aplicable únicamente a esta área del derecho. esto a razón de que el juez es quien conoce, orienta, insta la conciliación y resuelve lo sometido a su jurisdicción; sin



necesidad de que un profesional tenga intervención en estos procesos y de esta forma evitar los gastos de honorarios que deberían de sufragar las partes.

Al respecto del principio de sencillez el maestro guatemalteco Luis Fernández Molina indica que “Desde luego que el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundante mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral”<sup>5</sup>

De manera muy atinada el autor al realizar un análisis de la normativa laboral evidencia que este derecho está dirigido a dar una protección jurídica preferente al trabajador y esto aunado a la realidad que estos viven en nuestro país y en muchos países de América Latina, se debe suplir esta desigualdad de condiciones con un conjunto de normas jurídicas que le sean fácil de comprender y analizar por qué no es lo mismo la capacidad que tiene un patrono que no obstante a tener los medios de producción a su alcance, tiene también la capacidad económica para poder absorber los honorarios de un profesional del derecho para que le brinde una asesoría sobre algún tema laboral en el que pueda tener duda en su forma de aplicación.

---

<sup>5</sup> Op. Cit. Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 26.

Un trabajador que es la parte mayoritaria de esta relación debe analizar por sí mismo sus derechos y obligaciones contenidas en la legislación que al trabajo corresponde debido a que por las escasas oportunidades económicas es muy poco probable que pueda sufragar los honorarios de un profesional del derecho para una asesoría en la materia por esta causa es que se le dota al trabajador con una legislación clara y sencilla que le permita una fácil y practica comprensión de las instituciones que en ella se regulan.

#### **1.4. Desprovista de mayores formalismos**

Para desarrollar este importante principio se debe dar énfasis a lo descrito como desprovisto de mayores formalismos, este tiene su razón de ser por el hecho que la legislación laboral se dirige al sector más vulnerable del trabajo que es la parte trabajadora.

Entonces es totalmente necesario no complicar aún más a estos debido a que regularmente cuando se acciona de su parte es para hacer valer sus derechos que son violentados por el patrono de esta guisa resulta que este acontecer social tenga como consecuencia una ley que no entrañe mayores requisitos que los meramente necesarios e imperativos a los que la misma norma hace referencia que deben cumplirse.

Esto en el orden de las ideas que el derecho del trabajo no es antiformalista sino más bien poco formalista que es algo muy diferente; el antiformalismo hace alusión a que en

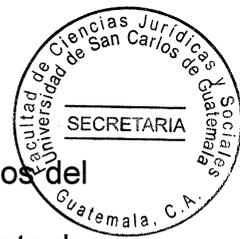


esta rama del derecho no hay formalidad alguna para el planteamiento de las acciones o solicitudes sin embargo esto no es correcto porque este derecho es poco formalista debido a que se trata de no poner trabas u obstáculos al trabajador para tener acceso al mismo ósea que hay formalidades que son imperantes y por tanto deben cumplirse.

El Artículo 216 del Código de Trabajo que establece “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de los patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.” Para el análisis del principio poco formalista tomaré lo indicando en cuanto a que el consentimiento debe hacerse por escrito esta formalidad se debe cumplir para poder solicitar la inscripción de un sindicato puesto a que no se puede realizar esta gestión indicando que el consentimiento fue prestado por vía telefónica y que se tiene la grabación es esta llamada porque la ley no obstante a que es poco formalista establece que para esta solicitud de inscripción se debe contar con el consentimiento por escrito y así se debe presentar.

### **1.5. Aplicación de justicia pronta y cumplida**

La aplicación una justicia pronta y cumplida es uno de los ideales, pilares, fundamentos de la administración de justicia que incluso la propia Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 203 establece que “La justicia se imparte de Conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia



la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. ...”

De esta cuenta que en materia de trabajo y previsión social, también se aplica esto, sin embargo en esta área la aplicación de justicia pronta y cumplida se debe a que el derecho del trabajo es un derecho humano.

#### **1.6. Celeridad al resolver**

En materia laboral se debe resolver con suma celeridad debido a que los asuntos que son llevados ante un órgano jurisdiccional consigo tienen inmiscuidos derechos muy especiales como por ejemplo la reinstalación de un trabajador a su centro de trabajo; esto no puede esperar un lapso muy prolongado

De tal cuenta citó a manera de ejemplo un juicio ordinario de reclamación de despido injustificado y pago de prestaciones, en el hay un trabajador gravemente afectado para llegar a esto tuvo que haber ocurrido el rompimiento de la relación laboral tal situación



hace que el trabajador despedido no cuente con la fuente de ingresos económicos que obtiene del trabajo por lo que la celeridad en resolver esta controversia es fundamental porque esta persona dependen muchas económicamente de lo que obtenga como reclamación de sus prestaciones e indemnización por tiempo servido para poder subsistir en lo que pueda encontrar otro empleo que le permita obtener ese ingreso económico.

### **1.7. Contrato de trabajo o relación laboral**

El contrato de trabajo es una institución jurídica creada para regular las relaciones entre patrono y trabajador con motivo de la ejecución de un trabajo que será remunerado, en él se establecen diversos factores tales como salario, jornada de trabajo, el lugar de la ejecución del trabajo, vacaciones, entre otros sin embargo para que el contrato exista debe establecerse la relación laboral que no es más que la ejecución del trabajo encomendado a cambio de una retribución de carácter pecuniario.

### **1.8. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es el instrumento que funciona como enlace en las relaciones de trabajo, en el cual se formalizan las condiciones en las cuales este se va a desarrollar, el tiempo de su duración, la jornada de trabajo a la cual estará sujeto el trabajador, las obligaciones del trabajador así mismo sus derechos y también las obligaciones y derechos del patrono; este debe adecuarse a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441, los Convenios



Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala y todas las demás leyes y reglamentos en la materia.

Estas normas se deben tomar en consideración debido a los mismos principios del derecho del trabajo lo establecen en especial la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece lo siguiente.

“El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad” propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico – social;” de esta guisa que en todo contrato de trabajo obligadamente se debe observar todas las leyes y reglamentos que establezcan derechos y obligaciones de patronos pero de manera muy especial de trabajadores.

El contrato de trabajo según nuestra legislación aplicable se compone de varios elementos que cumplen con perfeccionar este y darle una especial categoría inclusive como principio del derecho del trabajo; este según lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a



prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. ...”

En este se refleja que los legisladores al crear la norma protegen desde todo punto de vista al trabajador por ser este la parte débil de la relación de trabajo y que este proteccionismo hacia el trabajador surge por los constantes abusos cometidos por la parte empleadora hacia el trabajador al establecer jornadas trabajo totalmente desproporcionadas, salarios bajos que no contrastan con la realidad económica.

La opresión al no permitir la libertad sindical etcétera a pesar de estas violaciones y por la necesidad económica del trabajador a un trabajo que le permita por lo menos obtener un ingreso y llevar el sustento a su hogar estos debían acceder a estas condiciones inhumanas; la solución que encontraron en el momento de legislar fue la establecer requisitos mínimos que se deben observar en la contratación laboral.

### **1.9. Contrato de trabajo doctrinariamente**

Doctrinariamente hay puntos encontrados para definir el contrato, esto se debe a las posturas publicista o privatista del derecho del trabajo, la primera determina que el derecho del derecho del trabajo pertenece al área publica del derecho, pues aquí indiscutiblemente actúa el estado como garante del trabajador y coaccionando al



empleador a cumplir con las obligaciones que las leyes de trabajo y previsión social establecen; por el contrario la segunda corriente considera que el derecho del trabajo pertenece al área del derecho privado pues el génesis del derecho del trabajo es un acuerdo de voluntades, siendo la voluntad un elemento necesario para el negocio jurídico institución que es propia del derecho civil.

“El contrato no es más que el acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la libertad plena contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esta figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo no puede negarse la vigencia de este acto inicial que da vida a la relación laboral.”<sup>6</sup>

Lo plasmado por este docto refleja que imparcialidad respecto de los postulados publicista y privatista, pues por una lado indica que el contrato laboral es un acuerdo de voluntades y también afirma que este se encuentra afecto a la intervención por parte del estado pues esta forma de contratación se encuentra reglado de tal manera que se deben cumplir con ciertas disposiciones mínimas. El estudio de los diversos postulados o escuelas que desarrollan las posiciones antagónicas del derecho del trabajo son de gran importancia para el desarrollo de cualquier institución del derecho del trabajo, pues estas escuelas desarrollan a profundidad cada institución desde su propio punto de vista.

---

<sup>6</sup> Op. Cit. Fernández Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 89.



El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco no recoge o acepta una posición ya sea publicista o privatista sino más bien una postura intermedia, así lo describe la doctrina nacional “la ley guatemalteca no recoge totalmente la doctrina de la relación laboral, sino que guarda una posición conciliatoria. Se inclina fundamentalmente por la doctrina de la relación y del contrato realidad, porque para que exista y se perfeccione basta con la iniciación del trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios...”<sup>7</sup>

Incluso el contrato individual de trabajo es considerado como una fuente propia del derecho del trabajo, debido a gran importancia que este contrato tiene para una relación de trabajo, aquí se establecen derechos y obligaciones recíprocas y que deben ser cumplidas por ambas partes de tal forma que el incumplimiento de alguna de las obligaciones podría llevar a la terminación del contrato de trabajo, finiquitando este contrato por las propias causas que él establece.

Por ello que se considera fuente del derecho laboral y así indica el Licenciado Omar Francisco Garnica Enríquez “a) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo- b) Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo- c) Reglamento Interior de Trabajo- d) Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo- e) Laudo Arbitral- f) Convenios y Tratados de la OIT- g) Costumbre o uso local”<sup>8</sup> El contrato de trabajo a decir del autor se puede considerar fuente del derecho laboral debido a que en este se pueden crear instituciones

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Pág. 35

<sup>8</sup> Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La Fase Pública del Examen Técnico Profesional**. Pág. 14.



totalmente innovadoras que favorezcan al trabajador, es de allí donde se llega a considerar este como fuente del derecho del laboral.

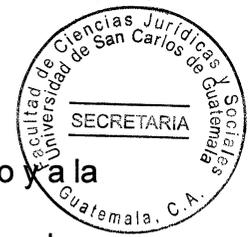
Por lo expuesto por ambas corrientes doctrinarias es que llego a la conclusión que el derecho del trabajo si corresponde al área del derecho público pues ante la indefensión en que se encuentra el trabajador en la mayoría de casos de nuestra sociedad guatemalteca, hace necesaria la intervención del estado, para poder garantizar los derechos del trabajador, que estos de ninguna forma sean vulnerados ni disminuidos pues esto es lo mínimo con lo que debe contar un trabajador en relación de dependencia.

#### **1.10. Elementos del contrato de trabajo**

Esta institución jurídica está compuesta de diversos elementos absolutamente necesarios para poder darle forma al contrato de trabajo, los cuales establecen los alcances, consecuencias, y reglas a las cuales deben sujetarse tanto los patronos como los trabajadores en el desarrollo del trabajo.

➤ ¿Por qué constituye un vínculo económico-jurídico?

Esto se debe a que de manera positiva constituye un vínculo dado que es el contrato de trabajo el que constituye derechos y obligaciones que recíprocamente deben prestarse el patrono para con el trabajador y viceversa; la razón de que este sea económico se



debe a que para el patrono entraña una ganancia a obtener por el trabajo prestado y a la vez debe pagar al trabajador un salario por este trabajo prestado de manera que ambos obtienen un beneficio de carácter económico y a su vez este tiene particularidad jurídica porque se regula de manera taxativa en la legislación laboral.

➤ La prestación del trabajo o la ejecución de una obra se debe hacer personalmente

El contrato de trabajo establece que el trabajo se da entre patrono y trabajador, este trabajo se debe ejecutar personalmente por el trabajador de la forma convenida con el patrono; de ninguna manera el trabajador contratado puede delegar en otra persona la ejecución del trabajo debido a que esto tiene las características de un intermediario, perdiendo de inmediato la calidad de trabajador.

Según el Código de Trabajo Artículo 3 “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo” de tal cuenta que el trabajo debe ser desempeñado de manera personal siendo esta una característica del contrato de trabajo.

Del mismo modo si una persona es contratada para la ejecución de una obra, el desarrollo de ella debe realizarse personalmente por la persona contratada no dando cabida a la delegación del trabajo para el que fue realmente contratado. Las relaciones de trabajo adquieren el carácter de personalísimas entre las partes.

La ejecución del trabajo se lleva a cabo por una persona natural pues el patrono al contratar el personal necesario para la ejecución de sus labores lo hace de manera personalísima entre él y el trabajador, puesto que si el patrono contrata una empresa para que ejecute determinados trabajos que son de utilidad para un patrono entra en juego la figura del intermediario saliendo totalmente de una relación laboral.

De esta misma forma lo indica el Maestro Luis Fernández Molina “Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un Contrato Laboral sino a uno de tipo mercantil. ...”<sup>9</sup>

➤ Bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono

La razón de ser de la dependencia continuada que el trabajador soporta del patrono es sencillamente porque este obedece a las instrucciones del patrono, no puede tomar decisiones por sí mismo sin que esté autorizado por aquel para realizarlo; esto se debe a que el patrono es quien tiene la dirección de la empresa y es quien contrata los servicios del trabajador para que desempeñe las labores que este le asigne, las labores que realiza

---

<sup>9</sup> Op. Cit. Fernández Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 94.



todo empleado que hayan sido requeridas por el patrono son de mera responsabilidad del empleador debido a que son las instrucciones que el gira a sus trabajadores.

La dirección inmediata o delegada del trabajo radica en que el patrono tiene el derecho de direccionar las labores de sus empleados y estos deben responder a esas instrucciones dadas por aquel pues es una obligación a la cual se encuentra sujetos en este caso particular los trabajadores.

El fundamento legal de la dirección inmediata o delegada se encuentra en el Artículo 63 del Código de Trabajo que establece “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; b) ...” Acá se refleja claramente que el trabajador está a disposición del patrono y que debe de obedecer las órdenes emitidas en la ejecución del trabajo para el que fue contratado.

➤ ¿La exclusividad de la prestación de los servicios, es una libertad o una obligación?

Esta pregunta surge debido a que en un contrato de trabajo según Código de Trabajo, la exclusividad, no es una característica que se aplique a las relaciones de trabajo, de esta guisa se establece que el trabajador toda vez cumpla con el horario de trabajo convenido

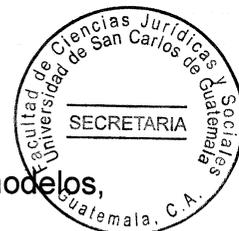


puede tener otro empleo sin embargo esta misma normativa establece que esta exclusividad solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

Ósea que también pueden establecerse contratos de trabajo con características de exclusividad siempre y cuando así se convenga entre las partes contratantes; en conclusión de manera general esta característica no es exigible en las relaciones de trabajo sino únicamente cuando así se convino en la celebración del contrato de trabajo.

La exclusividad en la prestación de los servicios laborales es un tema muy importante en la contratación ya sea individual o colectiva pues si se pacta esta en el contrato de trabajo el empleado tiene la obligación de prestar sus servicios laborales únicamente a un patrono y trae como consecuencia la limitación para el contratado de poder prestar su servicio laboral a diferente patrono.

Respecto de la exclusividad en la prestación de los servicios en Colombia está se ejecuta de la siguiente forma “sólo puede imponerse a trabajadores especializados, o sea, a aquellos que ejecutan labores altamente complejas, por ejemplo, científicos, investigadores, profesionales especializados y por supuesto, a los administradores de la empresa. Segunda condición para ser válida dicha condición, es que la remuneración sea alta. En éste caso, podríamos incluir a otros trabajadores que podrían pactarse dicha exclusividad, que sin ser altamente compleja, si existe una incompatibilidad por la labor,



pero es muy bien compensada económicamente, caso de los actores, modelos, futbolistas. En otras palabras, jamás podrá exigírsele exclusividad a un mensajero, una secretaria, un operario y a todo aquel que tenga salarios bajos, además que no maneja información confidencial, de tal manera que nada impide que éstos últimos, puedan ejercer otros trabajos en su tiempo libre, cómo el fin de semana, trabajando en bares, restaurantes, tiendas, supermercados, incluso en actividades iguales a las que ejecutan actualmente.”<sup>10</sup>

➤ ¿Cómo enfrenta el Código de Trabajo la simulación laboral?

Este tema se refiere aquellas relaciones de trabajo en donde indiscutiblemente el patrono trata de simular el contrato de trabajo, para que de esta forma no recaigan sobre él las obligaciones que establece el Código de Trabajo como por ejemplo el pago de aguinaldo, bonificación incentivo, entre otras prestaciones que el patrono debe cumplir con darle a sus empleados.

La simulación también se puede llevar a cabo por el patrono cuando se contrata a una persona y su salario real se ve reflejado en diferentes rubros como por ejemplo: a) pago de salario; b) servicios técnicos prestados, los cuales el patrón le establece al trabajador que debe facturar a la empresa; c) comisión por ventas, la cual de igual forma el patrón

---

<sup>10</sup> <https://actualicese.com/actualidad/2011/05/31/exclusividad-de-servicios-de-un-trabajador-cuando-es-valida-dicha-clausula/> (Consultada el cinco de septiembre de dos mil dieciocho)



le indica a su empleado que se le cancelará al presentar una factura con el monto alcanzado como comisión.

De esta cuenta el patrono trata de evadir responsabilidades debido a que él únicamente cubrirá las prestaciones de su empleado por el monto reflejado en este ejemplo como pago de salario dejando de percibir por parte del empleado el monto total que le corresponderían en el pago de sus prestaciones como lo son el aguinaldo, la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, también disminuyendo el monto por una posible indemnización por tiempo servido.

### **1.11. ¿Qué es la contratación dual?**

La contratación dual se manifiesta cuando el patrono al momento de contratar o a lo largo de la relación de trabajo simula una parte del salario que efectivamente percibe el empleado con documentos que regularmente revisten las características del área mercantil.

Las facturas o un contrato por servicios técnicos, es con ello con que el patrono tiene en sus registros laborales reflejada la contratación de un trabajador con un salario establecido no siendo ese salario el que realmente percibe puesto que hay otra parte del mismo que se complementa con documentos mercantiles evitando de esta forma cumplir con el pago íntegro de las prestaciones del trabajador.

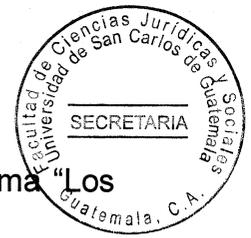


## 1.12. ¿Qué es el principio de contrato realidad?

Este principio regulada lo que deben tomar en consideración los órganos que imparten justicia en materia de trabajo y previsión social cuando se evidencia la figura de la contratación dual, es aquí cuando los jueces y magistrados deben tomar como base fundamental la realidad del contrato de trabajo.

Cuando el contrato de trabajo se complementa con otros documentos de diferente índole es aquí cuando los administradores de justicia toman la decisión de tomar en cuenta los documentos con los cuales se complementa el contrato de trabajo y obligadamente pasan a formar parte del contrato de trabajo consecuentemente le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo. Son los tribunales de trabajo y previsión social, quienes de primera mano conocen estos conflictos sin embargo la Corte Suprema Justicia y también la Corte de Constitucionalidad han sentado jurisprudencia al respecto.

Dicho principio también se acuña en la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad en la sentencia de apelación de amparo de fecha cuatro de abril de dos mil trece, del expediente identificado con el número cuatro mil seiscientos diecinueve guion dos mil once (4619-2011), promovido por el Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación en contra de la sentencia de fecha veinticinco de octubre de dos mil once dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio, en el cual la Corte de Constitucionalidad al dictar sentencia.



En la parte considerativa de la misma sienta jurisprudencia de la siguiente forma: “Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. (Julio Armando Grisolia, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” ...”

Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en sentencias de veintiuno de septiembre de dos mil diez, quince y veinticinco de febrero, ambas de dos mil once, dictadas en los expedientes ciento sesenta y nueve - dos mil diez (169-2010); dos mil seiscientos trece - dos mil diez (2613-2010) y dos mil novecientos sesenta y ocho - dos mil diez (2968-2010), respectivamente.” Sentencia que se acompaña como anexo I.

En esta sentencia claramente se puede apreciar el criterio de los magistrados sobre el proteccionismo que se le brinda al trabajador cuando en una relación de trabajo, el patrono para evadir responsabilidades simula la contratación real de una persona o bien complementa este contrato con otros documentos de índole diferente como por ejemplo lo es una factura, un contrato de servicios, que ambos pertenecen al campo mercantil y de esta forma librarse de las obligaciones en materia de trabajo y previsión social que establece el Código de Trabajo.



Es aquí que de conformidad con este principio de realidad en donde se protege al asalariado de los vejámenes a los cuales está expuesto por parte del empleador al simular una relación laboral; prevalece la realidad esta relación de trabajo y consecuentemente le es aplicable a esta contratación laboral simulada, las leyes y principios laborales.

Esta problemática enraizada en Guatemala que vulnera los derechos del trabajador se ha hecho pública en diferentes oportunidades y diversos medios de comunicación social, es el caso que Diario El Periódico de Guatemala realiza una publicación en la que indica.

“Una relación civil que oculta un contrato laboral. La simulación de contratos es una práctica común entre los sectores público y privado. En el Estado se utilizan los contratos 029 y 018 para la contratación de servicios técnicos y profesionales en el Estado, pero en algunos casos se utilizan para disfrazar la relación laboral que debe contar con prestaciones como Aguinaldo, Bono 14 y vacaciones. ... En otras palabras, una relación civil pasa a ser laboral aunque se haya firmado otra cosa y si se cumplen las características propias de un contrato de este tipo: una jornada establecida, un lugar físico y herramientas para trabajar, una dependencia continuada, una actividad permanente y no puntual, explica el exministro de Trabajo, Luis Linares. ... Se cae en una “tergiversación del contrato de servicio” como explica Luis Ricardo González, director del área de Derecho Laboral de la Universidad Rafael Landívar. Y esto es algo ilegal, como lo han dejado claro sentencias del Organismo Judicial y de la Corte de Constitucionalidad



(CC). Sin embargo, el proceso es lento y puede tardar hasta cuatro años en las diferentes instancias, sentencia González.”<sup>11</sup>

Con esta publicación realizada el Diario El Periódico, el once de enero de dos mil dieciséis se deja en evidencia que el tema de las simulaciones o contratación dual en materia laboral, es bastante evidente y recurrente, constituye una problemática social pues al ocurrir está el trabajador debe accionar legalmente generando cargas económicas y también teniendo la incertidumbre de que cuándo se llegará a una resolución final y se le haga efectivo de sus prestaciones e indemnizaciones que le corresponden de conformidad con el principio de realidad que enmarca el derecho del trabajo.

### **1.13. Diferencia entre contrato de trabajo y la relación laboral**

Importante es en el derecho del trabajo tener claro qué es el contrato de trabajo siendo este el documento en el cual se estipulan las condiciones en que el trabajo debe ser prestado del mismo modo el contrato puede ser verbal cuando se refiere a trabajo agrícola o ganadero, servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, esto por imperativo legal del Artículo 27 del Código de Trabajo; tomando como base lo anterior concluyó indicando que el contrato de trabajo es un

---

<sup>11</sup> <https://elperiodico.com.gt/inversion/2016/01/11/una-relacion-civil-que-oculta-un-contrato-laboral/> (Consultada el cinco de agosto de dos mil dieciocho)

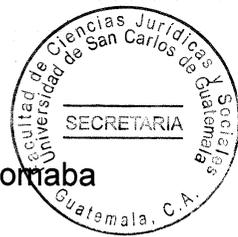


acuerdo de voluntades en donde se fijan condiciones en como el trabajo ha de desarrollarse sometiéndose a las leyes vigentes en materia laboral.

La relación de trabajo no es más que el momento en donde el contrato de trabajo se perfecciona a través del inicio de la prestación de los servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros por parte del trabajador y el pago de una remuneración por el lado del patrono, este el punto de partida de los derechos y obligaciones a los cuales se sujeta todo empleador y empleado, de esta cuenta se puede interpretar que puede existir una relación de trabajo sin un contrato de trabajo escrito porque como se indicó anteriormente el contrato puede ser verbal.

Desde otro punto de vista la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación del trabajo y el contrato es el acuerdo de voluntades en donde se fijan las condiciones en que el trabajo será prestado; sin embargo este acuerdo de voluntades no es tan amplio como en otras áreas del derecho y esto se debe a la concepción del derecho laboral que es una área del derecho público porque este es el método que el estado tiene para proteger de manera preferente al trabajador en contra de los abusos a los que puede estar expuesto.

Y por ser la parte más débil de la relación de trabajo de esta misma guisa es que el autor Luis Fernández Molina indica en su obra que “Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar el contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido incorporando el término de contrato, ha sido por las



deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 85.



## CAPÍTULO II

### **2. La terminación de los contratos de trabajo como una excepción a la estabilidad del derecho de trabajo**

La concepción del derecho del trabajo y sus principios tanto de corte publicista como de proteccionismo preferente del trabajador que se encuentra plasmado en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, deja constancia de que esta área del derecho constituye un derecho humano y es de esta guisa que la legislación vigente en esta materia y diferentes fallos de la Corte de Constitucionalidad establecen que el contrato de trabajo debe ser tomado a tiempo indefinido como regla general y que los casos de excepción regulados en los Artículos 25, 170 y 171 del Código de Trabajo, son las únicas razones para que este no sea considerado a tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido da al trabajador la certidumbre de tener una fuente de ingresos económicos estable, constante, que le permita a este y a sus dependientes económicos satisfacer sus necesidades materiales y morales.

La estabilidad de los contratos de trabajo o relaciones de trabajo propiamente dicha es la razón por la cual estas relaciones deben ser siempre o casi siempre por tiempo indefinido pues el trabajo es un derecho humano del cual no se puede privar a las personas sino más bien fomentar las condiciones para crear trabajos dignos estables que le permitan tanto al trabajador como al patrono satisfacer sus necesidades económicas. La satisfacción de las necesidades es un reflejo de la estabilidad del trabajo.



El trabajo como un derecho humano se plasma también en instrumentos internacionales que han sido suscritos y aceptados por Guatemala tal como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Artículo 23 de esta declaración establece que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

En este artículo que es ley vigente para Guatemala, se puede apreciar claramente que el trabajo es un derecho humano al cual todas las personas sin discriminación de raza, edad, sexo, etnia, tenemos derecho de poseerlo; también que es una libertad la elección del trabajo de ninguna manera se podría imponer coercitivamente un trabajo que este no desee porque se estaría retrocediendo a una época de esclavitud y explotación total; las condiciones satisfactorias a la cual hace referencia el artículo antes citado hacen referencia a que el trabajo prestado debe ser remunerado de tal forma que pueda el trabajador satisfacer sus necesidades.

Derivado de lo establecido en esta declaración claramente y sin objeción se puede establecer que el derecho al trabajo es un derecho humano y por tal razón se debe tomar



a la estabilidad de las relaciones de trabajo como un elemento intrínseco del contrato de trabajo pues es esta la regla general que debe observarse en todas las contrataciones laborales siendo los casos de excepción ya mencionados las variables únicas. Al respecto de la terminación de las relaciones de trabajo una corriente de pensamiento sentada por Rafael Caldera nos establece que “A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador...”<sup>13</sup>

Lo manifestado por el maestro citado tiene gran valor para nuestro derecho laboral pues al terminar con una relación laboral nacen instituciones protectoras del trabajador como lo es una indemnización por tiempo servido que nuestra legislación la concibe como un castigo para el patrono que dio por concluido un contrato de trabajo de manera unilateral.

## **2.1. La estabilidad absoluta de las relaciones de trabajo**

Esta es una teoría doctrinaria que establece que los contratos de trabajo o relaciones de trabajo deben ser siempre de carácter estable pues este elemento va aparejado al trabajo.

La estabilidad absoluta se fundamenta en que el trabajo obtenido por una persona, trabajador, mismo que fue contratado por otra persona ya sea esta individual o jurídica, patrono, no se le puede coartar al trabajador pues este derecho reviste la categoría de

---

<sup>13</sup> Caldera, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Pág. 334.



derecho humano, de esta forma las normas jurídicas en materia laboral no daría cabida a la terminación de los contratos de trabajo sino es con la autorización de autoridad judicial competente ósea que un juez de trabajo y previsión social sin excepción alguna debe autorizar la terminación del contrato de trabajo aun existiendo causal determinada e imputable al trabajador para proceder a la terminación sin responsabilidad para el patrono.

Esta doctrina es poco práctica debido a la elevada carga de trabajo que traería consigo su aplicación pues los tribunales atenderían cantidades muy elevadas de solicitudes de terminación de contratos de trabajo.

## **2.2. La estabilidad relativa de las relaciones de trabajo**

Esta forma de estabilidad se refleja como una obligación de carácter legal que tiene el patrono que cumplir pues el Código de Trabajo se la impone a éste, doctrinariamente también se establece por el Licenciado Fernández Molina lo referente a esta obligación patronal de estabilidad laboral.

“Obligaciones Legales: Se derivan directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y Bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc; o máximas como en el caso de



las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de una negociación particular patrono-trabajador...<sup>14</sup>

Acá estamos frente a otro perspectiva acerca de la estabilidad que como ya fue desarrollado anteriormente es necesaria su existencia en el derecho del trabajo; este sistema limita un tanto la estabilidad de las relaciones de trabajo y fija los parámetros en los cuales necesariamente esta blinda al trabajador, pues esta corriente de pensamiento si permite la terminación de los contratos de trabajo.

Sin embargo establece casos en los cuales está terminación no es dable de manera unilateral por parte del patrono, sino debe haber una autorización judicial para llevar a cabo tal rompimiento de vínculo laboral, como ejemplo claro de esta corriente de pensamiento, en dos artículos de Código de Trabajo en los cuales se evidencia cual es la tendencia de la legislación guatemalteca al respecto de la total aprobación de esta teoría.

Por un lado está el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez trascurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el

---

<sup>14</sup> Op. Cit. Fernández Molina. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 105 y 106.



patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas: ...”

En el párrafo anterior de manera clara se puede desentrañar que el legislador permite terminar la relación laboral por parte del patrono sin causa justificada únicamente se le sanciona con el pago de una indemnización por tiempo servido la cual percibe el trabajador como recompensa al rompimiento de la estabilidad laboral y al deterioro físico y mental sufrido en el tiempo transcurrido desde el inicio hasta el final de la prestación de los servicios prestados.

Por otro lado tenemos el Artículo 151 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual regula que “Se prohíbe a los patronos: ... c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. ...”



Este artículo a contrario sensu del citado anteriormente se puede evidenciar que al imponer esta figura jurídica a la sociedad se busca dar a la trabajadora que recae en el hecho previsto una protección a la estabilidad de manera que no pueda ser terminada la relación de trabajo por el hecho de la situación en que se encuentra.

En estos dos artículos se puede establecer la aceptación de la teoría de la estabilidad relativa de las relaciones de trabajo pues es el primero deja en entera libertad al patrono para terminar la relación de trabajo con la única sanción de pagar una cantidad de dinero en concepto de indemnización por tiempo servido.

El segundo establece que en determinados casos la relación de trabajo no puede ser terminada de manera unilateral por parte del patrono sino que este debe obtener una autorización judicial para llevar a cabo tal decisión pues este trabajador se encuentra en una situación que le hace tener especial protección de la estabilidad laboral, elemento intrínseco de la relación laboral. Esta estabilidad relativa se materializa en los casos siguientes:

### **2.2.1. Mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia**

Quienes gozan de inamovilidad, en este caso particular si el patrono tuviese alguna causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo deberá gestionar el mismo ante



los tribunales de trabajo y previsión social, comprobar la existencia de la falta a través de un juicio ordinario y únicamente hará efectivo el despido previa autorización judicial.

### **2.2.2. Trabajadores en formación de sindicato**

De igual manera gozan de inamovilidad desde el momento que dan aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo de la intención de la formación de un sindicato y gozan de esta especial protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo, esta estabilidad se refuerza en el ordenamiento jurídico con la aplicación de los pactos de la Organización Internacional del Trabajo, que han sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Sin embargo, si el patrono considera que uno de estos trabajadores incurre en una causal de despido deberá gestionar el despido del trabajador en un incidente de cancelación de contrato de trabajo ante el juez correspondiente y solo con la autorización del juez podrá poner término al contrato de trabajo.

#### **➤ Comité ejecutivo del sindicato**

Todos los miembros que lo compone gozan de inamovilidad durante todo el tiempo que dure su gestión, periodos no mayores de dos años, y hasta doce meses después de haber cesado el desempeño del cargo, si el patrono desea dar por terminada la relación de trabajo deberá probar la justa causa ante los tribunales de trabajo y previsión social a través de un juicio ordinario.



### **2.2.3. Planteamiento de un conflicto colectivo de condiciones de trabajo**

Cuando hay un asunto susceptible de huelga o paro, en el cual se haya agotado la vía directa sin obtener resultados positivos, se recurre a la conciliación como método de resolución de conflictos de carácter económico-social, en este procedimiento desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones al tribunal de conciliación si el patrono desea dar por terminada alguna relación de trabajo deberá obtener autorización judicial, probar la justa causa y únicamente se hará efectiva cuando sea autorizada judicialmente.

### **2.3. Formas de terminar los contratos de trabajo**

El contrato de trabajo por regla general es tomado a tiempo indefinido, esto es beneficio de la estabilidad laboral que el trabajador debe gozar; los contratos a tiempo determinado la ley les da carácter de excepción puesto que debe prevalecer la estabilidad del trabajo sin embargo esta se puede dar por concluida de diversas formas, por diferentes motivos y por distinta parte.

### **2.4. Voluntad de una de las partes**

El Código de Trabajo, establece que, a la relación de trabajo se le puede poner término cuando una de las personas que la conforman decide unilateralmente finiquitar ese vínculo tan especial que hay entre patrono y trabajador. Esta decisión tiene



consecuencias dependiendo de quién sea la persona que termina con el contrato de trabajo.

En el caso supuesto que el patrono sea quien termine con el contrato de trabajo sin causa justificada el Código de Trabajo prevé la institución de la indemnización por tiempo servido como una sanción hacia el patrono por haber terminado con un contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa reprochable al trabajador de esta guisa es que el trabajador al ser despedido de manera injustificada tiene el derecho de emplazar al patrono para que pruebe en juicio la justa causa del despido y si ella no es demostrada debe pagarle al trabajador la indemnización correspondiente y los daños y perjuicios causados desde el momento del despido hasta que se le pague la indemnización por un periodo máximo de doce meses.

Al respecto de este tema particular la doctrina establece que “Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual.”<sup>15</sup>

Este pensamiento del maestro guatemalteco considero que es bastante acertado pues al empleador se le sanciona al terminar una relación de trabajo sin causa y esto se debe a la estabilidad que debe de haber en el trabajo pues este es un derecho humano.

---

<sup>15</sup> *Ibíd.* Pág. 142.

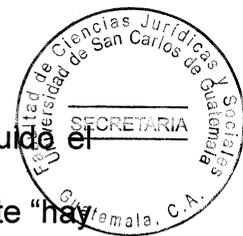


La ley protege al trabajador estableciendo una sanción de carácter pecuniario al patrono que rompe ese vínculo jurídico que los entrelaza los hace acreedores tanto de derechos como de obligaciones reciprocas que se deben llevar a cabo en una relación de trabajo.

Si es el trabajador es el que de manera unilateral da por concluido el contrato de trabajo, ósea renunciando al trabajo para el que fue contratado, las normas jurídicas aplicables le preceptúan que debe cumplir con dar un aviso previo al patrono acerca de esta terminación también se regula la antelación con la cual el trabajador debe dar este aviso y esto depende únicamente del tiempo que lleva efectuando la labor para la cual fue contrato como por ejemplo si el trabajador tiene dos años continuos de trabajar para el mismo patrono debe extender el aviso con dos semanas de anticipación al efectivo cese de la relación de trabajo.

De manera infalible se evidencia ese proteccionismo de las leyes en materia laboral hacia el trabajador pues a este no le impone ninguna sanción al dar por concluido el contrato de trabajo únicamente se podría entender como un formalismo la entrega del aviso previo.

Claro está que el trabajo constituye un derecho humano al cual todos tenemos acceso empero no se puede obligar al trabajador o imponerle sanciones al tener la intención de concluir con un trabajo para el que fue contratado pues es parte tanto del derecho del trabajo la elección del mismo y del derecho a libertad no estar atado a una relación de trabajo que ya no satisface las necesidades del trabajador, es por ello, que al trabajador se le debe dar la libertad absoluta de ponerle fin al trabajo pues de no ser así se le vulnerarían derechos inherentes al mismo y se le estaría esclavizando a un trabajo.



Esta causal de terminación implica una sanción para la parte que de por concluido el contrato de trabajo, existen investigaciones que asocian esta sanción a lo siguiente “hay que señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, asimismo, puede ponerle fin. El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como parte débil del contrato cuya autonomía de la voluntad está restringida en la práctica por su “hiposuficiencia económica”, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando ésta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que le pone fin al vínculo entre ellas.”<sup>16</sup> (sic)

Claramente se aprecia que la ley laboral se inclina indiscutiblemente al proteccionismo hacia el trabajador por ser esta la parte débil de dicha relación de trabajo y a la finalidad de que las relaciones de trabajo deben ser estables y por ende de tiempo indefinido por regla general.

## **2.5. Mutuo consentimiento**

El mutuo consentimiento no es más que el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes de la relación de trabajo por la cual llegan a la decisión de terminar con un trabajo de trabajo vigente entre ambos; esta decisión tomada bilateralmente por los contratantes bastante relación tiene con el derecho civil pues claro está que se debe apreciar siempre que este acuerdo de voluntades se encuentre libre de vicio, error, dolo

---

<sup>16</sup> <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> (Consultada el seis de septiembre de dos mil dieciocho)



o coacción pues esta figura del derecho del trabajo deja en libertad al patrono al pago de una indemnización pues aquí la decisión es tomada tanto por el empleado como por su patrón de tal cuenta que no es dable como obligación que el patrono tenga una carga pecuniaria al respecto.

Es por ello, que se debe tener bastante cautela con esta institución pues puede ser utilizada con ardid por el patrono para no contraer responsabilidades del pago de prestaciones e indemnización por tiempo servido. Al efecto de esta causa de terminación una de las varias posiciones doctrinarias establece que “Esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento o, como prefieren algunos autores, mutuo desentimiento, será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de vicios que lo anulan conforme al derecho común: el error, el dolo o la violencia.”<sup>17</sup> (sic)

## **2.6. Causa imputable a la otra parte**

Este es otro de los motivos para dar por terminada la relación de trabajo, siendo posiblemente la causal que más conflictos genera, esto se debe, por una parte, a que el vínculo laboral es terminado de forma unilateral por una de las partes que forman dicha relación sin embargo si lo vemos desde la perspectiva patronal no se contraen obligaciones pecuniarias por parte del patrono al pago de indemnización por tiempo

---

<sup>17</sup> <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> (consultada el seis de septiembre de dos mil dieciocho)



servido, esto se debe a que se reprocha por parte del patrón alguna, o varias de las causales estipuladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala, razón por la cual la ley faculta al empleador a terminar la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Esta terminación del contrato de trabajo por parte del patrono invocando causa determinada en contra del trabajador, por regla general este termina sin responsabilidad para el patrono.

Sin embargo el trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social para que este demuestre la justa causa, caso contrario, deberá indemnizar al despedido y pagarle los daños y perjuicios causados.

Al respecto de lo dispuesto en el Artículo 76 del Código de Trabajo, el cual regula la forma de terminación de los contratos de trabajo, propiamente este, define que es la terminación de los contratos de trabajo, de esta guisa y haciendo crítica del mismo es que el gran exponente guatemalteco Mario López Larrave indica de manera crítica pero constructiva lo que para él es la terminación laboral.

“La definición anterior es correcta por cuanto comprende las causas voluntarias de la disolución de los contratos –unilaterales y bilaterales- y las de causas ajenas a la voluntad de las partes previstas en la ley, pero resulta criticable por cuanto sugiere que con la



terminación se extinguen todos los derechos y obligaciones emanados del contrato, lo cual no es cierto.”<sup>18</sup>

Al respecto de este pensamiento estoy en total acuerdo con lo indicado con el autor, pues la terminación de la relación de trabajo se puede hacer efectivo sin embargo del derechos que emanan de un contrato no terminan con esta disolución sino todo lo contrario pues de esta terminación emergen nuevos derechos como lo es la posibilidad que la ley otorga al trabajador para emplazar al patrono y probar la justa causa del despido, si esta no es probada, tiene derecho a una indemnización por tiempo servido.

## **2.7. Por disposición de la ley**

Esta causal tiene gran importancia en el Código de Trabajo pues aquí termina le relación de trabajo, sin embargo, no se extinguen los derechos que el trabajador posea en virtud del contrato de trabajo. Esta causal indiscutiblemente refleja que el patrono tiene obligaciones directas con el trabajador por las cuales debe responder aun cuando el contrato de trabajo haya terminado por las causas que la ley determina, en las cuales no se extinguen los derechos que se derivan del contrato o relación de trabajo.

El Artículo 85 del Código de Trabajo, establece que “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

---

<sup>18</sup> Óp. Cit. López Larrave. *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. Pág. 65.



y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, ... 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, ... b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o muerte del patrono. ...”

Son estas las causas que la ley regula para dar por terminado el contrato de trabajo por virtud de la ley y sin responsabilidad para el trabajador, esto como lo indique anteriormente, hace responsable al patrono de las obligaciones del contrato de trabajo pues al que libera la ley de toda responsabilidad es al trabajador.

### **2.7.1. Muerte del trabajador**

El servicio contratado por una persona –empleador- para que otra –trabajador- realice determinadas actividades, según nuestro Código de Trabajo, debe ser prestado por aquel de manera personal, este es el punto de partida para que la muerte del trabajador sea una causal para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. Desde el momento del deceso del trabajador el servicio que él debía prestar es interrumpido de forma permanente y definitiva pues el vínculo laboral definitivamente es personal e intransferible entre las partes.



De tal cuenta, que el servicio que prestaba el fallecido no puede ser transmitido a otra persona que este haya designado; al suceder este acaecimiento esa conexión jurídica termina para ambas partes sin embargo, para el patrono, conlleva esa terminación obligaciones de carácter pecuniario pues los derechos que el trabajador fallecido posee en virtud del contrato de trabajo no se extinguen sino que estos pueden ser reclamados por sus herederos o concubina que obtengan la calidad de beneficiarios a juicio de un juez de trabajo y previsión social.

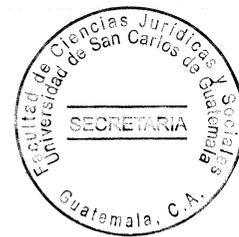
Esta causa para terminar con el contrato de trabajo es motivo de diferentes pensamientos como los siguientes “Sin embargo, la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, sigue teniendo importancia y presenta manifestaciones genéricas, como la fuerza mayor o el caso fortuito y otras más específicas como la muerte, la incapacidad y la quiebra o cierre fortuito de la empresa.”<sup>19</sup>

“Por cuanto la relación de trabajo implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, es obvio que la muerte de éste supone automáticamente la extinción de dicha relación, la cual no es susceptible de transmitirse sucesorialmente.”<sup>20</sup>  
(sic)

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco no prevé en ningún pasaje la transmisión sucesoria del trabajo esto bajo el entendido que este es un vínculo económico jurídico que se establece entre patrono y trabajador de manera personalísima por este último.

<sup>19</sup> Op. Cit. Caldera. **Derecho del Trabajo**. Pág. 338.

<sup>20</sup> Hernández Álvarez, Oscar. **La Terminación de la Relación de Trabajo. Clasificación y Efectos**. Pág. 546.



## **2.7.2. ¿Cómo se obtiene la indemnización por muerte del trabajador?**

Los familiares o dependientes del trabajador fallecido deben promover ante un juez de trabajo y previsión social un incidente para obtener el pago de dichas prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle al trabajador fallecido, en el lenguaje forense a esta institución se le denomina incidente de pago post mortem, este incidente se tramita de conformidad con lo estipulado los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República, esto en plena concordancia con el Artículo 326 del Código de Trabajo el cual establece que “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. ...”

Este procedimiento se encuentra regulado por una ley distinta puesto que el norma laboral al establecer la vía para dilucidar la situación no contempla la forma como hacerlo es por ello que el decreto 2-89 suple las deficiencias de esa normativa laboral que no señala un trámite específico tal como lo regula el Artículo 23 del citado decreto.

## **2.7.3. Procedimiento para sustanciar el incidente**

Para el desarrollo de esta investigación resulta indispensable tener una definición clara y precisa de la institución denominada incidente, que es propia del derecho procesal, y que se define como “litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria



(Cotiure), o, como dice Brailovsky, cuestión accesoria que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia. Entre otros, se consideran incidentes típicos las excepciones dilatorias y las perentorias, las medidas cautelares, los embargos y desembargos, las tachas en general, la citación de saneamiento y evicción, la declaración de pobreza, la acumulación de autos y otras muchas."<sup>21</sup>

De conformidad con el Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, el mismo se diligencia de la siguiente manera: incidente de hecho: al promover un incidente de esta naturaleza el juez entrará a conocer la cuestión planteada por el incidentante y sin más trámite mandara a dar audiencia a la otra parte –incidentado- por el plazo de dos días, evacuada la audiencia se mandara a recibir la prueba por el plazo de ocho días y sin más trámite se dictara auto que resuelva el asunto dentro de los tres días de evacuado el periodo probatorio.

El incidente de derecho: promovido el incidente el juez manda a dar audiencia a las otras partes, si las hubiere, se le llama incidentado, por el plazo de dos días para que estos se manifiesten al respecto y el juez resolverá el mismo sin más trámite dentro del plazo de tres días.

Este es el trámite establecido por la ley para los incidentes en general, esto aplicado a las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle se

---

<sup>21</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Pág. 504.



aplica del mismo modo empero tiene particularidades muy intrínsecas de la ley laboral como las siguientes: El juez competente es uno con competencia privativa de trabajo y previsión social; a pesar de que para muchos litigantes este tema debería de ser discutido ante un órgano de carácter civil puesto que esas prestaciones son consideradas por ellos como parte la masa hereditaria.

Sin embargo nuestra legislación establece lo contrario al indicar quien es el juez competente, otro de estos aspectos tan importantes es que ante este juez se debe demostrar la calidad de beneficiario por medio de atestados del Registro Civil ósea las certificaciones que demuestren el vínculo con el fallecido, si esto no es posible, entonces con otros medios de prueba que sean pertinentes.

#### **2.7.4. Legislación aplicable**

Lo referente al diligenciamiento de este procedimiento se encuentra en el Código de Trabajo y también en la Constitución Política de la República de Guatemala; el primero regula de manera general que este beneficio será tramitado ante un juez de competencia laboral, que la calidad de beneficiario debe ser demostrada ante tal juzgador y de conformidad con atestados del Registro Civil o por otros medios de prueba idóneos conforme las reglas del derecho común.

Se establece muy especialmente que la obligación del patrono por este tema es la de cubrir a los dependientes del fallecido con el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados hasta un límite máximo de quince meses, si se tratare de



empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fuesen empresas con menos de veinte trabajadores.

Es de esta forma que el Artículo 85 del Código de Trabajo establece que estas prestaciones tienen un límite máximo de quince o diez salarios como lo mayor a lo cual el empleador está sujeto a pagar a los dependientes del trabajador fallecido.

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

Derivado de lo establecido aquí, tenemos antinomias en cuanto a que norma vamos a aplicar al incidente de pago, si fuese la norma especial tendría que aplicarse obligadamente el Código de Trabajo; si fuese por supremacía de las leyes se tendría que aplicar la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo debemos recordar que nos encontramos frente a una área del derecho que para muchos doctos constituye una área sui generis por tanto tiene sus propios principios, distintos a las normas generales pues aquí ni la supremacía de leyes ni la norma especial que prevalece sobre la general son aplicables. Siendo el caso que en esta área del derecho se aplica la norma más favorable al trabajador.



En estos artículos de diferentes cuerpos normativos encontramos antinomias aplicados sin embargo el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que "... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores."

Es precisamente por lo regulado aquí, que deberá aplicarse al incidente de pago post mortem lo establecido en la Ley Constitucional pues esta entraña beneficios superiores a los del código de trabajo pues en ella no hay límite en cuanto a la indemnización por causa de muerte.

Contrario sensu el código de trabajo si establece un parámetro de ella siendo quince o diez meses como máximo, dependiendo de la cantidad de trabajadores que presten sus servicios al patrono; es de esta guisa que se aplica el principio de la norma más favorable al trabajador en el trámite del incidente que se promueve para reclamar las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.

#### **2.7.5. Falta de certeza jurídica en el incidente de pago por muerte del trabajador**

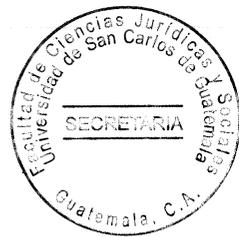
El trámite que regula tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos que hacen referencia a la indemnización por muerte del trabajador tiene a mi criterio falencias pues la persona que promueve el incidente y acredita la calidad de beneficiario ante el juez de trabajo y previsión social es quien muy seguramente obtendrá el pago de esta, sin embargo, aquí no se contempla

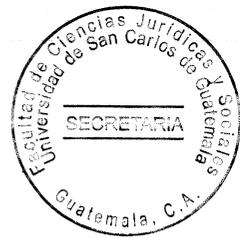


revestir este procedimiento con publicidad pues se puede vulnerar el derecho que también posiblemente tenga un tercero de ser beneficiario a estas prestaciones pero al no haber interpuesto el incidente en primer término pierde el derecho al mismo pues otra persona ya lo ejecuto.

Esta problemática podría obtener su solución con la publicación de un aviso en los estrados del tribunal que establezca que ante determinado juez se tramita el beneficio de indemnización por muerte del trabajador, así mismo establecer un periodo de oposición que permita a una tercera persona que tenga también la calidad de beneficiario apersonarse al incidente y hacer valer su derecho a esta indemnización pues la regulación actual no le permite a otra persona que no sea el accionante, posible beneficiario, y al patrono la participación en el mismo.

De este modo se brinda certeza, seguridad jurídica y publicidad al trámite del incidente de pago por muerte del trabajador. Dándole a esta institución un desarrollo de procedimiento adecuado a las necesidades de la población guatemalteca.





## CAPÍTULO III

### **3. Legislación comparada de América Latina acerca del incidente por muerte del trabajador**

El estudio de otras legislaciones de América Latina haciendo una comparación con el Código de Trabajo de Guatemala, en el tema específico de las prestaciones o indemnización que al trabajador fallecido puedan corresponderle es vital para un análisis profundo de esta investigación debido a que se podrá establecer las similitudes o diferencias, ventajas y desventajas que presentan las leyes que serán sometidas a un estudio comparado, para así arribar a una conclusión que sea útil para la legislación laboral guatemalteca.

#### **3.1. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Costa Rica**

Este se análisis comparativo de lo establecido en el Código de Trabajo de Costa Rica, promulgado por el Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, el veintitrés de agosto de mil novecientos cuarenta y tres con sus respectivas reformas con lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1411 del Congreso de la República de Guatemala.

Es indispensable para mi investigación pues en este estudio de legislación comparada servirá a este trabajo para identificar las ventajas de la legislación costarricense respecto



del trámite del beneficio de prestaciones o indemnizaciones por la muerte del trabajador al servicio de un patrono, o bien para determinar si esta legislación existe ya sea homogeneidad o heterogeneidad con lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **3.1.1. ¿Regula el código de trabajo de Costa Rica la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador?**

Si se encuentra establecido, la legislación costarricense regula en el Artículo 85 del Código de Trabajo que “Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales: a) La muerte del trabajador; ...Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos. ... ”

De manera clara se aprecia la homogeneidad de la ley extranjera con el Código de Trabajo de Guatemala pues ambas consideran que la muerte del trabajador es causal para terminar un contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos del trabajador.



Sin embargo mismo Artículo 85 de la ley Ibídem determina que no hay necesidad de tramitar juicio sucesorio para el reclamo de estas prestaciones, de tal forma separa totalmente a este beneficio de la legislación civil al igual que lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, empero la ley costarricense regula un orden excluyente de las personas que tienen derecho al reclamo de las prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, de tal cuenta que conforman un procedimiento ordenado que no da lugar dudas sobre quien es la persona que tiene el derecho a este beneficio.

El orden de las personas que tienen derecho al beneficio es el siguiente “Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden: 1) El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles; 2) Los hijos mayores de edad y los padres; y 3) Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos. Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

Para el pago de las prestaciones indicadas se estará al procedimiento en título décimo de este mismo Código” Este listado de personas a quien la propia ley llama como beneficiarios, de manera indubitable otorga certeza jurídica respecto de a qué persona se le otorgara el pago de tales prestaciones.

La objetividad en la que la Ley costarricense establece la persona llamada al beneficio de la indemnización por muerte del trabajador y el procedimiento establecido para sustanciar el mismo tiene el efecto jurídico de eficacia y seguridad.



### **3.1.2. ¿Quién puede plantear el proceso?**

Este puede ser promovido ante el juez de trabajo por cualquier persona que tenga interés en el mismo reuniendo los requisitos establecidos en el Artículo 549 Ibíd.; esto al compararlo con lo establecido para el efecto en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se puede decir que es contrario pues la ley guatemalteca no indica de manera clara quien puede tramitar este beneficio sino que establece que deberá ser entregado al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de tal cuenta que se entiende que estas personas deben promover el trámite de este beneficio acreditando la calidad de beneficiarios.

### **3.1.3. ¿Cuál es el trámite del procedimiento para obtener el pago de estas prestaciones según ambas legislaciones?**

El Código de Trabajo de Costa Rica, contiene una sección completa de este cuerpo normativo dedicado para tal trámite, sin embargo es el Artículo 550 es el que da inicio a este procedimiento, estableciendo que promovidas las diligencias, que esta llene los requisitos legales, se dispondrá por el juez la publicación de un edicto en el boletín judicial en el que cita y emplaza por el termino de ocho días a toda persona que tenga interés en las diligencias. Respecto del boletín judicial, en Guatemala no existe similar en el sistema judicial sin embargo en otras instituciones como el Ministerio de Economía a través del Registro de la Propiedad Intelectual ya hace uso de este mecanismo y se le denomina BORPI que significa boletín oficial Registro de la Propiedad Intelectual.



La etapa siguiente ordena que se mandará a notificar a las personas interesadas de conformidad con lo solicitado en por el accionante en su petición inicial; se ordenara al patrono que si no ha consignado las prestaciones a distribuir deberá hacer el mismo a una cuenta del despacho ósea del juzgado en el plazo de cinco días naturales.

También se contempla notificar a instituciones encargadas de la niñez cuando haya menores interesados en el mismo y tenga conflictos de interés con el tutor; transcurrido el término del emplazamiento el juez hará la declaratoria de las personas a quienes corresponde y se dispondrá de la adjudicación y entrega de la forma establecida en la ley.

También se contempla que si dentro de este trámite existe contienda de quien tenga un mejor derecho, este deberá presentar su oposición dentro del mismo expediente y se tramitará dando audiencia de la oposición a la otra parte por el plazo de cinco días y el conflicto se juzgara en una audiencia sumaria en la que se dictará sentencia.

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 85 literal a) establece que la muerte del trabajador es una causal para terminar con el contrato de trabajo sin embargo que con ella no se extinguen los derechos que emanan del contrato o relación de trabajo pues esto da cabida al pago de las prestaciones o indemnizaciones que al fallecido puedan corresponderle.

Este beneficio según nuestra legislación le corresponde a quien el juez de trabajo y previsión social determine tenga derecho acreditando la calidad de beneficiario con



atestados del Registro Civil, estos pueden ser certificaciones de nacimiento, matrimonio, defunción o por cualquier otro medio de prueba, esta misma literal del artículo citado indica que la declaración de beneficiario de tales prestaciones no puede ser invocada para otros fines.

Con ello al igual que la legislación costarricense separa el ámbito civil de lo laboral otorgándole siempre a este beneficio su espacio dentro del área laboral. Es en esta misma literal que el legislador indica que tal cuestión se deberá tramitar en forma de incidente, remitiendo este trámite a otra ley con la cual se complementa el ordenamiento jurídico guatemalteco como lo es la Ley del Organismo Judicial, que suple las deficiencias de otras leyes.

El Artículo 287 del Código de Trabajo que establece que “En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se debe aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.”

Por lo que el procedimiento incidental para obtener el beneficio de las prestaciones o indemnizaciones del trabajador fallecido se encuentran regulado en la Ley del Organismo Judicial siguiendo el trámite siguiente: en primer lugar se promoverá el incidente, en este caso en especial será promovido por el interesado en obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle entre estas personas se pueden encontrar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados, que acredite tener la calidad de beneficiario según los atestados del Registro Civil u otros



medios de prueba; seguido de esto se otorga audiencia a los otros interesados por el plazo de dos días.

Esta audiencia que se confiere dentro de este incidente en este caso particular se otorga al patrono pues es el obligado al pago y a cualquier otra persona que manifieste interés en el mismo, evacuado la misma se abrirá a prueba por el plazo de ocho días para que las partes demuestren sus argumentaciones con medios de prueba legalmente válidos y se emitirá resolución en el plazo de tres días de haber transcurrido el periodo probatorio.

#### **3.1.4. Ventajas de la ley extranjera**

Entre esta legislación y el Código de Trabajo de Guatemala existe muchos puntos en los cuales se coincide pues en ambas se encuentra regulada la muerte del trabajador como una causal para terminar con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este inherentes al propio contrato de trabajo es de esta cuenta que en estas leyes se crea un procedimiento que permita obtener el pago de este beneficio, y es en este procedimiento donde la legislación costarricense tiene algunas innovaciones y ventajas que bien podrían ser utilizadas en Guatemala. Estas ventajas son las siguientes:

#### **3.1.5. Determina claramente quienes son los beneficiarios**

El Código de Trabajo de Costa Rica y sus reformas establece de manera inequívoca quienes son los llamados al beneficio de las prestaciones o indemnizaciones que al



trabajador fallecido puedan corresponderle en el siguiente orden: 1) el consorte y los hijos menores de edad o inhábiles; 2) los hijos mayores de edad y los padres; y 3) las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos. Aquí mismo se hace la aclaración que las personas comprendidas en estos incisos tienen los mismos derechos individuales y que solo a falta de las comprendidas en el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente; es de esta forma que el Artículo 85 del Código de Trabajo de Costa Rica establece quienes son las personas que tienen derecho a esta prestación.

Se establece de manera clara y sin lugar a dudas quien o quienes son los familiares con derecho. Contrario sensu con lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala pues en este no se establece un listado de familiares en orden excluyente a quienes le corresponde esta prestación.

### **3.1.6. La Publicación de un edicto**

El procedimiento establecido ordena que una vez promovidas las acciones ante el juez competente y reuniendo los requisitos legales se dispondrá la publicación de un aviso en el boletín judicial en el que se citará y emplazará por ocho días hábiles a toda persona que considere tener interés para que se apersona y haga valer sus derechos; esto para la investigación es considerado como una ventaja pues con ella se brinda certeza y seguridad jurídica a todas las personas que podría tener interés el este trámite, dando publicidad a las gestiones que se realizan ante un órgano jurisdiccional para obtener el pago de tales prestaciones o indemnizaciones.



Con esta publicación se pone en conocimiento de la población de las diligencias que se llevan a cabo para obtener dicho pago, del mismo modo se le da la oportunidad a cualquier otra persona que tenga igual o mejor derecho a apersonarse al mismo y hacer valer sus derechos. Esta ventaja sería muy útil de aplicarse en el Código de Trabajo de Guatemala pues así se brindaría a la población guatemalteca de un trámite que otorgue certeza y seguridad jurídica a la población.

En la actualidad tal como se encuentra regulado este, no brinda publicidad del proceso, con esta publicación se pondría en conocimiento de la población que ante determinado juzgado de trabajo y previsión social se tramita incidente de pago por muerte de trabajador, para que quien tenga interés se apersona al mismo a hacer valer sus derechos.

### **3.1.7. La creación de un plazo de oposición**

Este plazo de oposición tiene su raigambre en la publicación del edicto en el boletín judicial pues es aquí donde se concede la oportunidad a cualquier persona que considere tener derecho igual o mejor a este beneficio para que se apersona al proceso, este periodo de oposición se otorga por ocho días a partir de la publicación del edicto. También se regula que esta oposición será resuelta en audiencia oral en la que se dictará sentencia.

Este periodo de oposición a todas luces constituye una ventaja con lo dispuesto en la legislación nacional pues se otorga la posibilidad a cualquier persona que tenga derecho



a tal beneficio a que se pueda oponer al mismo indicando que también tiene igual o derecho o bien indicar que tiene mejor derecho que el solicitante.

Este plazo de oposición y la publicación de un edicto considero se hace necesario de aplicar a nuestro ordenamiento jurídico para otorgarle a la población guatemalteca un procedimiento eficaz que permita la publicidad dentro de estas diligencias a través del edicto y del mismo modo otorgue seguridad y certeza jurídica a toda la población en el trámite del beneficio de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderá le, pues cualquier persona que acredite tener derecho al mismo se podrá apersonar ante el juzgado y plantear su respectiva oposición para hacer valer sus derechos.

#### ➤ Desventajas de la ley extranjera

El Código de Trabajo de Costa Rica, muestra gran homogeneidad con el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; específicamente en el procedimiento de la pago de indemnización por muerte del trabajador ahora se analizarán las posibles desventajas de esta legislación.

### **3.1.8. La obligación del patrono de consignar judicialmente las prestaciones**

La obligación que crea el Código de Trabajo de Costa Rica y sus reformas en su Artículo 550 numeral 3) que establece “Una orden a la persona o institución obligada al pago, de que si no hubiera consignado las prestaciones a distribuir las deposite en la cuenta



bancaria del despacho, dentro de los cinco días naturales siguientes.” Esta etapa, haciendo una comparación con lo Regulado en la ley guatemalteca no es indispensable pues únicamente se recarga al patrono a consignar al juzgado las prestaciones que debe pagar sin embargo bien pudiera retener él mismo este dinero y entregarlo en pago a la persona que designe el juez directamente.

Pues si este dinero es consignado por el patrono ante el juzgado; la persona que designa el juez con derecho a estas prestaciones, posteriormente deberá gestionar ante el juzgado de mérito que se le entregue la cantidad consignada, pudiendo evitarse este paso al dejar sin efecto la consignación y una vez resuelto por juez competente quien es el beneficiario ordenar al patrono pagar las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido le correspondan, a la persona que este designe.

### **3.2. Estudio de Legislación Comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Venezuela**

Análisis comparativo de lo establecido en el La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras Decreto N°. 8.938 de fecha treinta de abril de dos mil doce, dictada por el Presidente de la República Hugo Chávez Frías con lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1411 del Congreso de la República de Guatemala.

Este estudio de legislación comparada servirá a este trabajo para identificar las ventajas de la legislación venezolana respecto del trámite del beneficio de prestaciones o



indemnizaciones por la muerte del trabajador al servicio de un patrono, o bien para determinar si esta legislación existe ya sea homogeneidad o heterogeneidad con lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **3.2.1. ¿Regula la legislación venezolana la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador?**

La Ley Orgánica de Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, no regula expresamente la muerte del trabajador como una causa para dar por terminado el contrato de trabajo, empero, se podría indicar que tácitamente si se contempla pues el Artículo 76 de la citada norma establece que “La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas partes.” Es aquí donde encuentra su asidero legal la terminación por muerte pues se encuadra en la causal de terminación por causa ajena a la voluntad de ambas partes.

Aunado a esto encontramos el Artículo 92 de la Ley Ibíd. Regula en su parte conducente “En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.”

De esta guisa se puede manifestar que la ley venezolana mantiene homogeneidad con lo regulado por el Código de Trabajo de Guatemala, al respecto pues ambas establecen



que la muerte del trabajador da derecho al cobro de una indemnización que el patrono debe hacer efectiva.

Esta ley que es objeto de análisis comparativo, no establece claramente quienes son los beneficiarios a tales prestaciones que le corresponden al trabajador fallecido, dejando con ello un vacío legal, tampoco establece la forma de hacer cobro de tal beneficio por lo que refleja muy poca certeza jurídica en cuanto al procedimiento a aplicar para hacer cobro de esta indemnización.

### **3.2.2. ¿Cuál es el procedimiento para el cobro de la indemnización?**

Esta norma jurídica no establece un procedimiento específico para gestionar el cobro de la indemnización por causa ajena a la voluntad del trabajador, pues es aquí donde se subsume la muerte del trabajador como causal de terminación del contrato de trabajo sin voluntad del trabajador, consecuentemente dando oportunidad al cobro de una indemnización hacia el patrono.

### **3.2.3. Ventajas de la ley extranjera**

La legislación de Venezuela en materia de trabajo y el Código de Trabajo de Guatemala tienen varios puntos similares tal como la preferencia de la ley hacia la parte más débil de la relación de trabajo es de tal cuenta que se analizarán las ventajas de esta ley en el punto concreto de la indemnización por muerte del trabajador. Las ventajas que presente esta legislación servirán para realizar una conclusión objetiva y crítica de este trámite.



### **3.2.4. Indemnización por terminación de causa ajena a la voluntad del trabajador**

La ley venezolana si contempla de manera tacita la muerte como causal para terminar el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y otorga el beneficio a una indemnización, al respecto la ley guatemalteca lo regula del mismo modo, existiendo una homogeneidad de las normas con este punto en especial.

### **3.2.5. Desventajas de la ley extranjera**

Del análisis de esta normativa internacional se deben tomar en cuenta constructivamente las desventajas que presenta respecto a la ley nacional pues de esta forma se puede construir un procedimiento solido que permita una certeza jurídica total para las familias que reclaman la indemnización por muerte del trabajador fallecido.

### **3.2.6. No establece claramente los beneficiarios**

Aquí no se regula quienes serán los beneficiarios a la indemnización por la muerte del trabajador que será pagada por el patrono a quien el fallecido prestaba sus servicios laborales, constituyendo un vacío legal.

### **3.2.7. No regula procedimiento para el cobro de la indemnización**

La ley de laboral de la República de Venezuela, no establece un procedimiento especial para que se haga el cobro de dicha indemnización, aunado a ello, no establece quienes



son los beneficiarios creando falta de certeza y seguridad jurídica, pues no se sabe cuál es la forma para realizar la petición de pago de la indemnización.

### **3.3. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables al incidente de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Ecuador**

Estos análisis entre leyes laborales similares, en este caso Guatemala y Ecuador, permiten ser críticos de una forma constructiva para la investigación de esta institución jurídica laboral y determinar aspectos relevantes de la ley extranjera que puedan ser útiles en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **3.3.1. ¿Regula el Código de Trabajo de Ecuador la terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador?**

En efecto el Código de Trabajo de Ecuador, si establece como causal la muerte del trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, así lo regula el Artículo 169 que establece en su parte conducente.

“El contrato individual de trabajo termina: 1. Por causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. ...”



Claramente se aprecia que la normativa del país extranjero también considera que la muerte es una causal para terminar con un contrato de trabajo pues al igual que Guatemala tiene la inclinación a que el contrato de trabajo es una manifestación de voluntades intuitu personae, esto limita totalmente el hecho el hecho de sustituir a un trabajador fallecido con otro y que continúe gozando los derechos de aquel. Como se puede observar la legislación laboral ecuatoriana respecto al tema que nos ocupa tiene homogeneidad con lo regulador en el Código de Trabajo de Guatemala.

### **3.3.2. ¿La muerte del trabajador da derecho a una indemnización, según el Código de Trabajo de Ecuador?**

Según el Artículo 377 de la norma citada, si se contempla la indemnización como un derecho al acaecer la muerte de un trabajador al servicio de un empleador, sin embargo este indica que los llamados a este beneficio se van a establecer por lo regulador en las normas civiles, de este modo determinaran quien será el heredero o herederos, proporción y limites, de conformidad a lo regulado en la sucesión intestada.

Esta norma jurídica también hace la exclusión de quienes no tendrán derecho a esta indemnización siendo los siguientes de conformidad con el Artículo 378 del Código de Trabajo de Ecuador “No tendrán derecho a la indemnización: 1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización. Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá



incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior; 2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima; 3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte; 4. La madre que hubiere abandonado a sus hijos en la infancia; 5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y, 6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.”

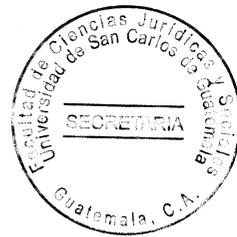
En este sentido el Código de Trabajo de Guatemala, no establece ninguna exclusión acerca de las personas no llamadas al beneficio de tal indemnización teniendo con ello una heterogeneidad de normas.

### **3.3.3. ¿Cuál es el procedimiento para obtener la indemnización?**

La normativa extranjera no establece trámite específico para lograr el pago de la indemnización por la muerte del trabajador; en este sentido se aplicaría un procedimiento general para dilucidar el pago de las presentaciones por la muerte del trabajador.

### **3.3.4. Ventajas de la ley extranjera**

Establece un orden de exclusión hacia las personas a quienes no les corresponde derecho sobre la indemnización por la muerte del trabajador, con ello se le facilita la labor al juzgador pues ya no se toma en cuenta a estas. Sin importar la cantidad de ventajas o desventajas para la investigación prevalece el análisis comparativo de la norma jurídica.



### **3.3.5. Desventajas de la ley extranjera**

No se establece un procedimiento especial para gestionar el cobro de esta indemnización; esto genera poca o escasa certeza jurídica en similares condiciones a lo que actualmente sucede en Guatemala, pues esta institución del derecho del trabajo merece su propio procedimiento por lo especial de la prestación a pagar que constituye el pasivo laboral que el trabajador fallecido acumuló a lo largo de los años en que prestó servicio para el patrono.

### **3.4. Estudio de legislación comparada respecto a las normas aplicables a la indemnización de pago por muerte del trabajador entre Guatemala y Panamá**

Al entrar a realizar un análisis de la normativa laboral entre ambos países se pueden establecer diferentes instituciones que buscan el proteccionismo especial del trabajador, cada país, crea estas con esta finalidad del derecho laboral de, brindar al trabajador una protección jurídica preferente.

El Código de Trabajo de Panamá se sienta sobre las bases de proteccionismo estatal en beneficio de los trabajadores, procurando una existencia decorosa del mismo procurar al capital una compensación equitativa al capital invertido. Es de esta cuenta que al estudiar la norma jurídica aplicable a la indemnización por muerte del trabajador podemos establecer similitudes y desigualdades entre ambas legislaciones, pues el espíritu de cada norma legal es totalmente diferente entre sí, al igual que la realidad social que viven estos países tanto económicamente como jurídicamente.



### **3.4.1. ¿Regula el Código de Trabajo de Panamá, la muerte como causal para terminar el contrato de trabajo?**

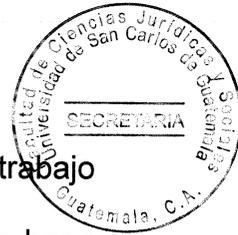
Si, se encuentra establecida como una causa que termina con el contrato de trabajo, la misma se establece en el Artículo 210 de dicha norma jurídica que establece “La relación de trabajo termina: 1. Por mutuo consentimiento, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos. 2. Por la expiración del término pactado. 3. Por la conclusión de la obra objeto del contrato. 4. Por la muerte del trabajador. 5. ...”

La reglamentación jurídica extranjera, en este caso, Panamá, al igual que el Código de Trabajo de Guatemala, determina que la muerte del trabajador tiene como consecuencia la efectiva terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo en Guatemala, los legisladores de manera clara indican en la norma aludida que esta causal termina con el contrato o relación de trabajo empero no se extinguen los derechos que en virtud de este posea el trabajador, es más brinda el beneficio de una indemnización por muerte del trabajador fallecido.

### **3.4.2. ¿La muerte del trabajador da derecho a una indemnización o prestación similar, según el Código de Trabajo de Panamá?**

En la legislación laboral panameña en su Artículo 155 establece que “En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato



a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al juez seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente si su importe fuere menor a 1.500 balboas y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento del trabajador convivía permanentemente con él. ...”

Respecto de este tema particular, se encuentra regulado de manera muy similar con el Código de Trabajo de Guatemala, pues separa totalmente lo laboral del tema civil, haciendo hincapié que esta prestación no tiene necesidad de tramite sucesorio.

Así mismo se establece quienes son los llamados al beneficio en orden excluyente, colocando en primer término a los hijos menores por medio de su representante legal, luego al cónyuge o conviviente y si luego de estas personas no hay nadie con derecho, se estará conforme a las leyes del derecho civil para determinar quién es el sucesor de tal indemnización.

### **3.4.3. Ventajas de la ley extranjera**

Establece de manera clara y precisa quienes son los llamados por la ley al beneficio de la indemnización. Este beneficio que la ley panameña otorga a sus habitantes es de vital trascendencia tomarla en cuenta debido a la claridad con la que se establecen los llamados a este beneficio de la indemnización a causa de la muerte de un trabajador al servicio de un patrono.



#### **3.4.4. Desventajas de la ley extranjera**

No se establece un procedimiento específico para el trámite, de tal beneficio; esto representa una posible falencia en esta institución debido a que si no existen etapas en un proceso especial para ello se deben aplicar supletoriamente normas de carácter general una área del derecho tan especial como lo es el derecho del trabajo.

#### **3.5. Normas jurídicas aplicables al incidente de pago post mortem en Guatemala**

Para poder hacer cobro de las indemnizaciones o prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, tenemos por un lado al Código de Trabajo que es la norma específica, que en Guatemala regula las relaciones entre patrono y trabajador.

Por otro lado tenemos la Constitución Política de la República de Guatemala, que consagra los derechos fundamentales de todas las personas así también la forma de organización del estado, siendo en esta última que se establece en su Artículo 175 que “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure. ...”

De lo establecido en este artículo es que se podría llegar a la conclusión que en todo el ordenamiento jurídico la Constitución Política de la República de Guatemala es la que se debe tomar en primer lugar para su debida aplicación, pues esta se coloca en la cúspide de las leyes en Guatemala. Empero se debe tomar en consideración la especialidad del área del derecho que ocupa esta investigación.



La propia Constitución Política de la República de Guatemala, dedica su sección octava, al derecho del trabajo, estableciendo que este es un, derecho de la persona pero a su vez una obligación social. Siendo el caso que es un derecho de la persona porque este es inherente al ser humano y todas las personas somos libres en la elección de un trabajo que satisfaga nuestras necesidades de orden económico, moral y social. Y también constituye una obligación social debido a que cada ciudadano con la ejecución de ese trabajo elegido libremente colabora con el desarrollo del país a través de los tributos que genera el trabajo prestado a un patrono.

Lo referente al pago de la indemnización o prestaciones que al trabajadora fallecido pudieran corresponderle la Constitución Política de la República de Guatemala regula de manera muy especial en su Artículo 102 literal p) “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. ...”

Así lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala, no establece límite para el pago de estas prestaciones y además da el carácter a ellas de una prestación que beneficiara a la persona o personas que acrediten tal calidad ante un Tribunal de Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado tenemos al Código de Trabajo que en su Artículo 85 establece que la muerte del trabajador es una causal para dar por terminado un contrato de trabajo y que al momento de producirse desafortunado acaecimiento, los herederos o concubina, tendrán



derecho al pago de una indemnización o prestaciones que al fallecido puedan corresponderle.

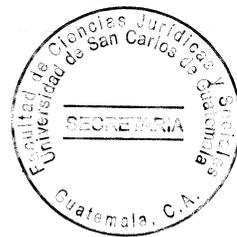
La literal a) del Artículo 85 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que “Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos 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 un 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. ...”

En este Artículo que es la norma especial establece que en efecto existe un límite para el pago de dicha indemnización y que este en todo caso depende de la cantidad de trabajadores que laboren en la empresa y en ningún caso excederá de quince meses el pago de esta indemnización por la muerte del trabajador.

Ante la existencia de estas normas jurídicas que regulan el pago de la indemnización o prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, debemos aplicar el principio de la norma más favorable al trabajador que se encuentra expresamente establecido tanto en el Código de Trabajo, como en, la Constitución Política de la República de Guatemala; pues en materia laboral no hay jerarquía normativa sino la norma más favorable al trabajador. Derivado de lo anterior se establece el proteccionismo legal que el ordenamiento jurídico guatemalteco le otorga al trabajador, de tal manera el



fundamento al principio de norma más favorable al trabajador lo encontramos regulado en los Artículos 17 del Código de Trabajo, y el, 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.



## CAPÍTULO IV

### **4. Modificación del trámite del incidente de pago por muerte del trabajador creando un periodo de oposición para brindar certeza y seguridad jurídica de posibles beneficiarios**

Derivado del estudio de legislación comparada desarrollado en el capítulo anterior, diversas legislaciones de América Latina, en similares condiciones a las de Guatemala fueron analizadas para esta investigación, con el objeto de aportar nuevos mecanismos jurídicos que permitan brindar de certeza y seguridad jurídica al incidente de pago por muerte del trabajador, que actualmente se encuentra regulado en el Artículo 85 letra a) del Código de Trabajo.

Actualmente el trámite que los familiares del trabajador fallecido deben promover para obtener el pago de las prestaciones o indemnización que al trabajador fallecido puedan corresponderle, se realiza a través de accionar a través de un incidente, que cabe aclarar, es un procedimiento utilizado en el ordenamiento jurídico guatemalteco para resolver controversias que no tienen establecido trámite específico o aquellos que deriven de un asunto principal.

Quien promueve el incidente de pago por muerte del trabajador debe acreditar el parentesco según los atestados del Registro Civil u otros medios de prueba según el derecho común, según lo establecido en el Código de Trabajo Artículo 85, esta persona luego que el juez de trabajo y previsión social comprueba el parentesco manda a dar



audiencia al patrono del cujus y a otros interesados si los hubiere por el plazo de dos días, esto según lo regulado en el Artículo 138 de la Ley del Organismo Judicial.

Es en esta etapa del procedimiento en la cual se pueden ver afectados derechos de terceras personas, pues aquí no se manda a llamar a posibles interesados sino que las partes dentro del incidente de pago por muerte del trabajador serán quien acciona, otro u otros interesados que el mismo accionante indica al juez que puede tener interés en el asunto y el patrono; de tal cuenta que otra persona que tenga derecho a este beneficio queda excluida pues sino es quien promueve el incidente u que el accionante conscientemente la mande a llamar como interesada queda totalmente excluida del mismo, ocasionando con ello falta de certeza y seguridad jurídica por las razones que fueron expuestas anteriormente.

Continuando con el desarrollo del trámite incidental, luego de la explicación que se realiza a cerca de la vulneración que trae consigo este trámite, la etapa que precede es la probatoria donde las partes o interesados deben probar sus argumentaciones con medios de prueba idóneos y legales, esta epata en la cual el procedimiento se encuentra abierto a prueba es por ocho días, según lo regulado en el Artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial.

El fallo que resuelve este procedimiento, el juez lo emite a través de una resolución denominada jurídicamente como auto, por medio del cual declara los beneficiarios de la indemnización o prestaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, así como los porcentajes si hubiesen varias personas con derecho a tal beneficio y que hayan

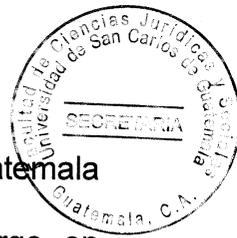


acreditado esa calidad ante el juez de trabajo y previsión social, también ordena la forma de hacer el pago al patrono al cual el trabajador fallecido prestó sus servicios laborales; esta resolución debe ser emitida tres días luego de finalizado el periodo probatorio, según lo establecido en el Artículo 140 de la Ley del Organismo Judicial.

Esta falta de certeza y seguridad jurídica que trae consigo este procedimiento, desde un punto de vista meramente técnico jurídico tendría su solución dándole la oportunidad a todos los posibles interesados en este beneficio de apersonarse al mismo y hacer valer su derecho acreditando tener la calidad de beneficiario a través de los atestados del Registro Civil u otros medios de prueba según el derecho común; brindando esta posibilidad a la población guatemalteca en especial a las familias de un trabajador fallecido o posibles beneficiarios se estaría cumpliendo con lo regulado en el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial que establece “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.”

Para arribar a la posible solución de esta problemática generada por el incidente de pago por muerte del trabajador y derivado de la comparación de diferentes legislaciones de américa latina que regulan esta misma institución jurídica pude determinar la legislación costarricense contempla bastante similitud con el Código de Trabajo de Guatemala y contiene ideas que fortalecerían el tramite incidental de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.

El Artículo 85 del Código de Trabajo de Costa Rica, regula las causas las por las cuales termina el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan



los derechos que de este emanan, al igual, que el Código de Trabajo de Guatemala establece la muerte como causa para terminar el contrato de trabajo, sin embargo, en esta normativa jurídica extranjera establece ventajas que serían bastante útiles en Guatemala respecto al trámite para que los familiares del trabajador fallecido puedan obtener el pago de estas, a través de un procedimiento que brinde seguridad y certeza jurídica para todos los posibles beneficiarios de esta indemnización.

Una innovación a la legislación guatemalteca en materia laboral, específicamente al trámite del incidente de pago por muerte de un trabajador al servicio de un patrono, lo determine derivado del estudio de legislación comparada hecho para esta investigación, la normativa internacional comparada que mayores ventajas obtiene para el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la legislación laboral costarricense.

Pues esta establece dos instituciones jurídicas que reforzarían el trámite incidental para el pago de las prestaciones o indemnizaciones por causa de muerte. Estas instituciones son las siguientes: (i) periodo de oposición dentro del procedimiento y (ii) la publicación de un edicto en el boletín judicial, lo anterior con fundamento en el artículo 550 de la ley citada.

Estas dos instituciones jurídicas que fueron extraídas del Código de Trabajo de Costa Rica, pueden ser la solución a nuestro sumario pero poco seguro procedimiento incidental para obtener el pago de las prestaciones del trabajador fallecido, la inclusión de estas dos instituciones a nuestro proceso para el trámite de los incidentes que se encuentra



regulado en la Ley del Organismo Judicial fortalecería y brindaría seguridad y certeza jurídica para todas las personas que en determinado momento se encuentren llamadas a tramitar un incidente para obtener el pago de las prestaciones que a un trabajador fallecido puedan corresponderle.

#### **4.1. Método para modificar el incidente de pago por muerte del trabajador para brindar a posibles beneficiarios un procedimiento seguro y certero jurídicamente**

La forma jurídica a utilizar para modificar e incluir las instituciones innovadoras que se obtuvieron del estudio de legislación comparada utilizado en esta investigación es a través de una reforma de ley del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con esta reforma se podrá modificar este procedimiento de tal forma que permita incluir un plazo para que cualquier persona interesada o posible beneficiario pueda oponerse y acreditar el interés en el asunto; para llevar a cabo tal oposición y para darle la debida publicidad ante la población guatemalteca se hace necesaria una publicación o la emisión de un aviso que informe que ante determinado juez de trabajo y previsión social se está gestionando tal beneficio.

La publicación de un aviso que contenga los datos del procedimiento en donde se ventila el otorgamiento del beneficio de prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle otorgará publicidad y seguridad jurídica a la población.



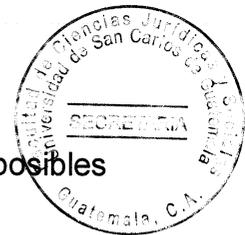
## **4.2. Aspectos a incluir en la modificación del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo**

Los aspectos a incluir en una modificación del Artículo 85 del Código de Trabajo, deben ser lo suficientemente sólidos para crear una institución jurídica que brinde certeza y seguridad jurídica a la población guatemalteca que tenga que accionar para el reclamo de la indemnización por la muerte del trabajador.

## **4.3. La creación de un periodo de oposición**

Con la creación de un periodo de oposición dentro de este mismo trámite incidental que permite obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones por la muerte de un trabajador fallecido al servicio de un patrono; se está generando un ambiente jurídico seguro que permita obtener seguridad y certeza jurídica a toda la población guatemalteca, pues cualquier persona que tenga interés en el trámite de este incidente podrá apersonarse al mismo dentro del periodo que dure la oposición, acreditar la calidad de beneficiario según los atestados del Registro Civil y de esta forma ser incluido en tales diligencias.

Pues hasta el momento tal y como se encuentra regulado este procedimiento no da la oportunidad a cualquier persona que tenga interés en el mismo a que se pueda apersonar y comprobar que también tiene derecho a este beneficio o puede ser que este tenga un mejor derecho que el mismo solicitante ósea quien promovió ante el juez el incidente de pago, sin embargo, por lo sumario de este procedimiento no se otorga un plazo para



oponerse tampoco se le da publicidad jurídica al mismo para que otros posibles beneficiarios puedan acreditar tal calidad y participar en este proceso.

El periodo de oposición que pretendo incluir con esta reforma es por el termino de ocho días hábiles contados a partir de un aviso que se haga en los estrados del tribunal ante quien se esté diligenciando el procedimiento para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones por la muerte del trabajador, la publicación de este aviso lo desarrollare en el siguiente punto. En estos ocho días cualquier persona que considere tener igual o mejor derecho podrá apersonarse al proceso y hacer valer sus pretensiones de conformidad con lo que para el efecto establezca la ley.

Este periodo de oposición, si bien causa que este trámite incidental se prolongue ocho días más de lo que actualmente se encuentra regulado, viene a fortalecer directamente las falencias que el trámite de este beneficio refleja, al permitir que dentro de un término debidamente establecido cualquier persona que pueda tener derecho a esta indemnización se apersona ante el juez de quien pende este se está dando seguridad y certeza jurídica a toda la población guatemalteca.

Aquí vemos reflejado el derecho de igualdad que consagra la Constitución Política de la República de Guatemala; esta igualdad pone en las mismas condiciones tanto al accionante del incidente como a aquel que se apersono dentro del periodo de oposición con el objeto de hacer valer su derecho de beneficiario comprobando tal calidad de conformidad con atestados del Registro Civil.



#### **4.4. La publicación de un aviso en los estrados del tribunal**

Esta publicación necesaria se hace para poder otorgar un periodo de oposición pues a través de esta se pone en conocimiento de la población en general, que ante determinado juez de trabajo y previsión social se está diligenciado un procedimiento que tiene por objetivo obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle, dando la oportunidad a posibles beneficiarios de apersonarse al mismo y hacer valer sus derechos de conformidad con lo establecido en la ley de la materia.

Interesante resulta esta institución para esta investigación puesto que la legislación extranjera, específicamente, el Código de Trabajo de Costa Rica, en su Artículo 550 ordena la publicación de un edicto en el boletín judicial, en Guatemala no se cuenta con este mecanismo, sin embargo, este puede ser suplido con la publicación de un aviso en los estrados del tribunal ante quien se tramiten las diligencias para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.

Con la publicación de un aviso en los estrados del tribunal que indique, que cualquier persona que se encuentre interesada en estas diligencias cuenta con un plazo de ocho días para apersonarse al incidente y acreditar la calidad de beneficiario de conformidad con los atestados del Registro Civil u otros medios de prueba de conformidad con el derecho común, esta institución vendría a dar publicidad al periodo de oposición que dará la posibilidad a que a que cualquier persona pueda accionar y participar de los beneficios del pago de las prestaciones o indemnizaciones por causa de muerte de un trabajador,



con ello se estará dando a este procedimiento seguridad y certeza jurídica al momento de diligenciar un incidente de pago por muerte del trabajador.

Al crear esta normativa que establezca que en el trámite del incidente de pago por muerte del trabajador, debe ordenarse por el juez ante quien se diligencie el mismo, la publicación de un aviso en los estrados del tribunal que otorgue un periodo de oposición por el plazo de ocho días, se cumple con informar a la población que ante determinado juez de se llevan a cabo las diligencias que permitirán el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al fallecido puedan corresponderle. Esto brinda una plataforma de igualdad, seguridad y certeza jurídica y a la vez cumple con los principios del derecho del trabajo.

La publicación de un aviso en los estrados del tribunal no genera mayores costos económicos al sistema judicial guatemalteco, pues se trata, de la impresión de una hoja que contenga el aviso y que esta sea exhibida en los estrados del tribunal por el término de ocho días que es el plazo de oposición, con ello se informa a la población de estas diligencias, que cualquiera puede oponerse dentro del plazo estipulado; todo esto de conformidad con los principios procesales de sencillez y desprovisto de formalismos.

El contenido del aviso que deberá ser fijado en los estrados del tribunal es el siguiente:

(i) lugar y fecha; (ii) juzgado ante quien se diligencie el procedimiento y el número de expediente judicial; (iii) nombre de la persona o personas que promueven las diligencias incidentales para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido pudieran corresponderle; (iv) nombre del trabajador fallecido al



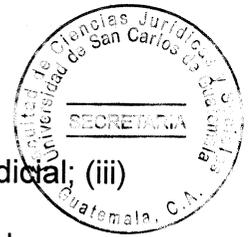
servicio de un patrono; (vi) nombre del patrono obligado al pago de las prestaciones o indemnizaciones; (vii) la indicación que se puede formular oposición dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fijación del aviso en los estrados del tribunal, por cualquier persona que considere tener interés en el asunto de conformidad y acredite la calidad de beneficiario o heredero de conformidad con la ley; (viii) la firma y sello del juez y secretario del juzgado que trámite las diligencias.

Para el efecto realizar la inclusión de estas instituciones jurídicas innovadoras al derecho laboral guatemalteco, específicamente al procedimiento para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle al trabajador fallecido, no hay otra forma jurídicamente válida que una reforma de ley, que derogue parcialmente y modifique el contenido del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo.

#### **4.5. Reforma del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo de Guatemala**

Tal reforma debe llevarse a cabo en la parte final del segundo párrafo de la literal a) del artículo en mención que actualmente establece que “La cuestión se debe tramitar en incidente;...” con la reforma que pretendo este texto quedaría de la siguiente forma.

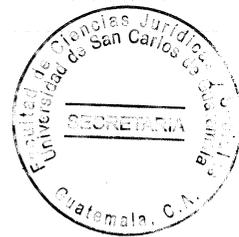
La cuestión se debe tramitar en incidente específico, para lo cual se procederá de la siguiente forma: la resolución que admita para su trámite las diligencias del incidente de pago por muerte del trabajador, debe ordenar, la publicación de un aviso que debe ser fijado en los estrados del tribunal de trabajo y previsión social ante quien se diligencie este, aviso que debe contener como mínimo los siguientes datos (i) lugar y fecha; (ii)



juzgado ante quien se diligencie el procedimiento y el número de expediente judicial; (iii) nombre de la persona o personas que promueven las diligencias incidentales para obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido pudieran corresponderle; (iv) nombre del trabajador fallecido al servicio de un patrono; (vi) nombre del patrono obligado al pago de las prestaciones o indemnizaciones; (vii) la indicación que se puede formular oposición dentro de los ocho días hábiles siguientes a la fijación del aviso en los estrados del tribunal, por cualquier persona que considere tener interés en el asunto de conformidad y acredite la calidad de beneficiario o heredero de conformidad con la ley; (viii) la firma y sello del juez y secretario del juzgado que trámite las diligencias.

Vencido el periodo de oposición habiéndose presentado o no la misma, el juez mandará a dar audiencia a las partes por el plazo de dos días para que se manifiesten al respecto de las diligencias, con su contestación o sin ella se abrirá a prueba este por el plazo de ocho días y vencido este se dictará auto dentro del plazo de tres días, el cual declarará quien o quienes son los beneficiarios y ordenará al patrono realizar el pago de las prestaciones o indemnizaciones, a la persona que el juez determine con derecho a ellas.

Lo descrito en los párrafos que anteceden es la modificación que debe realizarse al Código de Trabajo, pues en ella, se otorgará a la población guatemalteca, seguridad y certeza jurídica en un plano de igualdad, al tramitar las diligencias incidentales para obtener las prestaciones o indemnizaciones que al trabajador fallecido puedan corresponderle.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La unidad analizada fue el incidente de pago por muerte del trabajador como una causal para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad del trabajador y sin que se extingan los derechos que de este emanan, lo concerniente a la problemática que genera la tramitación de estas prestaciones pues no se le brinda la oportunidad a toda persona interesada a participar en el mismo vulnerando el derecho de igualdad; se analizaron diferentes instituciones del derecho del trabajo como lo son el contrato de trabajo, el contrato realidad, la contratación dual, las causas de terminación del contrato de trabajo entre otros.

Este estudio también abarco legislación comparada de diferentes países de américa latina respecto al derecho laboral y si en estos se considera la muerte como causa para terminar el contrato de trabajo, si la muerte del trabajador trae consigo el pago de una indemnización y cuál es el trámite de esta; con este análisis se pudo concluir en las ventajas y desventajas presentadas por las leyes internacionales y las que podrían ser aplicables al Código de Trabajo.

Se considera como solución al estudio de la investigación jurídica, que sea reformado el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, en el sentido de introducir al procedimiento incidental, un período de oposición, con el cual se brinde a la población guatemalteca la oportunidad de participar en el beneficio que esta institución otorga al finalizar el proceso, con tal modificación se establece un procedimiento que otorgue igualdad, seguridad y certeza jurídica.





**ANEXO**





## **APELACIÓN DE SENTENCIA DE AMPARO EXPEDIENTE 4619-2011 CORTE DE**

**CONSTITUCIONALIDAD:** Guatemala, cuatro de abril de dos mil trece. En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de veinticinco de octubre de dos mil once dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio del abogado de la Procuraduría General de la Nación, José Leonardo Reynoso Lorenzo, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado mencionado. Es ponente en el presente caso el Magistrado Presidente, Mauro Roderico Chacón Corado, quien expresa el parecer del Tribunal.

### **ANTECEDENTES I. EL AMPARO**

**A) Interposición y autoridad:** presentado el dieciséis de agosto de dos mil once, en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. **B) Acto reclamado:** sentencia de trece de mayo de dos mil once, emitida por la Sala Primera de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó la reinstalación de Axel Arturo Rosales Aqueche promovida contra el Estado de Guatemala y como entidad nominadora el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, decretada por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala. **C) Violaciones que se denuncian:** al derecho de defensa y los principios jurídicos de legalidad y debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por el postulante se resume;

**D.1) Producción del acto reclamado:** a) Axel Arturo Rosales Aqueche, el seis de abril de dos mil diez, inició diligencias de reinstalación contra el Estado de Guatemala y como entidad nominadora el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, dentro del conflicto colectivo setecientos cuarenta y ocho - dos mil nueve (748-2009) ante el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, por haber sido despedido



injustificadamente del puesto que desempeñaba como Médico de Guardia, en el Centro de Salud de Olopa del departamento de Chiquimula; **b)** el Juzgado referido, en resolución de siete de abril de dos mil diez, ordenó la reinstalación requerida; **c)** apeló con el argumento de que no realizó ningún despido, sino que según se había establecido previamente en el contrato celebrado con el actor bajo el renglón ciento ochenta y dos (182), el mismo podía darse por terminado en cualquier momento por las partes; y **d)** el tribunal de alzada resolvió confirmar el auto apelado -acto reclamado-.

**D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** El amparista denuncia que el acto reclamado transgredió sus derechos enunciados al extralimitarse la autoridad impugnada en el ejercicio de sus facultades legales, porque interpretó que el renglón ciento ochenta y dos (182) tiene las mismas características de un contrato cero veintinueve (029) y, que en el presente caso existió un contrato por tiempo indefinido, aseveraciones contrarias a derecho que vulneran el principio de legalidad. De conformidad con la Ley de Servicio Civil y su reglamento el actor no ostentó la calidad de servidor público, lo que signó con el Ministerio aludido fue un contrato administrativo de servicios profesionales; por ende, no era procedente la reinstalación aludida cuando aquel concluyera, documento fundado en lo dispuesto por los artículos 44, 47, 48, 49, 65 y 69 de la Ley de Contrataciones del Estado y 26 de su reglamento. Además, el actor percibía honorarios por la prestación de sus servicios y no una remuneración, pues de conformidad con lo establecido en el Expediente 4619-2011 2



artículo 4º de la Ley de Salarios de la Administración Pública, corresponde únicamente a los servidores públicos que desempeñen un puesto en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, lo que es congruente con lo contenido en el artículo 1º del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Tampoco tomó en cuenta lo que regula el artículo 65 de la Ley de Contrataciones del Estado, que para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, el incidentante prestó una fianza por el diez por ciento sobre el valor de la contratación referida. Por otro lado, arguye que no se le permitió ofrecer y aportar prueba en alzada, argumentando la Sala mencionada que ante esa instancia no era pertinente la proposición de la misma. No es aplicable al caso concreto el artículo 380 del Código de Trabajo, que hace referencia a que no se puede dar por finalizada una relación de contratos de trabajo, cuando existen prevenciones dictadas, tal situación no acontece en el presente caso, pues el contrato cuestionado es de carácter administrativo de servicios profesionales. Indicó que la Corte de Constitucionalidad ha emitido pronunciamiento, en algunas sentencias que citó, en relación con la naturaleza de los contratos, que constituyen doctrina legal. **D.3) Pretensión:** solicitó que se otorgue el amparo instado y se restablezca la situación jurídica afectada, emitiendo la resolución que en derecho corresponde, restituyendo los derechos constitucionales quebrantados. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los incisos a), b), c), d) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes que se consideran violadas:** Artículos 12, 107, 108 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3º, 18, 25, 84, 379 y 380 del Código de Trabajo; 2º y 4º de la Ley de Servicio Civil; 1º, 12 y 17 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil; 4º, de la Ley de Salarios de la Administración Pública; 75 de la Ley Orgánica del Presupuesto General de la Nación; 44, 47, 48, 49, 65 y 69 de la Ley de Contrataciones



del Estado y 1º, 3º, y 4º, de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios Públicos.

## II. TRÁMITE DEL AMPARO

**A) Amparo provisional:** no se otorgó. **B) Terceros interesados:** a) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; b) Dirección Técnica del Presupuesto; y c) Axel Arturo Rosales Aqueche. **C) Antecedentes remitidos:** a) copia certificada de las diligencias de reinstalación mil noventa y dos - dos mil diez - ciento veintisiete (1092-2010-127) del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala; y b) copia certificada del expediente ciento cuarenta y ocho - dos mil diez (127-2010) de la Sala Primera de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; **D) Sentencia de primer grado:** la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, **consideró:** "...Del análisis de los antecedentes y de la petición presentada, esta Cámara estima que la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al dictar el auto del trece de mayo de dos mil once que constituye el acto reclamado, actuó en el ejercicio de sus facultades legales de conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo y el auto relacionado está debidamente fundamentado, en observancia a las normas constitucionales, legales y doctrina sentada por la Corte de Constitucionalidad, al haber considerado: "... Que la Honorable Corte de Constitucionalidad (...) entre otras cosas ha sentado doctrina legal en el sentido de que los CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS, bajo el reglón presupuestario cero veintinueve, por sus características CONSTITUYEN UN CONTRATO DE TRABAJO por TIEMPO INDEFINIDO (...) se constató que el Doctor Axel Arturo Rosales Aqueche sostuvo con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social un contrato bajo el REGLÓN CIENTO OCHENTA Y DOS, reglón que está comprendido dentro Expediente 4619-2011 3



de los contratos por SERVICIOS TÉCNICOS Y PROFESIONALES, por lo que comprende gastos en concepto de honorarios específicamente los servicios médico-sanitarios, es decir en este tipo de contrato se comprenden retribuciones por servicios profesionales y técnico-sanitarios, de lo cual se infiere que este tipo de contrato posee las mismas características propias de un contrato cero veintinueve. D) Por lo que esta Sala concluye, que de conformidad con la ley y la jurisprudencia sentada por la Honorable Corte de Constitucionalidad, en el presente caso entre el señor Axel Arturo Rosales Aqueche y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, existía un contrato de trabajo, y que por estar el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social bajo prevenciones dictadas por el Juez de Trabajo y Previsión Social competente, la autoridad demandada debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo...'. En observancia del artículo 19 del Código de Trabajo y de la doctrina sentada por la Corte de Constitucionalidad contenida en los fallos de fecha veinticuatro de mayo de dos mil siete, dieciséis de octubre de dos mil siete y dieciséis de mayo de dos mil ocho, dictadas en los expedientes tres mil quinientos veintitrés guión dos mil seis, un mil quinientos cuarenta y cinco guión dos mil siete y cuatrocientos sesenta y cinco guión dos mil ocho, en la cual prevalece el principio de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), del cuarto considerando del Código de Trabajo, la Sala también consideró: `... debe regir el principio de primacía de la realidad y validamente puede concluirse que la entrega de dicha documentación es un recurso que se emplea usualmente para evadir normas imperativas laborales y de la seguridad social, por lo que ello no impide que se configure un contrato de trabajo. En conclusión este tribunal estima que sí existió una relación laboral debido a que sí se dieron los elementos de una contratación laboral y sobre todo se constató que hubo una



prestación de servicios personales bajo una dependencia continuada y dirección inmediata en un puesto de trabajo...'. Es oportuno también tomar en consideración la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en los mismos fallos citados respecto a los documentos que tergiversan o disminuyen los derechos de los trabajadores: '... En concordancia con las conclusiones anteriores, se debe traer a colación lo establecido en los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, que determinan: serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo. Si las circunstancias enumeradas en las normas citadas se produjeran, nos encontraríamos ante un acto de simulación, porque con el accionar denunciado se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, prestación de servicios profesionales), todo ello en detrimento de los derechos del trabajador...'. Y que en virtud de no haber solicitado autorización judicial para el despido y ante la vigencia de las prevenciones ordenadas oportunamente, era procedente ordenar la reinstalación del mencionado por lo que al haber resuelto de esa manera, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, no causó ningún agravio contra la entidad amparista. De lo anterior se concluye que el ampro deviene improcedente por lo que debe denegarse. Esta Cámara estima pertinente exonerar del pago de costas procesales al Expediente 4619-2011 4



postulante por estimarse que actuó de buena fe y de multa al abogado patrocinante, de conformidad con el artículo 45 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (...). **Y resolvió:** “(...) I) **DENIEGA**, el amparo planteado por el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación, por medio de su delegado José Leonardo Reynoso Lorenzo (entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social) contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en consecuencia: **a)** se exonera en costas al postulante; **b)** no se impone multa al abogado patrocinante y **c)** (...) Notifíquese (...)”. **III. APELACIÓN**

El amparista apeló, manifestando no estar de acuerdo con la decisión del Tribunal de amparo de primera instancia, ya que éste al emitir la sentencia impugnada no consideró la naturaleza de la relación contractual establecida con Axel Arturo Rosales Aqueche; además, no emitió pronunciamiento respecto a que no se le permitió aportar ningún medio de prueba para acreditar la forma de la contratación relacionada y, con ello demostrar los argumentos en que fundamentó su defensa. Estima que el fallo emitido en primera instancia no restituye las violaciones enunciadas, toda vez que el mismo no fue emitido de acuerdo a las constancias procesales y al marco jurídico aplicable, razón por la cual acudió a esta vía.

#### **IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA**

**A) El postulante** reafirmó los argumentos vertidos en su memorial de interposición del amparo y lo manifestado en la apelación de la sentencia impugnada, indicando que su pretensión no es convertir el amparo en instancia revisora de lo resuelto por los órganos jurisdiccionales, por el hecho de que se hubiere resuelto en forma desfavorable a sus intereses. Menciona que el punto medular de la acción instada es la evidente violación a los derechos enunciados en la jurisdicción ordinaria; estima que los magistrados del



Tribunal a quo obviaron que el contrato suscrito con el actor fue de plazo determinado, de naturaleza administrativa y de servicios profesionales, con fundamento en la Ley de Contrataciones del Estado; por ende, no existía obligación del empleador de solicitar autorización judicial para dar por finalizado el contrato aludido. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, en consecuencia, se revoque la sentencia venida en grado. **B) La Dirección Técnica del Presupuesto, tercera interesada,** consideró que lo resuelto por el Tribunal de amparo no se ajusta a la ley, pues no se valoraron los argumentos y medios de prueba aportados por el postulante, estima que existe violación a las normas y garantías constitucionales cuestionadas. Arguye que el vínculo que existió entre el Estado de Guatemala y Axel Arturo Rosales Aqueche fue por medio de un contrato de naturaleza administrativa, por ende aquel no ostentó calidad de servidor público, por lo que se debió regir por las leyes de naturaleza administrativa. Solicito que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, en consecuencia se revoque la sentencia impugnada. **C) El Ministerio Público** manifestó que comparte el criterio sustentando en la sentencia que se conoce en alzada, debido a que el acto reclamado no constituye violación alguna a los derechos constitucionales del postulante, pues la autoridad impugnada actuó dentro del marco de su competencia y facultades aplicando las disposiciones legales y principios generales del derecho de trabajo correspondientes al caso concreto, el hecho de que lo resuelto sea contrario a sus intereses no provoca el agravio denunciado, siendo este elemento esencial para la procedencia del amparo. Arguye que lo que éste pretende es convertir el amparo en una tercera instancia. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto y,

Expediente 4619-2011 5



en consecuencia, se confirme la sentencia de primera instancia. **CONSIDERANDO -I-**

Esta Corte, en más de tres fallos contestes y continuos ha sostenido que no causa agravio las decisiones de los tribunales de Trabajo y Previsión Social que, aplicando el principio de primacía de la realidad, declaran que es nulo el contrato de trabajo celebrado a plazo fijo, cuando la naturaleza de la prestación o la tarea, obligan a que éste se perfeccione por tiempo indefinido. Ese criterio, es de observancia obligatoria a tenor de lo que establece el artículo 43 de la Ley Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad que prescribe que la jurisprudencia que se produzca, después de haber tres fallos contestes de esta Corte, al resolver casos similares, constituye doctrina legal que debe respetarse por los tribunales porque tiene la función de mantener la debida observancia de la ley y unificar su aplicación. **-II-** El Estado de Guatemala acude en amparo contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, señalando lesiva la sentencia de trece de mayo de dos mil once, emitida por la autoridad reprochada, que confirmó la reinstalación de Axel Arturo Rosales Aqueche promovida contra el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, decretada por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala. El accionante adujo que la autoridad impugnada, al confirmar la orden de reinstalación dispuesta en primera instancia le produce agravio, porque no consideró que la relación sostenida por el Ministerio aludido con el ex empleado, fue por medio de un contrato a plazo fijo, bajo el renglón presupuestario ciento ochenta y dos (182), el cual era de plazo determinado. Con relación a lo manifestado por el postulante al promover amparo contra el acto reclamado, relativo a que esta Corte se pronunció en otro caso similar respecto de la naturaleza de los contratos celebrados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029) en función de que tal forma de contratación no puede considerarse simuladora de una relación de



trabajo, cabe indicar que tal pronunciamiento no constituye jurisprudencia reiterada por esta Corte, sino un pronunciamiento aislado que no obliga a este Tribunal a tomarlo como base en casos que aparentan semejanza, tal como en el asunto que subyace a la acción constitucional que se analiza, pues esta Corte parte de la necesidad de analizar cada caso con la individualización que amerita, por tratarse de controversias particulares cuya naturaleza puede variar, tomando en consideración las cuestiones fácticas y jurídicas que correspondan, sin que ello implique la obligación de sostener un criterio determinado a asuntos con aristas propias, ello con el fin de establecer si se ha intentado encubrir una relación laboral por medio de contratos de cualquier naturaleza que tiendan a ocultar verdaderas relaciones de trabajo. -III-

Del análisis de los antecedentes se advierte que las autoridades judiciales que conocieron el caso en sus respectivas jurisdicciones -ordinarias- constataron que: **a)** Axel Arturo Rosales Aqueche ocupaba el puesto de Médico de Guardia, en el Centro de Salud de Olopa, del departamento de Chiquimula; habiendo sido contratado para prestar sus servicios bajo el renglón presupuestario ciento ochenta y dos (182); **b)** se extrae de una constancia laboral emitida por la entidad nominadora que el actor celebró con el Expediente 4619-2011 6 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, dos contratos bajo el renglón aludido, el primero de ellos del -dos de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil nueve-; y el segundo del -uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil diez-, no obstante, se verificó en fotocopia del último contrato que aparece en el folio nueve de la pieza del Tribunal de alzada que el plazo del mismo concluía hasta el -treinta y uno de diciembre de dos mil diez- es decir, el mismo fue rescindido unilateralmente antes del plazo convenido; **c)** por medio de oficio de veintitrés de marzo de dos mil diez, suscrito por el Director de Área de Salud de Chiquimula, se le comunicó al Doctor Axel



Arturo Rosales Aqueche que su contrato quedaría rescindido a partir del uno de abril de dos mil diez; **d)** en virtud de lo anterior, el actor persona promovió diligencias de reinstalación ante juez competente, pretensión que fue declarada procedente; **e)** inconforme con lo resuelto, el postulante apeló y el tribunal de alzada al resolver, emitió la resolución de veintiséis de agosto de dos mil seis, en la que decidió confirmar el fallo del juez, al considerar que las características del contrato celebrado bajo el renglón ciento ochenta y dos (182) poseen las mismas características de un contrato cero veintinueve (029) de conformidad con la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad; y concluyó que en el caso concreto existió un contrato de trabajo por tiempo indefinido y la entidad nominadora al estar emplazada debió solicitar autorización judicial para finalizar la relación laboral con el actor, por tal razón confirmó el fallo del juez de primera instancia que declaró con lugar la reinstalación mencionada. El Estado de Guatemala, inconforme con lo resuelto por el tribunal de alzada presentó acción de amparo en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, argumentando que el fallo emitido por la Sala mencionada le ocasionaba agravio a sus derechos constitucionales, en virtud de que al emitir el acto impugnado no tomó en cuenta que el contrato celebrado con el actor fue de carácter administrativo y de plazo establecido, en consecuencia el mismo podía rescindirse unilateralmente; el tribunal de amparo al resolver otorgó el amparo solicitado, con base en que la Sala reprochada no razonó debidamente su resolución, puesto que se limitó a mencionar jurisprudencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, sin emitir su razonamiento y apreciación jurídica al caso concreto al confirmar el fallo sometido a su jurisdicción, estimó que existió falta de fundamentación en la sentencia proferida, lo que ocasionó transgresión al derecho de defensa del accionante. De esa cuenta, al regresar las actuaciones procesales a la Sala aludida, ésta emitió nuevamente su



pronunciamiento al respecto, lo que originó el ahora acto reclamado de -trece de mayo de dos mil once-. Al realizar un nuevo examen de las actuaciones procesales, adujo que el actor presentaba a su empleador: i) informes de planificación de actividades realizadas, al principio de cada mes; ii) informes de ejecución y avance de tareas realizadas al final de cada mes; iii) tenía a su cargo vigilar por el buen estado de las instalaciones del centro de salud y del equipo médico pertinente; iv) atender emergencias; y v) capacitar al personal; en base a esas atribuciones analizó el principio de realidad o primacía de la realidad, por lo que puntualizó que entre el actor y el Ministerio referido sí existió un contrato de trabajo y no cómo lo advirtió el ahora postulante, que se trataba de un contrato de naturaleza administrativa; motivo por el cual concluyó que, de conformidad con la ley y la jurisprudencia de este Tribunal constitucional comprobó la existencia de un contrato de trabajo con el actor y, que al estar el Ministerio de Salud bajo prevenciones vigentes, debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo. Expediente 4619-2011 7 La Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio denegó el amparo instado al considerar que la Sala impugnada al emitir el acto reclamado actuó en el ejercicio de las facultades legales que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo, además fue emitido con fundamento en el inciso d) del cuarto considerando y artículo 19 de la ley ibid y la doctrina sentada por la Corte de Constitucionalidad, que hace referencia al principio de realidad o primacía de la realidad. Agregó que el Ministerio aludido al no haber solicitado autorización judicial para realizar el despido relacionado, estando vigentes las prevenciones ordenadas oportunamente, la reinstalación planteada era procedente, por lo que la Sala cuestionada al confirmar aquella decisión, ningún agravio ocasionó contra el ahora postulante, por lo tanto denegó el amparo solicitado. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas



esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo. (Julio Armando Grisolí, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Décimoprimer Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina.) Entre los principios mencionados, en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un “contrato realidad”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma.

El artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”. Se podría agregar también que dicha presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no



laborales para caracterizar al contrato. En ese sentido, los artículos 106 de la Constitución Política de la República y 12 del Código de Trabajo, determinan que "...serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Si tales circunstancias se produjeran, nos encontraríamos ante una simulación, porque con dicho accionar se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios profesionales, o como en el caso que nos ocupa, por medio de la Expediente 4619-2011 8 suscripción de dos contratos administrativos de servicios profesionales a plazo fijo, cuando la naturaleza de la función que se va a desempeñar obliga a que exista continuidad en la prestación), todo ello, en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece a su favor. El acaecimiento de las circunstancias descritas precedentemente, tienen como consecuencia, una sanción, la nulidad de las conductas denunciadas, que se produce a través de la sustitución de los actos en los que se denuncian vicios, por las normas desplazadas, es decir, la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes -las del Derecho del Trabajo. Del análisis de los antecedentes del amparo, esta Corte arriba a la conclusión de que, en efecto, conforme el contexto de las constancias procesales que constituyen el antecedente del amparo, la autoridad impugnada no le ocasionó ningún agravio al ahora accionante, ya que del estudio del acto reclamado considera atinente la argumentación emitida en cuanto a las razones que



invocó para confirmar la decisión asumida por el juez a quo, puesto que luego de calificar las condiciones en que se desarrolló aquella relación, advirtiendo que desde el inicio del contrato hasta la extinción del mismo, fue ejecutado en forma continua. Asimismo, estableció que dada la naturaleza de la prestación y las atribuciones asignadas al trabajador, obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo. Esta característica es un elemento esencial en un contrato de trabajo. De ahí que la entidad empleadora, al celebrar con el actor contratos a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación, vulneró la ley; por lo que la sanción por tal proceder es la nulidad de lo actuado, debiendo sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados por las normas desplazadas, que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Este criterio ha sido sostenido por esta Corte en sentencias de veintiuno de septiembre de dos mil diez, quince y veinticinco de febrero, ambas de dos mil once, dictadas en los expedientes ciento sesenta y nueve - dos mil diez (169-2010); dos mil seiscientos trece - dos mil diez (2613-2010) y dos mil novecientos sesenta y ocho - dos mil diez (2968-2010), respectivamente. No es atendible la denuncia formulada contra la imposibilidad de diligenciar prueba en la segunda instancia, ya que si bien no está prevista esa oportunidad, las partes deben, bien al apelar o al hacer uso de las audiencias en la alzada, vertir los elementos acreditativos de hecho, para que si así se consideró pertinente puedan ser tomados en cuenta por el tribunal superior al momento de resolver. Lo anteriormente señalado evidencia la inexistencia de agravio que haya lesionado derechos y garantías constitucionales del accionante y que deba ser reparado por esta vía; razón por la cual, el amparo planteado deviene improcedente y, siendo que el tribunal a quo resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, pero por las razones aquí consideradas. **LEYES APLICABLES** Artículos citados



y 265, 268, 272, inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1, 5, 6, 8, 27, 42, 44, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 149, 163, inciso c), 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad. **POR TANTO** La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I) Sin lugar** el recurso de apelación interpuesto por el Estado de Guatemala, Expediente 4619-2011 9 postulante del amparo; en consecuencia, **se confirma** la sentencia apelada en cuanto denegó el amparo requerido. **II)** Notifíquese y, con certificación de lo resuelto, devuélvase los antecedentes. **MAURO RODERICO CHACÓN CORADO PRESIDENTE**  
**HÉCTOR HUGO PÉREZ AGUILERA ROBERTO MOLINA BARRETO MAGISTRADO**  
**MAGISTRADO GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR ALEJANDRO MALDONADO**  
**AGUIRRE MAGISTRADA MAGISTRADO JUAN CARLOS MEDINA SALAS HÉCTOR**  
**EFRAÍN TRUJILLO ALDANA MAGISTRADO MAGISTRADO MARTÍN RAMÓN**  
**GUZMÁN HERNÁNDEZ SECRETARIO GENERAL**



## BIBLIOGRAFÍA

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 1960. Buenos Aires, Argentina. Librería el Ateneo.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 2009. Guatemala. Litografía Orión.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2008. Guatemala. Ius Ediciones.

GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. 2017. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. **La terminación de la relación de trabajo**. 1997. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Autónoma de México.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 1974. Guatemala. Ius Ediciones.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Actualizado, corregido y ampliado. Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 1978. Argentina. Ediciones Depalma.

<https://actualicese.com/actualidad/2011/05/31/exclusividad-de-servicios-de-un-trabajador-cuando-es-valida-dicha-clausula/> (Consultada el cinco de septiembre de dos mil dieciocho)

<https://elperiodico.com.gt/inversion/2016/01/11/una-relacion-civil-que-oculta-un-contrato-laboral/> (Consultada el cinco de agosto de dos mil dieciocho)

### Legislación:

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



**Código de Trabajo**, Decreto Número 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1964.

**Ley del Organismo Judicial**, Decreto Número 289, Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Ley de Servicio Civil**, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

**Declaración Universal de Derechos Humanos**, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.