

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

**ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y SOCIAL
DE LA INDEMNIZACIÓN POST MORTEM EN MATERIA LABORAL
Y LA NECESIDAD DE ADECUAR SU NORMATIVA
A LA REALIDAD SOCIAL**

TESIS

Presentada a la honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KARINA MARÍA SOTO BERDUCIDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, diciembre de 2007

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

**ANÁLISIS JURÍDICO, DOCTRINARIO Y SOCIAL
DE LA INDEMNIZACIÓN POST MORTEM EN MATERIA LABORAL
Y LA NECESIDAD DE ADECUAR SU NORMATIVA
A LA REALIDAD SOCIAL**

KARINA MARÍA SOTO BERDUCIDO

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I.: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II.: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III.: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV.: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V.: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Lizett Nájera Flores
Vocal: Lic. Sergio Pineda Castañeda
Secretario: Lic. José Eduardo Cojulún Sánchez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Vladimiro Rivera Montealegre
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario: Lic. Homero Nelson López 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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

A Dios: Mi amado padre, que me ha dado el amor del Señor Jesús, mi supremo abogado y juez justo, que me ha dado todo lo que tengo, me ha dado:

A mis padres: Luis Francisco (t) y María Antonieta Berducido.

A mi abuelita: Celia Quiñónez Rivera. (t)

A mi esposo: Edvin Estuardo López Rodríguez.

A mis hermanos: Sender, Pancho y Gaby Soto Berducido.

A mis sobrinitos: Kevin y David Soto; Fernanda Soto Boche; y Anibal Salguero.

A mis cuñados: Gloria de Soto, Néstor Boche; Marilín, Dinier y Francisco López

A mis suegros: Isaí López Barillas y Zoila de López; y Yolanda Interiano.

A todos ellos porque he sido muy afortunada de recibir su apoyo, han estado a mi lado en todo momento; su cariño llena mi vida y me hacen muy feliz.

A mis amigos y amigas: Que han estado presentes en momentos muy especiales y de quienes he recibido su respeto, confianza y cariño.

A mis compañeros. Del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla y del Juzgado de Primera Instancia de Familia de Villa Nueva.

A mis compañeros, catedráticos y amigos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Universidad de la que me siento orgullosa de haber egresado.

A mis pastores y congregación de Iglesia Cristiana Palabra Viva.
Por su apoyo espiritual.

ÍNDICE

| | Pág. |
|--------------------|-------------|
| Introducción | i |

CAPITULO I

| | |
|---|----|
| 1. Aspectos generales del derecho laboral..... | 1 |
| 1. 1. El derecho laboral es una importante rama del derecho | 1 |
| 1.2. Definición de derecho laboral | 2 |
| 1.3. Constitucionalización | 2 |
| 1.4. Principios elementales que inspiran la legislación laboral | |
| Guatemala | 3 |
| 1.4.1 Constituye un mínimo de garantías sociales | 3 |
| 1.4.2 Es un derecho necesario e imperativo | 4 |
| 1.4.3 Es un derecho realista | 5 |
| 1.4.4 Es un derecho objetivo | 6 |
| 1.4.5 Es un derecho hondamente democrático | 6 |
| 1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral | 7 |
| 1.6. El derecho laboral en el medio social y los motivos que justifican | |
| la necesidad de incluir normas de previsión social | 8 |
| 1.6.1 El trabajo es un fenómeno Social | 9 |
| 1.6.2 La seguridad social y la previsión social | 10 |
| 1.6.3 Una política laboral enfocada a legislar normas de | |
| previsión social | 11 |
| 1.6.3.1 La importancia que la estructura jurídica laboral | |
| que incluya aspectos de previsión social | 14 |

CAPÍTULO II

| | Pág. |
|--|-------------|
| 2. La previsión social | 17 |
| 2.1 Su origen en la política social | 17 |
| 2.2 Importantes antecedentes de la previsión social | 17 |
| 2.3 Antecedentes de la previsión social en Guatemala | 18 |
| 2.4 Concepto y contenido de la previsión social | 21 |
| 2.5 Relación del derecho laboral con la previsión social | 23 |
| 2.6 La seguridad social | 24 |
| 2.6.1 Importantes antecedentes en Guatemala | 24 |
| 2.6.2 Concepto y contenido | 25 |
| 2.6.3 Los principios filosóficos de la seguridad social | 27 |
| 2.6.4 Principios doctrinarios..... | 28 |
| 2.6.5 El sistema de la seguridad social en Guatemala..... | 28 |
| 2.6.5.1 Accidentes en general | 29 |
| 2.6.5.2 Enfermedades en general | 29 |
| 2.6.5.3 Maternidad | 29 |
| 2.6.5.4 El beneficio de invalidez, vejez y sobrevivencia | 29 |
| 2.7 Prestaciones por motivo de la muerte del trabajador | 33 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. La indemnización post mortem | 35 |
| 3.1 Antecedentes | 35 |
| 3.1.1 Antecedentes importantes en la legislación Guatemala | 37 |

| | Pág. |
|---|-------------|
| 3.2 Prestación o indemnización | 39 |
| 3.2.1 Etimología del término indemnización | 40 |
| 3.2.2 Clases de indemnización en el derecho laboral | 41 |
| 3.3 Definición de Indemnización Post Mortem | 42 |
| 3.4 Características | 43 |
| 3.4.1 Es de carácter social | 43 |
| 3.4.2 Es parte de la previsión social | 43 |
| 3.4.3 Es personal e intransmisible | 44 |
| 3.4.4 Es un derecho constitucional y por lo tanto obligatorio..... | 44 |
| 3.5 Ordenamiento jurídico guatemalteco sobre prestaciones e Indemnizaciones del trabajador que hubiere fallecido | 45 |
| 3.5.1 Constitución Política de la República de Guatemala | 45 |
| 3.5.2 Decreto 1441. Código de Trabajo | 45 |
| 3.5.3 Decreto Ley 1748, Ley de Servicio Civil | 46 |
| 3.5.4 Otras disposiciones | 46 |
| 3.6 Sobre derecho comparado relativo a la indemnización post mortem y de seguridad social | 49 |
| 3.7 Requisitos o presupuestos para que exista la obligación | 54 |
| 3.7.1 El vínculo económico jurídico | 54 |
| 3.7.2 Que hubiere acontecido la muerte del trabajador | 55 |
| 3.7.3 Solicitado por los beneficiarios | 55 |
| 3.7.4 Solicitud presentada en tiempo | 56 |
| 3.7.4.1 Prescripción | 57 |
| 3.7.4.2 Interrupción de la prescripción | 58 |
| 3.7.4.3 Efecto de la interrupción de la prescripción | 58 |

| | Pág. |
|---|-------------|
| 3.7.4.4 Para quiénes no corre la prescripción | 59 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Los beneficiarios del trabajador | 61 |
| 4.1. Muerte del trabajador | 61 |
| 4.2 A quiénes debe reconocerse como beneficiarios | 62 |
| 4.1.1 Aplicación de los principios ideológicos | 63 |
| 4.2.2 Relación sobre el derecho de alimentos | 64 |
| 4.3. La dependencia económica y la situación de herederos | 66 |
| 4.4. La sucesión laboral..... | 67 |
| 4.5 El pago de los beneficiarios..... | 70 |
| 4.5.1. Monto..... | 70 |
| 4.5.2. Forma..... | 72 |
| 4.5.3. Porcentaje para los beneficiarios..... | 73 |
| 4.5.4. Intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | 73 |
| 4.6. Sobre el pago de las prestaciones laborales | 74 |
| 4.7 Intervención de terceros..... | 75 |
| 4.7.1 Momentos en que interviene el tercero..... | 76 |
| 4.7.2 Clase de tercería | 76 |
| 4.7.3 Aspectos de su trámite | 77 |

CAPÍTULO V

| | Pág. |
|--|-------------|
| 5. Procedimiento para solicitar el pago de la indemnización post mortem y demás prestaciones laborales | 79 |
| 5.1 Etapa previa o administrativa | 79 |
| 5.1.1 Comparecencia de los interesados..... | 80 |
| 5.2 Etapa judicial..... | 81 |
| 5.2.1. Inconvenientes de su trámite..... | 81 |
| 5.3 Aspectos procesales..... | 82 |
| 5.3.1. Jurisdicción y competencia..... | 82 |
| 5.3.2 Jurisdicción y competencia en materia laboral | 84 |
| 5.3.3. Derecho procesal de trabajo..... | 86 |
| 5.3.4. Principios exclusivos y rectores del proceso laboral..... | 87 |
| 5.4 El incidente | 90 |
| 5.4.1. Características propias | 91 |
| 5.4.2. Regulación jurídica..... | 91 |
| 5.4.3 Clases de Incidentes..... | 93 |
| 5.5 Trámite del Incidente post mortem..... | 94 |
| 5.5.1. Los actos introductorios al juicio..... | 94 |
| 5.5.2. Medidas precautorias..... | 97 |
| 5.5.3. Resolución de trámite..... | 98 |
| 5.5.4. Modificación del escrito inicial..... | 99 |
| 5.5.5. Notificación de la demanda..... | 99 |
| 5.5.6 Evacuación de la audiencia | 99 |
| 5.5.7. Apertura a prueba y aportación de los medios de prueba ... | 101 |
| 5.5.7.1 Aspectos jurídicos de la prueba..... | 106 |

| | Pág. |
|--|-------------|
| 5.5.7.2 Clasificación de los medios de prueba..... | 108 |
| 5.5.7.3 Sistemas de valoración y apreciación de los medios de prueba..... | 108 |
| 5.5.8. El auto o sentencia interlocutoria..... | 110 |
| 5.5.9. Impugnación..... | 112 |
| 5.5.10 Ejecución..... | 113 |

CAPÍTULO VI

| | |
|--|-----|
| 6. Adecuación de la normativa que existe, sobre la indemnización post mortem, a la realidad social | 115 |
| 6.1 Noción del problema | 115 |
| 6.2 Enfoques desde el punto de vista del derecho laboral guatemalteco..... | 116 |
| 6.3 Cambios necesarios en la legislación existente | 117 |
| 6.3.1 En la parte sustantiva..... | 117 |
| 6.3.2 En la parte adjetiva..... | 121 |
| 6.4 Casos | 129 |
| CONCLUSIONES | 131 |
| RECOMENDACIONES | 133 |
| BIBLIOGRAFÍA | 135 |

INTRODUCCIÓN

Ha surgido, la inquietud de analizar un tema de carácter social, ya que en nuestro medio social existe la necesidad de ocuparnos del estudio de ciertas instituciones, que son de suma importancia por los beneficios que proporcionan y que representan un aporte especial para la clase trabajadora. Es así como la presente investigación se conforma de seis capítulos, enfocada dentro del campo del derecho laboral.

El tema de la indemnización post mortem, se encuentra, tanto dentro del campo de la rama jurídica del derecho laboral y en el campo de la previsión social. Ambos se caracterizan por ser temas netamente sociales porque le conciernen a la sociedad. El espíritu de ambas disciplinas, llevan consigo los logros históricos realizados por el movimiento de la clase laboral y que han quedado plasmadas con bases sólidas, como lo son los principios de carácter social que ahora inspiran las normas del derecho laboral; de allí viene también su relación con otras ramas jurídicas y otros campos de estudios sociales que se encargan de complementar los beneficios dentro del ámbito de la previsión social.

Es necesario que la previsión social se estructure de instituciones y principios propios, que aseguren al sector laboral en la prevención de ciertas contingencias y brinden protección en caso de ocurrir el riesgo que afecte al trabajador en su capacidad de trabajo y a su familia, especialmente cuando ocurre su muerte. Esos logros han quedado plasmados en normas jurídicas de carácter preventivas y protectoras para el trabajador, llegando también a constitucionalizarse para transformarse en garantías mínimas, que los empresarios deben respetar, cumplir y superarlas en beneficio de la clase laboral.

En el presente trabajo de investigación, inicialmente se realiza un análisis

acerca de la previsión social, su contenido, principios que la fundamentan, la relación con el derecho laboral y por qué aún la primera es parte de la segunda. Dentro de esos temas también se estudia lo relativo a la seguridad social, que se espera en un futuro absorba a la previsión social para que ya no sea exclusivamente en beneficio de la clase laboral, sino para todos los habitantes de la nación, como lo señala nuestra Constitución Política. Es así como la indemnización derivada de la muerte del trabajador juega un importante papel, entendiéndose que el trabajador se encontraba vinculado a un patrono por motivo de una relación de carácter laboral.

Entrando al tema específico de la indemnización post mortem, se enfoca el tipo de indemnización a que corresponde y lo relativo a las prestaciones de carácter laboral que se derivan de la muerte del trabajador. Se realiza un estudio desde sus antecedentes y principales características, para llegar a un breve análisis de las normas guatemaltecas que regulan esta institución, así como la intervención del seguro social, hasta llegar al tema de los beneficiarios. De todos estos temas se consultaron diferentes autores nacionales y extranjeros, que proporcionan valiosas teorías, doctrinas y principios que explican el fundamento del derecho laboral guatemalteco y sus variadas instituciones.

Debido a que los temas expuestos han estado sujetos a muchas controversias en la práctica, se realizó una investigación de campo y entrevistas a diferentes profesionales del derecho, como jueces, magistrados, abogados, catedráticos universitarios, etc., quienes brindaron diferentes opiniones e interpretación personal al respecto, coincidiendo que son temas muy discutibles en la actualidad y que originan cierta polémica porque han sido confusas las prestaciones que se derivan de la muerte del trabajador, así como en lo que respecta a quiénes son los beneficiarios y el procedimiento a seguir al momento de realizar la reclamación ante los órganos administrativos de trabajo o ante los órganos jurisdiccionales.

Finalmente, se efectúa un breve estudio sobre el procedimiento establecido en el Código de Trabajo, a efecto que los beneficiarios del trabajador realicen el reclamo correspondiente ante los órganos jurisdiccionales de trabajo, procedimiento que no es uniforme en los tribunales y, por ende, resulta complicado a los solicitantes. Por lo que en la investigación de campo se revisaron varios expedientes de diferentes órganos jurisdiccionales y órganos administrativos de trabajo y previsión social.

Es necesario que exista una legislación uniforme sobre este tema, que brinde aspectos sustantivos no confusos, como sucede en la actualidad, también para llevar a cabo el trámite de la reclamación y establecer qué otras prestaciones deben recibir los beneficiarios. La diversidad de criterios de los juzgadores crea muchas dificultades, que por ser poco flexibles les impide tener una prudente discrecionalidad con el objeto de obtener datos e información que les permita conocer la realidad del trabajador y la familia con la que convivía. Dicha realidad exige la aplicación de los principios que fundamentan esta rama jurídica, por lo que debe crearse la legislación que se ajuste a las necesidades reales de la sociedad, relativas a los derechos que devienen a consecuencia de la muerte de un trabajador.

Espero que el presente estudio pueda ser una especial fuente de datos para futuros estudiantes e investigadores de este importante tema, que amerita profundizar porque va en beneficio del trabajador.

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho laboral

1.1 El derecho laboral es una importante rama del derecho

Las leyes de trabajo son de aplicación forzosa en toda relación de trabajo surgida con ocasión de la prestación de un servicio o de la ejecución de una obra, es por ello que tanto la persona que contrate a otra para que le preste un servicio como el que presta ese servicio, están sujetas a la aplicación de dichas leyes. Esta rama jurídica procura regular todas las formas de contratación del trabajo y sus condiciones, sus normas han surgido con la evolución política, la transformación económica y el cambio social que a través de la historia ha ido marcando su paso en la sociedad, limitando la voluntad individual y creando instituciones que van en busca de la armonía, la paz social y estabilidad económica.

Por la influencia de esta rama jurídica se han obtenido ciertos logros, cuyo contenido puede resumirse de la siguiente manera:

1º. Derecho al trabajo: huelga y paro. Las causas de terminación de la relación laboral. Indemnización por tiempo de servicio. Centros de instrucción u oficios. Suspensión de los contratos de trabajo, etc.

2º. Derecho en el trabajo: Regulación de las condiciones de trabajo. Jornadas. Horas extraordinarias. Descansos. Higiene, *seguridad y previsión a favor de los trabajadores*. Prestaciones laborales, etc.

3º. Derecho del trabajo: Las formas de contratación y sus efectos, salarios, etc.

4º. Derecho después del trabajo: jubilaciones. Pensiones. Indemnizaciones por distintos motivos, incluso por *muerte del trabajador*.

5º. Derecho colectivo de trabajo: La asociación profesional. Derecho a la negociación

colectiva.

1.2. Definición de derecho laboral

Conforme la concepción de cada etapa histórica, se le ha designado diferentes denominaciones. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes: derecho industrial, derecho obrero, derecho social, nuevo derecho, derecho económico, derecho profesional, derecho de los trabajadores, derecho económico social, derecho social del trabajo, derecho del trabajo, derecho laboral, etc. Las dos últimas denominaciones son las más aceptadas, de mayor amplitud y de uso frecuente en nuestro medio.

Así que al definir el derecho laboral tenemos que es, el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.3 Constitucionalización

Constitucionalización es “la inserción de una o varias instituciones jurídicas, de contenido adicional caracterizado además por su índole social, económica, laboral o de otra especie, en el texto legislativo básico de un Estado moderno: su Constitución...”¹ En nuestra Carta Magna, la sección octava y la sección novena capítulo II, título II, contiene las normas relativas al trabajo, en donde se le establece como un derecho social. En esta sección se enfocan los *principios de justicia social*, cuyas normas marcan los derechos sociales mínimos que fundamentan toda la legislación relativa al derecho laboral, destacándose los principios que inspiran a esta rama jurídica, establecidos como derechos

¹ Cabanellas, Guillermo; Luis A. Zamora. **Tratado de política laboral y social**, pág. 612.

mínimos que únicamente son susceptibles de ser superados o mejorados; no pueden en ningún momento ser disminuidos o derogados por medio de una normativa ordinaria.

De dichas normas resaltan las contenidas en el Artículo 102: literal p), que regula la denominada *indemnización post mortem*; literal o), sobre la indemnización otorgada al trabajador cuando es despedido sin justa causa; literal r), sobre el *establecimiento de instituciones económicas y de previsión social*. También el Artículo 100, que establece lo relativo a la seguridad social, etc.

1.4. Principios elementales que inspiran la legislación laboral guatemalteca

Los principios se encargan de dar o explicar la razón de la existencia del derecho laboral guatemalteco, sirven de base o sustento a sus caracteres fundamentales o esenciales, se les confunde con las *características ideológicas* y es así como están plasmadas en la parte considerativa del Código de Trabajo. Las características ideológicas son cualidades que poseen las normas de esta rama del derecho y que deben tomarse en cuenta al momento de su aplicación en los casos concretos, por ello mismo se traducen en principios. Entre ellos tenemos los siguientes:

1.4.1 Constituye un mínimo de garantías sociales

Las normas creadas a través del Código de Trabajo, van a constituir el límite mínimo de condiciones que los patronos están obligados a otorgar a sus trabajadores; por lo tanto son normas invulnerables, no podrán reemplazarse por otras que disminuyan sus derechos. Esa misma categoría les proporciona la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102. Se caracteriza por los siguientes atributos:

- *Son protectoras del trabajador:* pone ciertos límites que tienen por objeto velar por el *bienestar general y la salud del trabajador*, otorgándole cada vez mayores beneficios, protegiéndolo de los excesos y procurando establecer un equilibrio, todos estos son elementos que fundan el carácter tutelar del derecho laboral.
- *Son irrenunciables para el trabajador:* respecto a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias y las leyes especiales. Dicha disposición se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo: “ Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a sus trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera” Que en caso sucediera, esos actos o estipulaciones tendrán que ser substituidos por las disposiciones legales pertinentes.

Es de gran importancia en el tema de interpretación de las leyes laborales, pretendiendo no perjudicar al trabajador y si esto sucede alteraría el sentido social para el que fueron creadas.

- *Están llamadas a desarrollarse en forma dinámica:* Conforme las posibilidades del patrono y que se logra a través de la contratación individual o colectiva. De acuerdo al desarrollo de cada pueblo, las normas laborales se encuentran en constante cambio, adaptándose a los procesos sociales y económicos del medio, pues las necesidades de hoy no son las mismas de mañana. Ejemplo de ello son los programas de previsión social, porque los medios de producción van evolucionando y con ello surgen diferentes instituciones que deben aplicarse con el fin de asegurar y proteger a los sujetos que intervienen en la relación laboral por motivo de los riesgos

que pueden darse.

1.4.2. Es un derecho necesario e imperativo

Ambas concepciones van de la mano, como lo expresa el licenciado Rolando Echeverría Morataya, juntas justifican la existencia de las normas protectoras del trabajador y consolidan las garantías sociales mínimas.² Los sujetos de la relación laboral deben adaptarse y acomodar su voluntad a ciertos factores e incluso a desigualdades de índole económico-social, pero teniendo claro que no va a estar condicionada en ningún momento, sino que al determinarse el rumbo de sus normas, su aplicación devendrá de manera forzosa que limitará el principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza al derecho común.

Esta situación la misma sociedad la va dirigiendo, debido a los cambios en los medios de producción, la forma de prestar los servicios, la competitividad y la forma de requerir la fuerza de trabajo, circunstancias que convertirá a determinadas personas en patronos. Por lo que es *necesario* que los límites mínimos existentes y que se han constitucionalizado se sustenten en los factores y desigualdades económico -sociales, pretendiendo situarse a favor de la parte débil de la relación jurídica, pero sin perjudicar a la otra parte ni excederse.

1.4.3. Es un derecho realista

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103, establece sobre las leyes laborales que “atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”, o sea que dichas normas deben adaptarse a la realidad social. El enfoque

² **Derecho del Trabajo I**, pág. 22.

tutelar hacia los trabajadores no quiere decir que se perjudique al patrono, contrario a ello también pretende favorecer los intereses justos de este sujeto.

El derecho laboral es parte de la actividad económica en su conjunto, por lo que debe tomarse en consideración las posibilidades materiales de cada empresa o centro de trabajo. De tal manera que podemos decir que el derecho laboral "...estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes...", así está contemplado en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

1.4.4. Es un derecho objetivo

Debido que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, su importancia se deriva en que si de la variedad de situaciones o conflictos que surjan de la relación jurídica, no están todas ellas exactamente contempladas en la legislación, será necesario que el juzgador aplique su criterio social, tomándose en consideración que sea de manera objetiva para que se cumplan los fines establecidos. Así también podemos llevarlo al campo de intervención de las dependencias administrativas de trabajo y de previsión social.

1.4.5 Es un derecho hondamente democrático

"Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población... y por aspirar a la armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y

equitativos intereses empresarios”³ Persigue la justicia social, cuando los jueces aplican la normativa existente con absoluta imparcialidad; lo cual ha sido censurado en nuestro medio, debido que se tiende a proteger excesivamente a los trabajadores, dejando en una situación de desventaja a los patronos que en muchos casos resultan afectados por las actitudes tomadas por un mal trabajador y que a pesar de ello se aplica la ley colocándolo aún en una situación favorable.

1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral

- Existen varias posturas relativas para situar la naturaleza jurídica del derecho laboral. El Código del Trabajo considera que es una *rama del derecho público*, ya que es el Estado el que establece sus normas, procurando la armonía entre los sujetos de la relación laboral de cualquier clase que surja, existiendo ciertas limitaciones a la voluntad de las personas y que son obligatorias para todos los que intervienen, contemplando tanto derechos como obligaciones para cada uno de ellos. Además sus instituciones son eminentemente sociales, van en busca del bien común o bienestar general, sus normas tienen fuerza social y el interés personal queda relevado por el interés social o colectivo.
- Conforme la doctrina existente también está la postura que sostiene que es una *rama del derecho privado*, porque la relación laboral surge mediante un contrato que es de carácter voluntario y espontáneo. Que a pesar de la aplicación de normas de derecho público, no desvanece su carácter privado pues incluso recalcan que proviene del derecho civil del que se separó. Consideran la intervención de las

³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit**, pág. 57.

normas del derecho público como de intervención supletoria.

- Otra Posición es que es un *derecho mixto*, porque consideran que participan tanto lo imperativo de las normas que lo conforman como la voluntad de las partes al darle inicio a la relación laboral mediante un contrato. Es una posición ecléctica que a su vez también se divide la opinión sobre la existencia de normas de derecho público como de derecho privado.
- También tenemos la postura que es un *derecho social*, por el concepto de clase derivado del sentido de pertenencia de los trabajadores por motivo de la posición de desventaja en que los situaban los empleadores. Surgió de los llamados problemas sociales reclamando al Estado su intervención, para que la desigualdad entre las clases sociales no fuera en detrimento de los afectados. En ese intento de lograr la justicia social surge el derecho económico y el derecho laboral, posteriormente también surge el derecho agrario y los derechos de familia. Por la intervención del Estado es que surge también la aplicación de ciertos principios y ciertas normas de previsión y seguridad social.
- Por último señalan que es un *derecho ad hoc*, porque las normas jurídicas del derecho privado y del derecho público cuando pasan a formar parte del campo laboral, adquieren una imagen muy propia. Esto se debe a que los principios elementales dan una especial modificación a las normas y que las hace diferentes a las otras. El derecho laboral ha tomado del derecho privado todo lo relativo a la técnica jurídica y del derecho público su orientación social y la obligatoriedad.

1.6. El derecho laboral en el medio social y los motivos que justifican la necesidad de incluir normas de previsión social

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla lo relativo al derecho al trabajo al preceptuar: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Conforme al espíritu de la norma, la sociedad debe proporcionar trabajo sin hacer ninguna distinción en las personas, más que atendiendo a su capacidad según la labor que deba ejecutarse en el centro o lugar de trabajo. A su vez, las personas que ejecutan un trabajo deben desarrollar una actividad que sea productiva y lícita, que no se limite únicamente a obtener los medios de subsistencia y de superación para sí mismo, sino que también contribuya al desarrollo de la sociedad en la que vive, que como hoy en día hay diversidad de actividades manuales y profesiones que realmente brindan satisfacción a las innumerables necesidades que la sociedad presenta. Como producto de estas múltiples actividades, surgen derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores en forma recíproca.

1.6.1 El trabajo es un fenómeno social

Trabajo es una actividad realizada por una persona que puede llevarse a cabo en forma material o intelectual, para utilidad personal o social. Dicha actividad se encamina a la producción de elementos necesarios para la satisfacción de necesidades individuales así como las de todos los miembros de la familia, es por ello que la vida de los hombres depende en gran parte del trabajo.

El trabajo es un fenómeno social por la convivencia y actividades desempeñadas por el hombre desde los más remotos tiempos, realizándose dicha labor con el fin de obtener los medios de subsistencia: alimentación, vestuario, vivienda, etc. El trabajo surgió como se

relata en la Santa Biblia: “Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra...”⁴, como producto de un acto de desobediencia. Inicialmente el trabajo iba dirigido a realizar una actividad meramente personal, que con el devenir del tiempo fueron surgiendo varias actividades que más adelante de la misma relación social, surgieron las clases de trabajos: Por cuenta propia, forzoso, por cuenta ajena, etc.

El trabajo *por cuenta ajena*, es el que le interesa y estudia el derecho laboral, siendo la razón de su existencia a lo largo de la historia en las diferentes etapas históricas de la humanidad, variando la concepción del trabajo. Conforme las exigencias de cada época fue creándose la legislación laboral y todos esos nexos de carácter laboral fueron sometiéndose a causas jurídicas, que aunque en su inicio fue de acuerdo a las normas del derecho civil, porque encuadraban la relación laboral como un contrato en el ámbito civil, posteriormente adquirió su individualidad. Así también fue necesario que en el derecho laboral pudieran agregarse o complementarse con instituciones de previsión social, con el objeto de resolver integralmente las necesidades presentes y futuras de los trabajadores.

1.6.2 La seguridad social y la previsión social

Ambas son disciplinas diferentes e independientes, ambas tienen distinto campo de aplicación, aunque acercándose algunas veces una a la otra, guardan siempre sus características propias y sus diferencias. Desde el punto de vista restringido se les conoce como sinónimas de la seguridad social, pero cada una de ellas encierra el estudio de diferentes instituciones que en algún momento tienen cierta relación entre sí e incluso en una forma muy importante con el derecho laboral.

La seguridad social, pretende que a través de normas de auxilio, creadas por el

⁴ **Santa Biblia**, Versículo 19, capítulo 3, libro de Génesis.

Estado proporcionen protección a toda la sociedad por medio de instrumentos e instituciones de asistencia económica y de salud, con el objeto de enfrentar ciertas contingencias que pueden ser previsibles. La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla en el Artículo 100 sobre la “Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

De la norma transcrita, se deduce que la seguridad social debe aplicarse a todos los habitantes de la Nación, es una norma de carácter general y no específica.

La previsión social abarca un campo más restringido que la seguridad social, pues se refiere a instituciones que *protegen preferentemente a los trabajadores* como en el caso de los riesgos profesionales, construcción de viviendas para trabajador es, enfermedades profesionales y demás cuestiones de previsión conexas que suelen derivarse de la prestación de un servicio personal o en la ejecución de una obra . Guarda gran relación con la seguridad social por su carácter protectorio, pero esta última disciplina su campo es mucho más amplio, porque va dirigida al beneficio de toda la sociedad y no sólo al sector laboral. Cabanellas asegura que el campo de acción de la previsión social es muy propia y diferente al del derecho laboral, porque esta disciplina también se encarga de lo relativo a seguros sociales, fomento del ahorro, etc.⁵

La previsión social es un enlace dentro de la relación de trabajo, porque garantiza a los trabajadores la seguridad laboral frente a determinados riesgos, por pertenecer o formar parte de un plan de previsión social al que dan cierto aporte económico. La seguridad social es de más amplitud porque es para toda la colectividad.

⁵ **Ob. Cit.**, pág.612.

A pesar que surgió la idea de que la previsión social es un derecho exclusivo para los trabajadores, ha sido un criterio equivocado, pues su campo de acción se extiende a beneficiar a su familia y no sólo a los trabajadores.

1.6.3 Una política laboral enfocada a legislar normas de previsión social

El trabajo es un derecho de la persona, pero también produce obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores. Ambos se benefician económica y socialmente, transformándose la concepción de castigo divino para concebirse como una oportunidad, un favor o una bendición, porque a través del trabajo se obtienen los medios necesarios para vivir, además de los otros beneficios que se obtienen.

Al promulgar normas que regulan el trabajo, los legisladores han tomado muy en cuenta y se han inspirado en *los principios de justicia social* tal y como sucedió por los legisladores constituyentes guatemaltecos, quienes en el artículo 101 de nuestra Constitución Política, determinaron que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, y en aplicación a dichos principios contemplaron sobre: la protección a la mujer trabajadora, a los menores y mayores de edad, a los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, la prestación post mortem para la esposa o conviviente e hijos del trabajador fallecido, etc.

Debe existir una normativa jurídica ordinaria, que regule las relaciones laborales, como producto de la prestación subordinada de servicios, de interés tanto para la iniciativa privada como la pública. Derivado que hay consecuencias mediatas e inmediatas en la actividad laboral, dentro de la esfera del derecho se necesita que existan bases jurídicas bien delimitadas que proporcionen el orden de cada aspecto originado de las relaciones laborales. Los sujetos que forman parte de una relación laboral, tienen determinados derechos y ciertas obligaciones que deben plasmarse en la legislación con categoría de

derecho positivo o sea verdaderamente aplicable, con el fin que exista una verdadera paz social que es la “armonía entre el capital y el trabajo” y estabilidad económica, porque estos puntos son determinantes en el ámbito social de cada país y para su grado de desarrollo.

Esta es la importancia del derecho laboral ya que se encarga de regular más allá de las consecuencias de las relaciones derivadas del trabajo, puesto que toma en cuenta los principios de justicia social, determinando la realidad de las condiciones en las que participan los individuos, ya sea en la posición de propietarios de los medios de producción o como trabajadores. Es por ello que surgió la necesidad de que en las normas laborales, también se establezcan aspectos que garanticen seguridad y bienestar al trabajador en el desempeño de sus labores.

Producto de lo establecido en nuestra Carta Magna y para desarrollar su normativa se promulgó el Código de Trabajo, encontrándose vigente el Decreto 1441 con sus reformas. Código que en relación a la protección del trabajador, establece entre algunas de las medidas de previsión social las siguientes:

- La Indemnización o prestación post mortem.
- Prevención de accidentes de trabajo, prevención de enfermedades profesionales, y prevención de incendios.
- Aspectos de higiene y seguridad en el trabajo.
- Proveer un ambiente sano de trabajo.
- La indemnización por los perjuicios causados, cuando se cause daño físico al trabajador.
- Aplicar el régimen de seguridad social, por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- La obligación de contribuir los patronos y trabajadores, para financiar el régimen de seguridad social.

- Acatar y cumplir con las medidas de higiene y seguridad que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- La orden dirigida a las autoridades de trabajo y salud pública, de emitir los reglamentos que coadyuven a obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de previsión social contenidas en el Código de Trabajo.
- Etc.

El derecho laboral se ha caracterizado por ser eminentemente social y lo podemos apreciar por el contenido de sus instituciones, las cuales por medio de la intervención del Estado se han establecido para limitar la voluntad individual, procurando el bienestar de las personas sujetas a cualquier contrato o relación laboral, siendo ante todo su primordial interés que exista paz en la sociedad. Esto lo logra el Estado a través de la legislación que se promulga.

Sus fines van dirigidos a la protección del trabajo, al trabajador mismo y a la relación que surge con el patrono, por medio de normas de seguridad social, que brinden una protección concreta, con determinados beneficios por las contingencias sociales que se comprendan y a través de un órgano regulado y destinado para el efecto.

Las normas del derecho laboral van dirigidas a regular la conducta de todos los sujetos que intervienen en una relación laboral y no sólo a unos de ellos, poniendo límites a cualquier posible abuso. Pero las normas de seguridad social que se incluyen, por lo regular tienden a brindar protección a los trabajadores, pues no es sólo tener la idea y el ánimo de declarar en forma positiva sobre las consideraciones que deben tenerse en el desempeño de una labor, sino que deben haber normas concretas que impulse la acción de reclamarlas. Dichas normas se desprenden del derecho de la seguridad social, que es “la combinación de normas y principios que ordena el instrumento esta tal protector de las

necesidades sociales y, específicamente, las relaciones jurídicas a que da lugar”⁶

1.6.3.1 La importancia que la estructura jurídica laboral incluya aspectos de previsión social

Es importante que exista una estructura jurídica laboral que provea certeza y seguridad, para la consolidación de los fenómenos socio-económicos acaecidos en la época, siendo uno de ellos la globalización. Estos fenómenos motivan la celebración de tratados y convenios de diferente índole con otros países, pero con frecuencia la normativa laboral va quedando atrás y no se la da dado el lugar que amerita ante esos importantes cambios. Ha existido dificultad para que se reconozca que el derecho laboral juega un papel preponderante en las relaciones socio-económicas, que todo empresario o empleador debe tener presente si quiere obtener incidencias positivas en su economía, que para no quedarse al margen de lo que representan los cambios y fenómenos económicos.

El empresario olvida de un punto importante que es *la necesidad que exista una adecuada estructura jurídica económica y laboral, que de forma contundente coadyuve en la búsqueda del éxito de la producción y la buena economía*. El derecho laboral juega un papel de gran importancia en el sector productivo (la conjugación del capital y trabajo), para poder afrontar con éxito todo fenómeno económico que surja, por lo que es necesario que la normativa creada contribuya a alcanzar el tan deseado desarrollo. Muchos sociólogos coinciden que antes de cualquier cambio, debe consolidarse una adecuada legislación laboral, que proporcione al trabajador *seguridad física y económica* que por su lado también busca y necesita.

⁶ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, pág. 636.

Tanto en el sector público como en el sector privado, los trabajadores carecen de una remuneración acorde a sus necesidades, no gozan de prestaciones o programas que pudieran brindarle seguridad, inclusive en caso de la muerte del trabajador para que su familia no quede totalmente desprotegida. Están expuestos a precarias condiciones de trabajo, propensos a sufrir accidentes y enfermedades en el área de trabajo, carecen de programas de previsión social o los patronos no cumplen con los requisitos para incluirlos en determinados programas implementados por el Estado, etc.

De la forma en que se adoptan nuevos controles, nuevas formas de negociación, tecnología diferente, aplicación de acuerdos de libre comercio, en los que se involucran todos los sectores: gobernantes, empresarios o empleadores y trabajadores, sindicatos y toda la sociedad en general, también debe procurarse que se legisle cada aspecto que ampare a la persona trabajadora, para prevenir riesgos o eventualidades presentes o futuras y dar seguridad cuando el riesgo ha acontecido.

Vale la pena transformar y actualizar la regulación dirigida al mercado laboral, otorgándose un salario justo como internacionalmente se ha amparado en el convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo; otorgar prestaciones laborales *u otros beneficios* para el presente y futuro, que denote apreciación por la mano de obra y que de esta manera coadyuve en la productividad y efectividad en el desarrollo empresarial; *nuevos y sólidos sistemas de previsión social* con amplia cobertura por los diferentes riesgos que pueden acaecer en el desempeño del trabajo, la estabilidad laboral, no avalar formas de contratación de manera que evite el pago de prestaciones laborales y beneficios adicionales.

CAPÍTULO II

2. La previsión social

2.1 Su origen en la política social

La terminología política social está integrada con el sustantivo política, que se refiere a la figura de gobierno; y el adjetivo social, referente a sociedad. El campo de acción de la política social, es pretender resolver el problema social de disminuir la lucha de clases. A partir de ello se iniciaron diversas disposiciones, destinadas a elevar el nivel de vida presente y futura del trabajador, produciéndose algunas instituciones básicas del ahora denominado derecho del trabajo.

El Estado intervino con el propósito de asegurar el bienestar del trabajador y corregir ciertos males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando las condiciones de los trabajadores y procurando evitar los daños a que estaban expuestos, uno de los mayores logros fue el sistema de la previsión social.

2.2 Importantes antecedentes de la previsión social

En determinado momento *la caridad y la beneficencia*, fueron antecedentes de la previsión social, pero estas consistían en la ayuda brindada por los particulares, la sociedad y el Estado hacia los individuos conforme las necesidades que presentaban, sentimientos que se originaron desde la época del cristianismo.

Más adelante en la etapa del *mutualismo*, se dio a conocer un movimiento de ayuda recíproca, por medio de prestaciones “mutuas” que sirvió como punto de apoyo a algunas asociaciones, en las que un grupo de personas con intereses comunes se unían para

apoyarse y atender sus necesidades, por medio de ciertas aportaciones para cubrir los riesgos que les afectaban a todos ellos.

Posteriormente, la doctrina del *cooperativismo* ocupa un lugar importante porque las personas se agrupaban con el objeto de brindarse ayuda recíproca para cumplir y obtener ciertos fines y objetivos en el orden económico y social. Después de la revolución francesa, surgió la idea de la *asistencia pública*, a cargo del Estado por medio de programas sociales dirigidos a los trabajadores y grupos sociales de nivel bajo con necesidades específicas.

Pero la previsión social nace como *un derecho de los trabajadores*, con el fin de protegerlos de las eventualidades, los riesgos y contingencias que causan la disminución y pérdida de su capacidad de trabajo y de ganancia. En base a principios de solidaridad, se creó la legislación relativa al trabajo y la previsión social, esta última es hondamente humana, porque se encarga de cuidar la integridad y salud del trabajador a lo largo de su vida profesional y le amparan en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para desarrollar un trabajo.

2.3 Antecedentes de la previsión social en Guatemala

Un antecedente muy antiguo en Guatemala es el Decreto número 669 del 21 de noviembre de 1906 “Ley protectora sobre accidentes de trabajo”, que trataba asuntos específicos sobre la previsión social, intentándose proteger a toda clase de obreros o trabajadores. En el año 1928 se emitieron reglamentos que establecían la obligación de los patronos, en disponer de botiquines en las áreas de trabajo; además de exigirse el certificado de la vacuna contra la viruela

y fiebre tifoidea, con el fin de garantizar la salud de cada trabajador específicamente para los trabajadores del campo.⁷

El autor Lemus Pivaral señala otro antecedente antiguo en Guatemala, el Decreto Gubernativo del 22 de julio de 1931 en la época del General Jorge Ubico Castañeda, creándose la Dirección General de Beneficencia Pública y Previsión Social que tenía como objetivos además del control de hospitales, asilos y otros centros públicos y privados de esa índole, la protección de personas incapacitadas para trabajar, por enfermedad, vejez e invalidez, etc., a través del seguro obligatorio. Además sus normas se dirigían a proteger a las madres indigentes, los niños desamparados y la previsión social en las prisiones.

Ahora bien en las Constituciones de cada época fueron agregándose normas de previsión y asistencia social. Algunas normas de cierta relevancia contenidas en las Constituciones, son las que se resumen de la manera siguiente:

- *En la Ley Constitutiva de la República de Guatemala de 1879 dentro del Período Liberal.* En el Artículo 16 contemplaba: “Es función del Estado conservar y mejorar las condiciones de existencia y bienestar de la Nación, manteniendo el estado sanitario del país y procurando la evolución del nivel de cultura y probidad de sus habitantes, el incremento de la riqueza pública y privada, el fomento del crédito y de la Previsión y Asistencia Sociales y la cooperación del capital y el trabajo”. Posteriormente en la *Convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de obreros y Trabajadores*, el siete de febrero de 1923 suscrita en Washington, se estableció en uno de sus puntos lo relativo al seguro obligatorio, para la maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad.

⁷ Valdez Ortiz, Otto Salvador. **Historia de la seguridad social y carácter obligatorio**, pág. 36.

- *En el Período Revolucionario iniciado en el año 1944, se promulgó la Constitución de la República de Guatemala del 11 de marzo de 1945. Constitucionalizándose las garantías al incluirse por primera vez una sección dirigida al trabajo y la previsión social, se postularon principios fundamentales sobre protección a la mujer trabajadora y los trabajadores menores de edad. Fue en este período que se originó formalmente la seguridad social en Guatemala, sentándose bases importantes en la Constitución, creándose el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su propia ley orgánica que la regiría para el cumplimiento de sus fines y objetivos. El Artículo 65 regulaba lo relativo al seguro social obligatorio abarcando los riesgos de accidente de trabajo, enfermedad, muerte, invalidez y vejez.*
- *En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, del período liberacionista. En su capítulo V., contemplaba normas relativas al trabajo. Otras normas contenían aspectos relacionados a la previsión social, como el Artículo 225 que establecía: “El régimen de seguridad social es obligatorio, y se norma por leyes y reglamentos especiales. El Estado, patronos y trabajadores están obligados a contribuir a su financiamiento, y a facilitar su mejoramiento y expansión”.*
- *Durante el régimen militar, entró en vigor la Constitución Política de la República, en el año de 1965. En el Artículo 141 establecía que: “se reconoce el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria y lo aplicará una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos especiales. El Estado, los patronos y los trabajadores tienen la obligación de contribuir a financiar y a procurar su mejoramiento progresivo”.*

- *La actual Constitución Política de la República de Guatemala, vigente desde el año 1985.* Contempla en su capítulo II sobre los derechos sociales, específicamente en la sección séptima, acerca de: “salud, seguridad y asistencia social”, indicándose que El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. El Artículo 100, establece lo relativo a la seguridad social, de manera que el régimen de seguridad social corresponde al *Instituto Guatemalteco de Seguridad Social*, dándole la calidad de ser un ente autónomo. En la sección octava, contiene todo lo relativo al “trabajo” y en el artículo 102 que se establece sobre los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, incluyéndose en la literal p) la indemnización por muerte del trabajador; y en la literal r) el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

La previsión social acciona en los diversos problemas que surgen en todo fenómeno que se da en lo económico, laboral y sociológico, brinda apoyo en la lucha contra la miseria y todos aquellos aspectos que son negativos que de alguna manera afectan el nivel de vida y el bienestar de la población trabajadora. Por medio de adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, se defiende y se propulsa la paz y prosperidad general de la sociedad

2.4 Concepto y contenido de la previsión social

Para iniciar con el tema veremos primero su etimología. *Previsión*, proviene de la voz latina: PRAEVIISO, del verbo PRAEVIDERE que quiere decir PREVER CON ANTICIPACIÓN. *Previsión* significa, “conjetura; conocimiento anticipado de algo. Adopción de medida para evitar o aminorar el mal o la adversidad.”⁸ *Social*: “Se emplea también en lo laboral o de los

trabajadores”⁹, en este ámbito se traduce en seguridad social. También se le conoce como algo que concierne a la sociedad y más específico por lo laboral o de los trabajadores.

Previsión social es el “Régimen también llamado por algunos de “seguridad social”, cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria”¹⁰

Pretender brindar protección, por lo que García Oviedo, citado en un documento oficial publicado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, afirma que previsión social es “Motivo constante de sobresalto y de temor ha de ser, tanto para el obrero cuanto para quienes, como él, viven al día, la situación en que habrán de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. ... Estos procedimientos son de previsión, en que se plasman sentimientos propios de la humanidad más civilizada. La previsión es cosa preventiva ... Prevé, ataja el daño. Esta es su función”.¹¹

Mario de la Cueva la amplía, toma en cuenta que es una manera en que interviene la política, por lo que proporciona el siguiente concepto “es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitar una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.”¹²

⁸ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias Jurídicas y sociales**, pag 607.

⁹ **Ibid**, pag.714.

¹⁰ **Ibid**, pag.607.

¹¹ **Derecho del Trabajo II**. USAC.

¹² **Derecho Mexicano del Trabajo**. pág. 11.

Por las instituciones en que se fundamenta la previsión social, su contenido no es fijo o estático, tiende a variar por las condiciones y circunstancias de la época, una de ellas es la política social que adopte el Estado. Pero en forma general pretende brindar beneficios a toda la población y no sólo al sector laboral, para que finalmente ocupe su lugar la seguridad social con el fin de “proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una vida que corresponda a la dignidad de la persona humana”¹³

Doctrinariamente se agrupan las instituciones que forman parte del contenido de la previsión social, de la siguiente manera:

- La educación y capacitación profesional de los trabajadores;
- La colocación de los trabajadores;
- La habitación de los trabajadores;
- La recreación de los trabajadores;
- higiene y seguridad en el trabajo;
- El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional;
- Los infortunios o accidentes de trabajo.¹⁴

La previsión social, determina prestaciones para el caso de producirse ciertas contingencias, previene ciertos riesgos o eventualidades que pueden privar a una persona de sus ingresos o incluso disminuir su capacidad de ganancia.

2.5 Relación del derecho laboral con la previsión social

¹³ **Ibid**, pag. 13.

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág.461.

Por los antecedentes históricos estudiados, se concluye que la previsión social surgió como un derecho exclusivo de los trabajadores y una obligación de los patronos. Ambas disciplinas se refieren históricamente a los trabajadores. Actualmente aún se continúa con esta posición, afirmándose el criterio que la previsión social aún es parte del derecho laboral y no se le ubica como una rama autónoma. Tal consideración se justifica y afirma por los postulados que cita el reconocido profesor Raúl Chicas Hernández y también por los proporcionados por otros autores. Entre ellos se pueden citar los más importantes:

- El derecho del trabajo surgió como una necesidad de protección al trabajador, creado por el hombre trabajador, para proteger a su clase en consecuencia de las injusticias a que fueron sometidos.
- El derecho del trabajo surgió como una necesidad de protección al trabajador, creado por el hombre trabajador, para proteger a su clase en consecuencia de las injusticias a que fueron sometidos.
- Los sujetos dentro de estas instituciones sociales son el trabajador y su familia. De tal manera que la persona que no está comprendida dentro de la clase trabajadora y por su puesto su familia, no es beneficiaria del sistema de beneficios sociales.
- Los beneficios de la previsión social surgen como una contraprestación obligada, por

los servicios que el trabajador brinda, e indirectamente a la sociedad y al Estado.¹⁵

- La previsión social previene riesgos o eventualidades que pueden privar a una persona de sus ingresos o disminuir su capacidad de trabajo. Determina prestaciones para el momento de producirse ciertas contingencias, cuando la persona se encuentra prestando un servicio subordinado.

¹⁵ **Ibid**, pág. 457.

Mientras que la previsión social enfoque sus beneficios exclusivamente a los trabajadores, seguirá siendo un derecho exclusivo para ellos. Pero cuando los postulados y beneficios de la seguridad social se extiendan a toda la población, desaparecerá la previsión social como un derecho exclusivo de los trabajadores. Para que la seguridad social absorba a la previsión social, es necesario que conserve los principios y espacios que han ido conquistando los trabajadores.

Cuando la previsión social sea absorbida por la seguridad social, cuyo campo de acción es más amplio, abarcará a todas las personas, tal y como se regula lo relativo a la seguridad social en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 100.

2.6 La seguridad social

2.6.1 Importantes antecedentes en Guatemala

Iniciaré a partir del año 1945, cuando entró en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala de esa época, en la que se estableció la Seguridad Social en Guatemala en forma obligatoria. Fue uno de los logros más importantes del movimiento revolucionario, desencadenado por la oposición del pueblo contra los gobiernos autoritarios, llevada a cabo como una rebelión cívico-militar. Dentro de esos logros importantes tenemos el haber constitucionalizado las garantías sociales, las normas relativas en materia de trabajo, señalándose principios fundamentales y regulando aspectos relativos a seguridad y protección de los trabajadores. Posteriormente el 30 de octubre de 1946, se promulgó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala.

En la vigente Constitución Política de la República de Guatemala que data del año 1985, encontramos la garantía de la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. La seguridad social se instituyó como una función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria, debiendo el Estado, empleadores y trabajadores, contribuir para su financiamiento, así como el derecho a participar en su dirección, en aras de procurar su mejoramiento en forma progresiva.

La aplicación de dicho régimen le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, creado como un ente autónomo, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, debiendo participar con las instituciones de salud en forma coordinada. En base a su ley orgánica, rige una estructura que se inspira en ideas democráticas, de un verdadero sentido social, sus beneficios deben ser de carácter mínimo pero teniendo como fin dar protección mínima a toda la población. El derecho a la seguridad social se instituyó como un mecanismo de protección a la vida de toda persona.

2.6.2 Concepto y contenido

El vocablo *seguridad*, encierra la idea de exención de peligro, daño o mal y de confianza y garantía, se utiliza en el sentido de protección a favor de los hombres. Lo *social*, aquí es de mayor amplitud, pues no es en forma restrictiva y exclusiva para los trabajadores, sino que concierne a la sociedad. Bajo este orden de ideas, tenemos que seguridad social “Es el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateralmente y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad”¹⁶

¹⁶ González y Rueda, Porfirio Teodomiro. **Previsión y seguridad sociales del trabajo**, pág. 50.

Es una disciplina distinta a la previsión social, recordemos que esta última se preocupa por la clase trabajadora, mientras que la seguridad social atiende a las necesidades de la población en general, derivadas de contingencias sociales que pueden afectarla y que estén comprendidas en el sistema creado para el efecto, en el que interviene una organización regulada, creando un conjunto normativo que intente dar una protección completa.

En la seguridad social intervienen un conjunto de instituciones, pero su cause de organización corresponderá a órganos Estatales, así lo expresa Guillermo Cabanellas al decir que “Se entiende por Seguridad Social una realidad política, jurídica, técnica y práctica, cuyo objeto es la cobertura de determinadas contingencias, valoradas como socialmente protegibles, mediante organismos estatales o paraestatales financiados con recursos propios”¹⁷

Su campo de acción tiene por objeto garantizar los medios bioeconómicos frente a los estados de necesidad determinados en contingencias sociales, garantizando el bienestar y progreso social no sólo del trabajador, sino también de su familia y de la sociedad en general. Esta es una de las razones por las cuales se pretende que substituya a la previsión social.

Su contenido es muy amplio en riesgos o eventualidades que debe cubrir, lo que hace difícil determinar con mera exactitud su campo de aplicación. Pero entre ellas pueden señalarse las siguientes: enfermedad, vejez, discapacidad o invalidez, maternidad, desempleo, seguridad alimentaria para niños menores de cinco años, incapacidad por muerte (sobrevivencia), recreación, desempleo, capacitación profesional, etc.

¹⁷ **Ob.Cit.** Volumen III, pág. 392.

2.6.3 Los principios filosóficos de la seguridad social

El maestro Raúl Chicas realiza un interesante análisis acorde al ordenamiento jurídico guatemalteco, que otros autores los reconocen como las principales características de la seguridad social, explicando lo siguiente:

- *Protección a la vida.* El anhelo de los individuos de estar y sentirse bien, atendiendo a la situación compartida, fue acomodándose colectivamente para encontrar las formas de conservar el bienestar logrado. Es por ello que uno de los fines fundamentales de la seguridad social, es la prestación de servicios médico hospitalarios, con el objeto conservar la vida, así como prevenir cualquier mal y restablecer la salud de los habitantes. La seguridad se configura constitucionalmente como un derecho “a la vida que tiene toda persona humana y se reconoce por cualidad de trabajador”,¹⁸ derecho contenido en el artículo 3º., de nuestra Constitución Política.
- *A nivel nacional.* Porque debe instituirse para prestar sus servicios a todo habitante de la nación y en todo el territorio nacional.
- *Función pública.* Los servicios médico hospitalarios debe ser una función pública estatal, por medio de los órganos creados para el efecto.
- *Unitaria.* La seguridad social, debe ser prestada y administrada por un órgano estatal y autónomo.
- *Obligatorio.* Es impuesta por el Estado. Para su financiamiento participa el Estado, empleadores y trabajadores, con aportaciones obligatorias.^{19 20}

¹⁸ Martí, Carlos. *Derecho de Seguridad Social*, pág. 480

¹⁹ Chicas Hernandez, Raúl. **Ob.Cit**, pág. 482, 483.

²⁰ Citado en publicación del IGSS. **Contenido de conferencias de régimen de seguridad social, administración y relaciones interpersonales**, pág 4.

2.6.4 Principios doctrinarios

El autor Nestor de Buen Lozano, nos proporciona ciertos principios que fundamentan el contenido de la seguridad social. Señalando cinco principios muy propios:

- *Solidaridad.* Porque el individuo no está aislado, actúa en solidaridad y cooperación, prestando ayuda y auxilio dentro de la sociedad, lo cual es necesario cumplimiento de los fines de la sociedad. Una forma de cooperar es aportando a la institución de seguridad social, aunque en lo personal no se goce de los beneficios.
- *Subsidiariedad.* La seguridad trata de compensar la falta de ingresos o exceso de gastos que traen aparejadas las contingencias sociales, interviene de forma supletoria, pues sus beneficios no cubren la totalidad de los gastos realizados o de los ingresos que se dejen de percibir.
- *Inmediatez.* Se prestará seguridad social en el momento preciso que se necesite ayuda o auxilio. El sistema de seguridad social debe llegar oportunamente, porque está destinada a remediar situaciones urgentes.
- *Irrenunciabilidad.* No se puede renunciar a la obligación de aportar al sistema de seguridad social, pero los que reciben el auxilio o ayuda sí pueden renunciar a ello.
- *Igualdad.* Debe funcionar el principio de igualdad, que elimine discriminaciones arbitrarias, en situaciones objetivamente similares.²¹

2.6.5 El sistema de la seguridad social en Guatemala

La institución encargada de aplicar la seguridad social se denomina Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que a pesar que en nuestra Constitución Política se establece que es para beneficio de toda la población, no se cumple con dicho objetivo. Sin

²¹ **Derecho de la seguridad social.** pág. 96a 99.

embargo, entre los programas que incluye el Instituto, conforme su reglamento se encuentran los siguientes:

2.6.5.1 Accidente en general. Este programa comprende lo siguiente: a. Los accidentes de trabajo. Cuando ocurren con ocasión o por consecuencia de las labores que ejecuta un trabajador a favor del patrono. b. Los accidentes comunes. Los que ocurren fuera del tiempo que el trabajador presta su servicio a favor del patrono.

2.6.5.2 Enfermedades en general. Enfermedades profesionales que acaecen a consecuencia del desempeño de determinada labor, muchas veces porque el organismo de la persona se reciente por la exposición repetida y por el lapso de tiempo de ciertos agentes externos. Enfermedades comunes, son las que no obedecen a un hecho que sobrevenga por el desempeño de un trabajo.

2.6.5.3 Maternidad. Es la relación parental que une a la madre trabajadora con el hijo. Las fases que se cubren son durante la fase prenatal, la fase natal, la fase post natal.

2.6.5.4 El beneficio de invalidez, vejez y sobrevivencia. Este régimen se encarga de los riesgos de carácter social que la Ley Orgánica del Instituto contempla, otorgando protección y beneficios a los trabajadores: invalidez, vejez y sobrevivencia, y las necesidades creadas por el fallecimiento: la orfandad y viudedad. Uno de sus fines principales es compensar mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral. Por medio de este sistema o programa se administra la concesión de las prestaciones, cuando ocurre alguno de los riesgos mencionados en la forma que lo indica el reglamento emitido para el efecto.

Derivado de la revisión general de las disposiciones relativas a la reglamentación del programa sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia , para el mejoramiento de las prestaciones, aclarando y ampliando la redacción de su texto original con el fin de facilitar su aplicación, se ha emitido el reglamento respectivo: Acuerdo Número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: “Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia”, publicado el 19 de marzo de 2003 y vigente a partir del 20 de marzo de 2003. En forma resumida los beneficios se definen de la manera siguiente:

- *El beneficio por invalidez.* De acuerdo al Artículo 3 del citado reglamento, invalidez es: “incapacidad del asegurado para procurarse ingresos económicos como asalariado, en las condiciones en que los obtenía antes de la ocurrencia del riesgo que la originó”. Para Manuel Osorio equivale a incapacidad laboral, derivada de un accidente o de una enfermedad del trabajo, y que otorga derecho a los gastos de curación, más cierta retribución temporal, y al resarcimiento por la lesión o disminución de la aptitud profesional que resulte por tal infortunio”²²

Lo particular en este caso es la incapacidad de la persona para continuar ejecutando un trabajo, viéndose afectado en el sentido que ya no podrá obtener un ingreso económico en la forma que lo venía haciendo. Al encontrarse en ese estado, adquiere el derecho de recibir la *pensión por invalidez*, debiendo cumplir con las condiciones siguientes: a) Ser declarado inválido por el cuerpo médico del Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya sea en los grados de: total y gran invalidez, fijándose el día de la invalidez para que a

²² **Ibid**, pág. 397.

partir de esa fecha comience el derecho a la pensión; b) Tener acreditadas 36 meses de contribución en los seis años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez; c) Si es causada por enfermedad, para contar las contribuciones debe incluirse el mes del riesgo.

Anteriormente estaba regulada cierta variante en el número de contribuciones conforme la edad del asegurado, pero la Corte de Constitucionalidad mediante sentencia de fecha 17 de abril de 2007, Expediente 1597 -2004, declaró inconstitucional los párrafos respectivos del Artículo 4º. Del Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sentencia publicada el 12 de julio de 2007, y por lo tanto queda conforme las condiciones que ya indiqué. Dichos efectos se retrotraen a partir de la suspensión provisional decretada con fecha 26 de julio de 2004.

- *El beneficio por vejez.* El reglamento indica en el Artículo 3 que vejez "...es el estado que adquiere un asegurado al cumplir determinada edad". Guillermo Cabanellas proporciona la siguiente definición: es "la edad de la vida en que suele iniciarse la decadencia física de los seres humanos; calculada generalmente alrededor de los sesenta años"²³

Las condiciones que debe reunir el asegurado son las siguientes: a) Tener acreditados como mínimo 180 meses de contribución, efectivamente pagados al instituto; b) Haber cumplido la edad para tener derecho a pensionamiento, que a partir del 24 de diciembre del 2004, se fija en 60 años. Como una estipulación transitoria se contempla que los asegurados que hubieren presentado su solicitud de pensionamiento desde el 24 de diciembre de 2004 hasta el día anterior a la fecha de publicación del Acuerdo Número 1169 de la Junta Directiva del IGSS (6 de octubre de 2005), deben reunir las

siguientes condiciones: a) Haber cumplido con el pago de las cuotas indicadas; b) Haber cumplido 60 años de edad, antes del 24 de diciembre de 2004; c) Que su solicitud no hubiere sido resuelta a la fecha de la publicación de dicho acuerdo citado, o estuviere pendiente de notificación la resolución respectiva.

Dichas estipulaciones las encontramos en el Acuerdo 11 69 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, publicado el 6 de octubre de 2005, derivado de la declaración de inconstitucionalidad del inciso b), del Artículo 15 del Acuerdo 1124 de la Junta Directiva (sentencia emitida el 13 de julio 2005, expediente 2765-2004 de la Corte de Constitucionalidad), y que según dicha Junta provocó una laguna legal.

- *El beneficio de sobrevivencia.* El artículo 3 del reglamento expresa que “Es el estado que guardan los beneficiarios dependientes económicos al fallecimiento del asegurado o pensionado”. El diccionario de la Real Academia Española la define como “gracia concedida a uno para gozar una renta o pensión después de haber fallecido el que la obtenía”. Es un aporte económico que reciben los beneficiarios cuando fallece el asegurado, señalándose los montos acorde a las contribuciones efectuadas por el asegurado.

Las personas que tienen derecho a pensión de sobrevivencia son las siguientes: a) La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo al Código Civil, siempre que uno u otra haya convivido con él hasta la fecha de su fallecimiento. Si no resulta comprobada la convivencia, puede otorgarse el pensionamiento siempre que se compruebe que el causante le proporcionaba ayuda económica indispensable para la satisfacción de sus necesidades; b) La compañera que

²³ Guillermo Cabanellas. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 1037.

haya convivido maridablemente con el causante; c) El varón sobreviviente que esté en las condiciones que determina el inciso a), con respecto a la mujer causante que fue su cónyuge, mujer de hecho o compañera, siempre que esté totalmente incapacitado para el trabajo; d) Los hijos menores de 18 años, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio; e) Los hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio; f) Los hijos adoptados legalmente por el causante, que sean menores de 18 años o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio; g) Los hijos póstumos, quienes serán pensionados a partir de la fecha del nacimiento; h) La madre que no esté pensionada por derecho propio en este Programa, cuando se establezca que dependía económicamente del causante. i) El padre que no esté pensionado por derecho propio en este programa, que esté total y permanentemente incapacitado para el trabajo, y cuando se establezca que dependía económicamente del causante.

2.7 Prestaciones por motivo de la muerte del trabajador

La muerte del trabajador es una forma de terminación de los contratos de trabajo, trae consigo algunas consecuencias jurídicas en el ámbito laboral, como lo es el desembolso económico que el patrono debe efectuar de acuerdo a lo que determinan las normas jurídicas existentes. La muerte puede ser tanto por un riesgo laboral en la ejecución de determinada labor, a favor de un determinado patrono o por otro motivo fuera del medio del trabajo. En ambos casos, serán los beneficiarios del trabajador a quienes les corresponderán el pago los beneficios económicos post mortem del trabajador.

Si la muerte es por consecuencia de un riesgo laboral, el Código de Trabajo en el título quinto, establece que su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, tendrán acción directa para reclamar la indemnización y sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de la mortual.

Guillermo Cabanellas afirma que esta acción no es una reclamación común de los sucesores del fallecido, sino que actuarán motivados por el derecho al que han sido lesionados, que deviene por la subsistencia material que se aseguraba de parte del trabajador porque ahora el ingreso económico ha desaparecido. El resarcimiento se traspassa por razón social de necesidad, a las personas que dependían de los ingresos de la víctima; no se le considera un bien hereditario del que el trabajador podía disponer libremente en vida.

Ahora bien si la muerte fue por motivo ajeno a un riesgo laboral, el desembolso económico será en concepto de la indemnización post mortem regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo y en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; dicho pago se efectuará en forma compartida entre el patrono y el Seguro Social si el trabajador estaba sujeto a algún régimen de sobrevivencia. Así también el patrono deberá pagar las prestaciones laborales que se encontraren pendientes.

Toda prestación adicional dependerá de lo normado propiamente en cada centro de trabajo, como por ejemplo el pago de todos o un porcentaje de los gastos funerarios, entrega del fondo de ahorro de los descuentos voluntarios realizados directamente del salario del trabajador e incluyendo la aportación patronal si la hubo, etc. En algunos casos los beneficiarios deben reunir ciertas condiciones señaladas en las leyes específicas.

CAPÍTULO III

3. Indemnización post mortem

3.1 Antecedentes

Anteriormente estudiamos que una de las exigencias del movimiento social de la clase trabajadora, fue exigir que se decretaran y establecieran medidas de seguridad para desarrollar las diversas labores en los centros de trabajo. Dichas medidas debían ser de acuerdo al tipo de actividad a la que se dedican los trabajadores, porque dependiendo de ello así pueden darse los diferentes riesgos. Lo que se buscaba era evitar los accidentes de trabajo a través de las medidas de seguridad que se fueron implementando.

De tal manera que fue creándose la normativa legal adecuada, pues inicialmente se resolvían los asuntos respecto a quién tenía la responsabilidad del accidente ocurrido, lo que siempre colocaba en situación de desventaja al trabajador.

La reparación de los infortunios del trabajo es también parte de la previsión social, a lo que Rafael de Pina brinda varias teorías con respecto a la responsabilidad.²⁴ Como no es nuestro tema central sólo se mencionarán las más importantes con algunas de sus particulares:

²⁴ **Derecho procesal mexicano.** Volumen III., pág. 254.

- *Teoría de la responsabilidad objetiva*: El autor citado afirma que el elemento de la culpa no es determinante, sólo debe probarse la existencia del daño causado aún más si se trataba de una empresa que desarrollaba trabajos muy riesgosos como por ejemplo las empresas ferrocarrileras y de transporte. Por lo tanto vino a conformar los precedentes para constituir la teoría del riesgo profesional.
- *Teoría de la responsabilidad subjetiva*. Debía probarse el daño causado y también la culpabilidad directa del patrono, si provenía de algún objeto de su pertenencia o por mero descuido o negligencia de su parte o de un tercero, siempre bajo la dirección y responsabilidad del patrono. Esta situación la debía probar el afectado o sus herederos. Se le conoce como una antigua doctrina de la responsabilidad civil, que causó ciertas dificultades porque muy pocos trabajadores o sus representantes, en el caso de haber muerto, lograban comprobar la culpabilidad del patrono. En otros casos no se tomaba en cuenta el descuido del trabajador o que el infortunio pudo ser causado por algún tercero no vinculado con el patrono, menos aún si era motivado por caso fortuito o fuerza mayor.
- *Teoría de la responsabilidad contractual*: Garantizaba la integridad física del trabajador. En caso de un percance de trabajo, el patrono estaba obligado a demostrar la culpa del trabajador. Casi con carácter de un contrato de arrendamiento, garantizando la vida y la salud del trabajador, conservando intacta su integridad física y capacidad de trabajo que al inicio presentaba.
- *Teoría del riesgo profesional*: Teoría de mucho contenido y que ha predominado e influido en la legislación actual. Se fundamentaba en varios principios, uno de ellos es que el riesgo recaía como una responsabilidad exclusiva del empresario, quien es

el que recibe los beneficios directos de la producción. Otro principio era sobre la relación que existía entre el trabajo y el accidente; y además consideraba los elementos excluyentes de responsabilidad.

Las reglas civiles hacían responsable al patrono de los accidentes ocurridos a los trabajadores, debían otorgar una pensión vitalicia equivalente al último salario en caso de haber incapacidad absoluta o permanente.

Pero con el tiempo este campo sufrió modificación conforme las reglas civiles que predominaban, porque con la influencia del principio de indemnización forfaitaire ²⁵, se estableció que la indemnización no debía ser total sino parcial y que la misma no debía desestabilizar económicamente al empresario sino establecer un monto fijo, excluyendo que no hubiere dolo de parte del trabajador. Este a su vez debía probar la existencia de la relación laboral con su patrono y que el accidente sufrido fue durante el desempeño de la actividad laboral encomendada.²⁶

3.1.1 Antecedentes importantes en la legislación guatemalteca

Existe una serie de antecedentes, pero sólo se mencionarán algunos que han sido de mucha importancia en la legislación, los que se resumen de la manera siguiente:

El Código Civil de 1877 en el Artículo 1663, contenía elementos influyentes de la teoría de la responsabilidad contractual, al estipular que “La locación y conducción es un contrato por el cual una persona ... se obliga a prestarle su servicio o trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida”. El Artículo 1754 establecía que “... puede una persona obligarse a prestar a otra su servicio personal o de industria, durante

²⁵ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.**, pág. 105.

²⁶ **Ibid**, pag. 59.

cierto tiempo para una empresa determinada”, venía a ser como en el contrato de arrendamiento devolviendo la cosa arrendada en buen estado; garantizando que el trabajador permanecería sano y salvo, procurando su integridad física y a la vez su capacidad de trabajo.

El Artículo 2285 de esa misma ley, contemplada la muerte de la persona: “Si el daño causado consiste en la muerte de una persona, el responsable debe pagar una cantidad en compensación de los alimentos de las personas que hubiesen quedado en orfandad”. O sea que no existía una mera indemnización por la muerte del trabajador, sólo un pago más del salario devengado por el trabajador fallecido.

Ahora bien, la teoría del riesgo profesional se identificó en el Decreto 669 Ley Protectora de Obreros, del año 1906, que establecía que todo accidente ocurrido a los obreros durante su trabajo en las fábricas, talleres, empresas de transportes y de áreas rurales, les daba derecho a una indemnización, por cualquiera que hubiere sido la causa del accidente, salvo que la víctima lo hubiere ocasionado intencionalmente. Correspondiendo ciertos porcentajes a pagar, en el caso de la viuda hasta el 20% del salario, los hijos menores de doce años hasta el 15%, los ascendientes que dependían de la víctima hasta el 20% del salario y adicionalmente se pagaban los gastos funerarios.

Pero esa ley no delimitaba lo que era accidente o enfermedad, por ese motivo no era eficaz su aplicación, hasta que en la Constitución Política de 1945 se contempló como una garantía social la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores. En el año 1946 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para llevar a cabo el régimen de seguridad social en forma obligatoria para los trabajadores.

Con dicha influencia, se promulgó el Decreto 330 del Congreso de la República, que

contenía el Código de Trabajo de 1947; y algunas normas de la Constitución Política de Guatemala del año 1965, que en su Artículo 114 numeral 19, regulaba el pago de una llamada “prestación” por motivo de fallecer un trabajador encontrándose a servicio de un patrono, prestación que era equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado, y en el año 1946 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Actualmente el Decreto 1441, que contiene el Código de Trabajo vigente, en su título quinto regula sobre la Higiene y Seguridad en el Trabajo, normativa que va dirigida al patrono con el objeto de adoptar ciertas precauciones necesarias para proteger la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios; si los riesgos ocurren por responsabilidad directa del patrono se contempla la obligación de pagar una *indemnización por los perjuicios* causados, incluso por motivo de fallecimiento del trabajador, que podrá ser reclamada por su cónyuge supérstite, sus hijos menores o sus padres.

El Artículo 85, contempla sobre la obligación del patrono de cubrir a sus dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados. En estos casos no se menciona que el fallecimiento del trabajador se deba a algún accidente por el desempeño del trabajo, sino que lo establece en un sentido muy amplio, porque bien puede ser la muerte motivada por alguna enfermedad común, por algún hecho ocurrido fuera del trabajo, etc. Y en la Constitución Política de la República de Guatemala actual, que data del año 1985, con ciertas modificaciones se continúa regulando este pago como un “derecho social mínimo”.

3.2 Prestación o indemnización

A pesar que en la legislación anterior como en la vigente, ambos conceptos se han

utilizado en forma independiente y a su vez como sinónimos, los dos tienen un significado diferente. Es así que *prestación* es un término utilizado para generalizar todos aquellos derechos que en dinero, en especie o en servicios percibe una persona como producto de un trabajo desempeñado, a estos derechos “prestaciones laborales”, pero dicho término por sí solo significa un deber jurídico, es una cosa o servicio que un contratante promete a otro. Equivale a dar, hacer o no hacer.²⁷ Será algo que se recibirá como producto de una negociación realizada entre vivos.

Prestación social. En el campo de la *política-laboral*, consiste en cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados.

En el campo de *política-social*, lo constituye cada uno de los beneficios que los asegurados o favorecidos se les concede en diferentes seguros sociales, de producirse la eventualidad o la contingencia que se trata de compensar o remediar.

Estas prestaciones pueden consistir en: indemnizaciones por dinero, resarcimiento en especie, o en un servicio.²⁸

Indemnización es un resarcimiento económico para reparar un daño o perjuicio causado; algo que se está compensando, significa dar o pagar. Para el análisis de nuestro tema, referente al derecho de un pago post mortem a los beneficiarios del trabajador, se cree más conveniente y adecuado utilizar el término específico de indemnización.

3.2.1 Etimología del término indemnización

²⁷ Ossorio, Manuel. **Ob.Cit**, pág 603.

Según el diccionario de la Real Academia Española, viene de INDEME del latín INDEMNE que significa: libre o exento de daño. INDEMNIZA, de la voz latina DE INDEMNE que es: resarcir de un daño o perjuicio. Finalmente: INDEMNIZACIÓN: acción o efecto de indemnizar o indemnizarse. Cosa con que se indemniza.²⁹ Para Guillermo Cabanellas es “un resarcimiento económico de un daño o perjuicio causado... En general reparación de un mal. Compensación. Satisfacción”³⁰ Es entonces un resarcimiento económico encaminado a reparar un daño o mal causado.

Aunque el término indemnización es propio del derecho Civil, de ésta rama jurídica lo toma el derecho laboral pero con sus particularidades propias atendiendo al asunto que se indemniza o repara.

3.2.2 Clases de indemnización en el derecho laboral

Hay varias indemnizaciones establecidas en el Código de Trabajo; su forma de identificarlas ha variado pero en sí se refieren a lo mismo y son las que por diferente motivo se otorgan al trabajador. A continuación se mencionan las siguientes:

- *Indemnización por tiempo de servicio o indemnización por despido injustificado.* Algunos autores, incluso el Código de Trabajo (Artículo 82) la identifican como Indemnización por tiempo de servicio. Es un derecho propio de los trabajadores, la deben recibir cuando son despedidos por su patrono sin que exista causa justificada alguna, quiere decir que no hubo culpa o responsabilidad de su parte para que sucediera el despido de acuerdo a las casales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Situación en la que se daña al trabajador tanto económica como psicológicamente. La indemnización por tiempo de servicio corresponderá a un mes

²⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**, pág. 454.

²⁹ De la Cueva, Mario. **Ob.Cit**, pág. 654.

³⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Volumen III, pág. 692.

de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año, será en forma proporcional según el tiempo trabajado.

- *Indemnización por despido indirecto.* Su aplicación es igual que la anterior, pero en este caso deberá pagarse la indemnización al trabajador por motivo de haber sido despedido de manera indirecta, según las causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. El despido indirecto es imputable al patrono, porque él provoca u obliga no de manera directa que el trabajador se retire de sus labores.
- *Indemnización por motivo de accidente en el trabajo.* El título quinto, del Código de Trabajo, establece sobre higiene y seguridad en el trabajo cuyas normas obligan a todo patrono, a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Si se llegara a comprobar que el patrono incurrió en cualquier situación de negligencia, no adoptando las medidas necesarias y ocurre un accidente de trabajo, queda obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador. Daños que pueden ser desde la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente hasta la muerte del trabajador. En este último caso, la ley indica quiénes pueden reclamar la indemnización.
- *Indemnización por motivo de muerte del trabajador o indemnización post mortem.* Dicha indemnización se entrega a los beneficiarios de una persona que hubiere fallecido, encontrándose éste a servicio de algún empleador. La ley no indica la causa de su muerte y llama a los beneficiarios como “dependientes económicos”, pero recordemos también que se excluye la muerte por motivo de accidente de trabajo, pues esta figura se encuentra regulada en forma independiente. Esta indemnización corresponde el estudio y análisis del presente trabajo de investigación.

Por último, es importante mencionar que tanto la indemnización por tiempo de servicio, la indemnización por despido indirecto y la indemnización post mortem,

están reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.3 Definición de indemnización post mortem

POST: significa posterior. MORTEM: muerte. *Post mortem*, es una locución latina que significa después de la muerte. Hace referencia a actos mortis causa, que surgen con eficacia a partir y con posterioridad a la muerte de una persona.

Indemnización post mortem, es una indemnización que se otorga posterior a la muerte de un laborante. Es una obligación establecida en la ley para todo patrono, que va dirigida a los beneficiarios de un trabajador, que habiéndose dado fin al vínculo laboral por motivo de su fallecimiento, ellos recibirán un monto de dinero atendiendo a los años de servicio que el trabajador hubiere prestado.

Acorde al contenido de nuestra legislación, podemos decir que es una obligación que tiene todo patrono que consiste en cubrir en forma pecuniaria a los declarados judicialmente beneficiarios de un trabajador fallecido, cuando ocurre la terminación del vínculo laboral por el fallecimiento de éste último, pago que será de un mes de salario por cada año de servicio prestado.

3.4 Características

3.4.1 Es de carácter social

Porque el objeto de entregar la indemnización a los beneficiarios es reparar y aliviar la situación económica de una familia que ha sufrido la ausencia física y definitiva de un

miembro de la familia por motivo de su fallecimiento. Puede ser que este miembro sea el padre o madre de familia, algún hijo, etc., quien era el proveedor o el sostén económico del hogar o por lo menos brindaba apoyo económico por medio del salario que percibía en un centro de trabajo y que por causa de su fallecimiento ya no lo tendrán.

Es por ello que el monto total de la indemnización será entregada en mensualidades equivalentes al del salario que devengaba la persona, con el fin de cubrir el aspecto afectado con el fallecimiento del trabajador: proveer alimentos y demás necesidades básicas del grupo familiar y que se cubrían con el salario que devengaba.

3.4.2 Es parte de la previsión social

Aunado a lo anteriormente consignado en la característica que ya vimos y recordando lo estudiado en el capítulo II sobre La previsión social, el fin de esta indemnización es reparar cierto riesgo acaecido en el núcleo familiar porque se ven privados de la persona que aportaba sus ingresos para el sostenimiento del hogar.

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

3.4.3 Es personal e intransmisible

No es un derecho que pueda heredarse, deber ser recibido únicamente por quienes tengan la calidad requerida en la ley para ello. La ley no toma en cuenta aspectos civiles como para que pueda ser parte de una herencia o como para que se pueda disponer testamentariamente de dicha indemnización. Manuel Rodríguez Navarro, citado por Mario de la Cueva dice que “es personalísimo y no tiene carácter hereditario, sino de reparación de daños por el siniestro”.³¹

Diferentes tratadistas opinan que esta acción no es una reclamación común de los sucesores del fallecido, sino que únicamente podrán actuar motivados por el derecho que ha sido lesionado, que deviene por la subsistencia material que se aseguraba de parte del trabajador. El resarcimiento se traspaasa por razón social de necesidad a las personas que dependían de los ingresos de la víctima y que no se le puede considerar un bien hereditario del que el trabajador podría disponer libremente en vida.

3.4.4 Es un derecho constitucional y por lo tanto es obligatorio

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 102 una serie de rubros relativos al trabajo, constituyendo todos “derechos sociales mínimos” que fundamentan la legislación del trabajo. Encontrándose entre ellos a la indemnización post mortem, contemplando en forma específica que es obligación del empleador; y de igual forma se desarrolla en el Código de Trabajo.

3.5 Ordenamiento jurídico guatemalteco, sobre prestaciones e indemnizaciones del trabajador que hubiere fallecido

³¹ **Ob.Cit**, pág 1422.

3.5.1 Constitución Política de la República de Guatemala. 1985. Artículo: 102, literal p)

Se establece su “carácter obligatorio” para todo empleador, dándole la calidad de prestación. Menciona que debe otorgarse al *cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados* del trabajador que fallezca estando a servicio del empleador. El *monto* a otorgarse será el equivalente a un mes de salario por cada año laborado, *sin establecer límite de tiempo*, debiendo cubrirse por mensualidades vencidas y su monto no será menor al último salario recibido por el trabajador. Involucra al régimen de seguridad social, porque si el riesgo de muerte está cubierto totalmente por éste, entonces cesa la obligación del empleador, pero en cambio si el régimen de seguridad social no cubre íntegramente el riesgo, el empleador deberá pagar la diferencia.

3.5.2. Decreto 1441. Código de Trabajo. Artículo: 85, literal a)

Esta indemnización se encuentra en el título segundo, capítulo octavo que regula sobre la “terminación de los contratos de trabajo”, agregada en la clasificación por causas ajenas a la voluntad de las partes. El Código de Trabajo también le da el carácter de ser “obligatoria” y adecuadamente la denomina como una “indemnización”. Regula que ésta debe otorgarse a “*los dependientes económicos del trabajador*” y menciona que es un derecho de los “*herederos del trabajador*” o de su *concubina*, así como de *las demás indemnizaciones y prestaciones* que le pudieran corresponder conforme a lo establecido en las leyes laborales. Debe demostrarse la calidad de beneficiarios, por medio de los atestados del Registro Civil pero también da la amplitud de demostrarlo con cualquier otro medio de prueba pertinente ante los tribunales de Justicia.

A diferencia de lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala y que ha superado al Código de Trabajo, se establece un límite en el *monto* a pagar, que será de un mes de salario por cada año de servicio prestado, hasta 15 meses si se tratare de empresas con 20 o más trabajadores y de 10 meses, si fueren empresas con menos de 20 trabajadores. Debiendo cubrirse en mensualidades equivalentes al monto del salario que devengaba el trabajador. Así también toma en cuenta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social porque si bien el trabajador gozaba de su protección en forma parcial, el monto de la indemnización la cubrirá el patrono por la diferencia que resulte para completar la cantidad en la forma de pago indicada.

3.5.3 Decreto 1748. Ley de Servicio Civil. Artículo: 93

Artículo que contempla sobre los “derechos post-mortem” en caso de muerte del servidor público. Derechos consistentes en que la familia tendrá el pago de los funerales del servidor fallecido; además sus *hijos, cónyuge* y los *padres* que dependían de él, recibirán una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios, por el límite máximo de cinco meses, a este derecho lo califica como una prestación y que es una obligación del Estado. Así también contempla que si el Seguro Social cubre el monto igual o superior de este beneficio, la obligación cesa; será proporcional si el monto fuere parcial.

3.5.4 Otras disposiciones

- Decreto Número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala

Prestaciones a trabajadores por fallecimiento. Publicado en el Diario Oficial el 7 de mayo de 1979. Normativa creada con el objeto de solventar los problemas económicos que

afrontan las familias de los trabajadores de las empresas privadas, por el fallecimiento de quienes la sostienen con el producto de su trabajo. Y que el pago de las prestaciones debidas a los trabajadores debe sujetarse a un procedimiento fácil y económico para sus beneficiarios.

Ley que contempla como beneficiarios al *cónyuge, conviviente y los hijos menores o incapacitados*, para que reciban “las vacaciones, aguinaldos y salarios pendientes de pago” al momento del fallecimiento, además de las prestaciones contenidas en el inciso 9, artículo 114 de la Constitución de la República (constitución del año 1965 y que ahora corresponde a la literal p) del artículo 102) de la Constitución Política de la República de Guatemala, del año 1985.

Presentada la solicitud por los beneficiarios, el patrono deberá efectuar el pago dentro de los 30 días siguientes. Debiendo presentarse la certificación de defunción o la declaración de muerte presunta realizada por el Juzgado competente, comprobándose además el parentesco con la persona. Al realizarse el pago, el patrono asegura que tenga en su poder la constancia correspondiente y queda eximido de cualquier responsabilidad posterior. Si hubiere contienda entre dos o más beneficiarios, la ley ordena que intervenga la Inspección de Trabajo, la que resolverá emitiendo un auto razonado. Este derecho prescribe en el término de dos años.

- Pactos colectivos de condiciones de trabajo

En el caso de algunas Municipalidades: Se le identifica como una “prestación por fallecimiento del trabajador” encontrándose al servicio de la Municipalidad, haciendo

referencia a la “indemnización” contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala, que una vez establecida la calidad de los beneficiarios se entregará en forma inmediata el 50% y posteriormente en dos pagos mensuales del 25%. Indemnización que se calculará de los ingresos ordinarios y extraordinarios del trabajador en los últimos seis meses. De no existir beneficiario de los contemplados en la norma constitucional, la indemnización se pagará a los parientes o dependientes económicos del trabajador y que hubiere declarado como sus beneficiarios ante el registro interno que lleva la Municipalidad.

Como un beneficio adicional, se otorga la suma de dos mil quetzales para los gastos funerarios y para los trabajadores, ex trabajadores y funcionarios municipales se construirá el panteón en los lotes designados del cementerio general de la localidad.

- *De otros entes autónomos*

Se establece como “indemnización en caso de muerte del trabajador o trabajadora”, indicando como orden de prioridad para recibirla: el cónyuge supérstite o conviviente de hecho, hijos y padres. A la indemnización también se le incluye las ventajas económicas y será por el monto de un mes de salario por cada año de servicio continuo laborados.

- *De algunos órganos del Estado*

Se establece que la calidad de beneficiario de la indemnización post mortem o por muerte del trabajador, la va a determinar el mismo trabajador mediante una declaración que presentará ante la Gerencia Financiera con firma legalizada por notario. Indemnización que no será mayor de diez meses de salario ordinario y deberá cancelarse en un solo pago al beneficiario y si fueren varios se realizará en los porcentajes que el mismo trabajador consignó en la declaración. Si ya se tuviere derecho a los diez meses de salarios, también se

reconocerán determinados números de meses por buena conducta, si en los tres meses anteriores al deceso del trabajador, no hubiere sido sancionado por falta grave.

3.6 Derecho comparado, relativo a la indemnización post mortem y de seguridad social

Algunas legislaciones contemplan la Indemnización por motivo de la muerte del trabajador, se mencionará la de algunos países con el fin de hacer una pequeña comparación y darnos una idea de sus similitudes y diferencias. Se tratará de resumir pero conservando los términos empleados en la misma ley.

El Código de Trabajo de la *República de El Salvador*:

- Se debe otorgar una suma de dinero para que sea utilizada en los gastos del sepelio del trabajador. Si el trabajador no hubiere designado en el contrato a sus dependientes o no existiere contrato escrito, se entregará la suma a los parientes más cercanos. Si no tuviere parientes será el patrono quien directamente se encargue de cubrir los gastos del sepelio, presentando los comprobantes ante el juez de trabajo.
- Cuando la muerte del trabajador ocurra por motivo de un riesgo profesional, el patrono está obligado a pagar una “indemnización” de acuerdo al salario básico que devengaba el trabajador y atendiendo al número de beneficiarios que hubieren. La cantidad será equivalente a sesenta días de salario básico, entregándose a quienes el trabajador designó en el contrato o en otro registro de la empresa.
- A los hijos, se les pagará la indemnización hasta que cumplan dieciocho años, pero si estuvieren incapacitados y no han transcurrido diez años de la muerte del trabajador, se continuará pagando hasta cumplirse los diez años o antes si cesa la incapacidad.
- Al cónyuge o compañero de vida, durante diez años, pero si tuviere cincuenta años o

más la pensión será vitalicia. Caducando el derecho si contrae nupcias o viviere en concubinato, o si abandona a los hijos menores de edad. El cónyuge o compañero de vida varón, tendrá derecho a la indemnización siempre que no tenga aptitud para el trabajo.

- A los ascendientes durante diez años.
- A otros dependientes económicos, durante tres años.
- La indemnización será pagada al cónyuge o compañero de vida, hijos menores de dieciocho años o incapacitados totalmente y los ascendientes mayores de sesenta años o incapacitados. A falta de los mencionados, la indemnización se pagará a las personas que dependían parcial o totalmente del trabajador y en proporción al grado de dependencia, pero siempre que fueren menores de dieciocho años o incapaces totalmente para el trabajo.

En el Código de Trabajo de *Honduras*, tenemos lo siguientes elementos:

- En caso de incapacidad laboral de accidentes y enfermedades, es obligatorio para los patronos cumplir con las prestaciones establecidas. Serán dejadas de estar a cargo de ellos, sólo cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- En caso de muerte del trabajador y éste estuviere asegurado, el Instituto Hondureño de Seguridad Social pagará inmediatamente la indemnización al trabajador o a sus causahabientes.
- Si el riesgo profesional hubiere sido consecuencia de delito imputable al patrono o falta inexcusable del mismo, siendo el patrono condenado por los tribunales correspondientes, deberá reintegrar al Instituto la suma que esta haya pagado junto con los intereses legales. La sentencia emitida servirá de título ejecutivo para el Instituto.
- La indemnización por muerte del trabajador comprenderá: 1. Un mes completo de

salario para gastos de funerales; 2. El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte días de salarios, a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte del trabajador:
1º. La esposa o concubina y los hijos que sean menores de edad y los ascendientes que dependían económicamente del trabajador. Se repartirá por partes iguales entre ellos, si no hay testamento y si lo hubiere de conformidad con lo que este disponga;
2º. A falta de hijos, esposa o concubina y ascendientes en los términos de la fracción anterior, la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador y en la proporción en que dependían del mismo, en virtud de las pruebas rendidas.

El Código de Trabajo de *Nicaragua*:

- Como parte de las obligaciones del empleador, es notificar a los organismos competentes sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento e investigar sus causas.
- Debe indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales, por no estar protegidos por el régimen de seguridad social, o no estar afiliados, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente. Así también por dichos motivos, debe pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidentes o riesgos profesionales.
- La indemnización es equivalente a 620 días de salario contados a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.
- Contempla una serie de medidas de carácter preventivo, así como dar asistencia médica y de apoyo a los trabajadores que resulten afectados. Incluso atendiendo a

su incapacidad parcial permanente o temporal, debe dar al trabajador otro puesto de trabajo.

Algunos puntos que señala el Código de Trabajo de *Costa Rica*:

- La indemnización por la muerte del trabajador o incapacidad total y permanente es equivalente a 620 días de salario contados a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. En los montos y períodos convenidos para el pago del salario.
- Cuando el trabajador muere, se reconocerá una suma por cubrir los gastos de entierro.
- Se reconoce el derecho de reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudiere corresponderle al trabajador fallecido, por parte de las siguientes personas, guardando su orden: el consorte, hijos menores de edad o inhábiles; los hijos mayores de edad y padres; las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos. Sólo a falta de los primeros entran con derecho los demás.
- Para el pago de las prestaciones laborales, el tribunal ordena la publicación de un edicto en el boletín judicial y ocho días después, se determina la forma en que deba entregarse el giro a los interesados conforme al pago establecido.
- Para los trabajadores que se desempeñan en el mar y en las vías navegables, que mueren en defensa de la nave, se le considerará presente hasta que concluya el viaje para devengar los salarios a que tendrá derecho conforme a su contrato.
- Cuando por motivo de un riesgo profesional ocurre la muerte del trabajador, el Juez ante la denuncia respectiva, convoca de oficio a las partes para que ante él lleguen a un arreglo sobre sus respectivos derechos y obligaciones.

En el Código de Trabajo de *Panamá*, tenemos lo siguientes puntos importantes:

- En caso de muerte del trabajador, los salarios devengados, las vacaciones completas o proporcionales y las demás prestaciones a que tuviere derecho, el empleador los remitirá al juez competente, o a petición del interesado le serán exigidos para que el juez entregue la suma.
- Si el importe fuere menor a 1,500 balboas, se entregará la suma a los hijos menores por conducto de quienes los represente, al cónyuge o conviviente, que al momento de la muerte del trabajador convivía permanentemente con él. En su defecto a la madre o padre del trabajador.
- Cualquier incidente o controversia que surja en la aplicación de estas normas, el juez lo resolverá sumariamente, conforme la equidad, sin fórmula de juicio, con fundamento en las pruebas aportadas y según su criterio.
- Si el importe fuere superior a 1,500 balboas será entregada en la forma ya descrita, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y con la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir del último edicto. Aplicando en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente; será el Juez quien suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio.
- El juez puede ordenar pagos provisionales a los peticionales cuando las pruebas aportadas fueren suficientes, a su juicio, y si las circunstancias lo justificaren.
- Los beneficiarios indicados, podrán ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes derivados de la relación de trabajo de su causante, sin necesidad de proceso de sucesión.
- También se contempla una prestación para los dependientes del trabajador, en caso de su muerte por motivo de un riesgo profesional.

El Código de Trabajo de *Argentina*, contempla lo siguiente:

- Es imperativo para todo patrono cumplir las obligaciones relativas a sistemas de

seguridad social, para que el trabajador tenga asegurado el goce íntegro y oportuno de los beneficios. Por ello mismo cuando se extingue la relación laboral el empleador debe dar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo entre otros datos laborales la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

- Cuando el trabajador muere, los beneficiarios deben acreditar el vínculo familiar para recibir la indemnización. Reconociendo a la conviviente cuando públicamente fuere conocida la convivencia durante mínimo dos años anteriores.
- El monto de la indemnización es la mitad que se recibe en la prevista para la indemnización por despido sin justa causa: un mes de sueldo por cada año de servicio, tomando como base la mejor remuneración, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
- Esta indemnización es independiente de la que se reconoce a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo y de cualquier otro beneficio contenido en los convenios colectivos de trabajo, seguros, etc., en razón del fallecimiento del trabajador.

3.7 Requisitos o presupuestos para que exista la obligación

Con las normas guatemaltecas estudiadas, se observa que es necesario cumplir con ciertos requisitos para que proceda el derecho de los beneficiarios a que se les otorgue la indemnización post mortem. A continuación se mencionan los siguientes:

3.7.1 El vínculo económico-jurídico

Un requisito fundamental es que exista el contrato de trabajo o relación de trabajo,

que esté vigente el contrato entre un trabajador con determinado patrono, que según la modalidad y forma del mismo así podrá comprobarse la existencia de esa relación. La existencia de ese vínculo será independiente en la forma como se hubiere celebrado el contrato, ya sea que exista o no contrato escrito, pues basta con que se haya iniciado la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, no importando si es con una persona individual o jurídica.

A pesar que la función del contrato de trabajo es crear y constituir derechos y obligaciones laborales, (Artículo 20 del Código de Trabajo) quienes deberán comprobar dicha relación en este caso, serán las personas que se consideren beneficiarias del trabajador fallecido. Judicialmente cuando existe litis respecto a este punto, hay formas de probar la relación de trabajo en los casos que no se cumplió con suscribir el contrato de trabajo o con las formalidades establecidas para el contrato es verbal. Algunas formas son las siguientes:

- Por medio de las planillas de pago de salario de los trabajadores.
- Las copias de las planillas que se envían al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, debidamente canceladas las contribuciones.
- Los mismos reportes que posea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Con declaración de testigos.
- Cualquier clase de documento que fueron extendidos al trabajador por el mismo patrono.

Cada forma tendrá como fin comprobar en su conjunto que se dieron todos aquellos elementos constitutivos de la relación laboral, contenidos en el artículo 18 del Código de Trabajo: a. El vínculo económico – jurídico; b. La prestación de un servicio personal o ejecución de una obra; c. La dependencia continuada; d. La dirección inmediata o delegada; e. La retribución de cualquier clase (dinero o en especie) o forma (modo de realizar la

retribución, período de pago, pago en efectivo o en cheque, etc.)

El derecho a la indemnización post mortem no existe si el día de hoy por cualquier motivo se extingue la relación laboral y mañana muere el trabajador, porque el contrato ya no se encontraba vigente.

3.7.2 Que hubiere acontecido la muerte del trabajador

Este elemento constituye uno de los motivos o causas que ponen fin a la relación cuando la persona se encuentra a servicio de su patrono. Tenemos entonces que el origen de este beneficio en la ley es causal, porque si no ocurre la muerte del trabajador, no surge el derecho de la indemnización post mortem.

3.7.3 Solicitado por los beneficiarios

Son dos los factores primarios que determinan quienes serán los beneficiarios del trabajador, siendo estos los siguientes:

- El vínculo familiar: matrimonio, unión de hecho, convivencia marital. Las formas de establecer o comprobar el vínculo familiar son:

Mediante los atestados del Registro Civil: matrimonio, unión de hecho legalmente declarada, hijos, padres, etc.

Con cualquier otro medio de prueba pertinente: en caso de la convivencia, podría ser por medio de la declaración de testigos.

- La dependencia económica: Puede ser tanto de las personas que se mencionaron en el factor del vínculo familiar o no, pues la ley es amplia en este sentido. Hemos visto en las normativas citadas que en primer término los beneficiarios serán la *esposa o*

conviviente, hijos menores o incapacitados, así también aparecen los *padres*. Pero de una manera general y amplia incluye a los *dependientes económicos del trabajador*; y menciona además a los *herederos del trabajador*, y mientras estas normas se encuentren vigentes, no podrá restringirse al núcleo familiar, ya que como un factor secundario y que sólo intervienen cuando han tomado participación los beneficiarios de primer orden lo será cualquier otro heredero del trabajador.

Esto último causa mucha problemática en nuestro medio y existe cierta dificultad para resolver sobre quiénes son los beneficiarios en cada caso, más que todo cuando hay conflicto entre ellos.

3.7.4 Solicitud presentada en tiempo

Como bien sabemos, existen normas que establecen ciertos plazos para la reclamación de un derecho y por ello deben atenderse para presentar una solicitud en tiempo. Dichas normas de prescripción señalan a la contraparte la forma de librarse de una obligación impuesta por La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y las demás leyes que se han citado, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones establecidas en la ley.

3.7.4.1 Prescripción

El derecho sustantivo regula dos clases de prescripción, una es aquella por la cual se adquieren derechos por el transcurso del tiempo y que se denomina *adquisitiva o positiva*; y la otra aquella por la cual se extinguen derechos y obligaciones, que se le denomina *extintiva, negativa o liberatoria*. Esta clase prescripción es a la que nos referimos, por

tratarse de un modo de extinguir obligaciones por el transcurso del tiempo.

El artículo 258 del Código de Trabajo proporciona una definición de la prescripción: “es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo”.

A pesar que en el Código de Trabajo no existe una norma que específicamente regule sobre la prescripción para la reclamación de la indemnización post mortem, sí existe una norma general que es aplicable para todo caso no contemplado en forma específica en el mismo Código, como en este caso. Tenemos entonces lo siguiente: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos”; así lo cita el Artículo 264.

Lo interesante en la prescripción en el derecho laboral es que cuando existe un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en el que se contempla en forma extensiva un derecho ya sea que esté también regulado o no en el Código de Trabajo, el plazo para la prescripción es de cuatro meses, por tratarse de un derecho que proviene directamente del pacto colectivo y que ha sido mejorado el beneficio de dicha indemnización. Y en aplicación del principio de indubio pro operario, aunque los derechos post mortem de un trabajador de determinado centro de trabajo estén también regulados en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debemos aplicar la norma anteriormente transcrita (Artículo 264 del Código de Trabajo).

Erróneamente algunas veces se toma para la prescripción los treinta días hábiles

señalados para los trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales, pero el Artículo 260 del Código de Trabajo que contempla este plazo, claramente menciona que es para reclamar contra el patrono para los caso de “des pido” o “contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen” a los trabajadores. Por lo tanto no es procedente aplicar dicha norma.

3.7.4.2. Interrupción de la prescripción

A pesar del amplio plazo de dos años para que los beneficiarios presenten su reclamación, puede surgir la necesidad de interrumpir la prescripción, lo que puede ser de la siguiente manera:

- Por la demanda presentada por los beneficiarios ante los tribunales de trabajo y previsión social, conteniendo la reclamación post mortem.
- Por gestión administrativa realizada ante autoridad competente. En este caso ante la Inspección de Trabajo de la localidad.
- La persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien o quienes transcurre el término de prescripción. Como cuando se entrega un pago en forma parcial, de la suma que en concepto de indemnización post mortem les corresponde a los beneficiarios.
- Por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobados.

3.7.4.3 Efecto de la interrupción de la prescripción

El efecto inmediato es inutilizar para la prescripción todo el tiempo que ha corrido antes de que la misma ocurra. De esta manera, el patrono ya no podrá liberarse de la obligación que le imponen las leyes sobre el pago de la indemnización post mortem. Y los

beneficiarios no perderán el derecho a presentar su reclamación.

3.7.4.4. Para quiénes no corre la prescripción

La prescripción no corre en primer lugar para los menores de catorce años de edad y en segundo lugar para los incapaces, pero mientras no tengan quien los represente. Ya que en ausencia de los dos padres del menor, se tendrá que realizar los trámites de representación como corresponde, para acreditar la representación cuando comparezcan ante los tribunales de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO IV

4. Los beneficiarios del trabajador

Beneficiario se deriva del a voz latina *beneficiarius*, que en sentido amplio es quien goza o disfruta de un beneficio, utilidad, servicio o provecho. En sentido estricto, “es la persona que goza de un territorio, precio o usufructo que recibió graciosamente de otro superior a quien reconoce”.³²

En el campo de la previsión social, Manuel Ossorio explica que, beneficiario es “la persona llamada a percibir las prestaciones de la institución de que se trate”³³, es a quien se extiende el derecho en el goce de los beneficios del régimen de seguridad social.

El Artículo 3 del Acuerdo 1124 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que beneficiario es la “Persona a quien se extiende el derecho en el goce de los beneficios del régimen de seguridad social, por razones de parentesco o de dependencia económica con el asegurado”. De acuerdo a nuestro tema y en el campo del derecho laboral, beneficiario es toda persona sobre la que se ha declarado o establecido tener derecho a recibir de parte del patrono del trabajador fallecido, la indemnización por causa de muerte de este último.

4.1 Muerte del trabajador

Al ocurrir la muerte del trabajador, son los beneficiarios de éste los que reciben el pago de la indemnización post mortem y demás prestaciones que le hubieren correspondido al trabajador. Por razones especiales o en caso de conflicto entre los llamados beneficiarios, como en el caso de haber varios hijos, o hay esposa y a la vez conviviente o varias convivientes, lo cual lamentablemente es muy común en nuestro medio, los pa tronos

³² **Diccionario de la real academia española**, pág. 146.

³³ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 81.

prefieren que los beneficiarios acudan a dilucidar su asunto por la vía administrativa, ante la oficina de trabajo y previsión social correspondiente o en la vía judicial, ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que con la intervención de dichos órganos se resuelva el conflicto y finalmente se determine quiénes son los beneficiarios para proceder a entregar el monto dinerario.

En los órganos jurisdiccionales el trámite se lleva a cabo por la vía de los incidentes, regulado en los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, trámite que ha sufrido varias reformas.

En la doctrina encontramos dos situaciones que son objeto de análisis cuando muere un trabajador: 1º. Determinar la transmisión de los derechos ya adquiridos por el trabajador, como consecuencia de la relación laboral, como los salarios devengados y la indemnización post mortem que estudiamos. 2º. Determinar quiénes son los beneficiarios.

4.2 A quiénes debe reconocerse como beneficiarios

Los factores que ya se mencionaron y que determinan quienes serán los beneficiarios del trabajador son: el vínculo familiar y la dependencia económica. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce a: *cónyuge, conviviente, hijos menores o incapacitados*. El Código de Trabajo reconoce a: la concubina, los *dependiente económicos*, pero también menciona a los *herederos*. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo: los parientes o dependientes económicos que el trabajador hubiere designado como beneficiarios por medio de la declaración voluntaria ante el registro interno correspondiente.

Si bien observamos, la legislación que establece este extremo lo hace en forma muy limitada; más sin embargo, el Código de Trabajo por los términos específicos de

“*dependientes económicos*” y “*herederos*” da la oportunidad que ya no sea tan restrictiva la designación. Aunque hay variadas opiniones relativas a quiénes se considera como herederos y a quiénes dependientes económicos, pues el fundamento de algunos es que no se pretenda que las reglas del derecho civil abarquen este campo de los beneficiarios en el derecho laboral, aunque otros opinan que sí.

4.2.1 Aplicación de los principios ideológicos

En atención al estudio realizado en los capítulos anteriores sobre las disciplinas mencionadas en este título, la problemática del tema se resuelve realizando una integración de los ordenamientos jurídicos, que de acuerdo a los principios sociales que están inmersos en el derecho laboral y porque la ley no proporciona un lineamiento claro para este asunto, el Juez debe analizar cada caso que se le presenta no en base a un patrón común sino atendiendo a la situación e incidencia real, que se logra establecer en cada asunto en lo particular y basándose en los medios probatorios que se le presentan.

Es aquí donde tienen aplicación los principios Ideológicos cuyo fin es sugerir los medios y formas más apropiados para beneficio común. Uno de los principios que influye de manera especial es el que explica que el derecho del trabajo es un derecho *realista*, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Lo cual se entiende como una adaptación a la realidad, a un momento o entorno circunstancial. Otro principio importante es de que es *OBJETIVO* porque la tendencia del derecho laboral es la de resolver los diversos problemas, que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Conlleva la aplicación otro principio ideológico, basado en que el derecho laboral es

llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica o sea que es evolutivo, porque sus garantías mínimas están en constantes cambios y servirán de base o apoyo para posteriores mejoras. Como toda rama del derecho, las normas laborales van cambiando y se van adaptando a las circunstancias específicas del medio. Dinámica que se ve reflejada en una forma más desarrollada en esta rama jurídica.

4.2.2 Relación con el derecho de alimentos

La figura jurídica de alimentos comprende todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido, asistencia médica y también la educación e instrucción del alimentista. Todo lo anterior se obtiene por medio del producto del trabajo desempeñado por una persona quien recibe la justa retribución correspondiente: “el salario”. Es por ello que el salario tiene un gran valor social, porque lleva implícito no sólo su carácter económico o financiero atendiendo al monto del salario, sino por todos los valores sociales inmersos. Por lo mismo afecta intensamente cuando el salario ya no se percibe, como en el caso de ocurrir la muerte del trabajador.

A pesar que los legisladores trataron de designar en las normativas existentes quiénes son los llamados a ser beneficiarios de la indemnización post mortem, para que la misma no se deje de percibir, no se hace una designación apegada a la realidad social de nuestro país y como consecuencia la mayoría de casos no se están resolviendo con justicia social, sino que en forma estricta y tajante conforme la redacción de la ley a pesar que la misma no es lo suficientemente clara y amplia al respecto.

Surge la problemática que por ser la ley un tanto escueta en relación a esta institución jurídica, da lugar a diversos criterios, pero también se puede decir que desde el punto de vista de los principios ideológicos antes mencionados, finalmente es el Juez el que

debe tomar una decisión. Basándose también en las reglas de interpretación de la ley existentes, en su criterio personal y realizando posiblemente una integración de leyes, que en algún momento le obligarían hasta podría tomar en cuenta alguna de las reglas de sucesión del derecho civil y del campo del derecho de alimentos. Por su puesto que esto no significa que es aplicable todo el ordenamiento civil, como si se tratase de resolver alguna cuestión sobre una herencia, si no lo aplicable únicamente para resolver a quiénes les corresponde recibir el beneficio económico que debe ser entregado por el patrono. Algunos ordenamientos pueden ser los siguientes:

- En cuanto al orden de los beneficiarios y que ocupan el primer lugar, es el cónyuge supérstite y los hijos, incluyendo los adoptivos.
- Posteriormente se encuentran los ascendientes y los parientes colaterales hasta el cuarto grado.
- A pesar de existir cierto orden en la sucesión, será sin perjuicio de los derechos de alimentos que pudieren existir.
- Prevalece el derecho de los alimentistas, quienes tendrán asegurado el beneficio de los alimentos al garantizárseles que lo recibirán.
- Es por ello que la limitante para disponer sobre bienes, derechos y acciones, es el derecho de alimentos que tienen algunas personas.
- Sobre quiénes están obligados recíprocamente a darse alimentos y cuándo cesa esta obligación.

Todo lo anterior se encuentra fundamentado en los artículos: 278, 282, 283, 285, 289, 936, 1078, 1081, 1099 del Código Civil.

Por lo tanto beneficiarios podrían ser: el cónyuge o conviviente supérstite (hombre o mujer), hijos menores o incapacitados, todo dependiente económico: padres, hijos mayores

de edad, cualquier otra persona sin importar el parentesco con el fallecido o que se hubiere designado en la declaración que personal y voluntariamente presenta y registra ante el patrono; de igual manera los herederos designados en el testamento: cualquier pariente o cualquier otra persona que por voluntad del causante hubiere designado como heredero de la indemnización post mortem, o que resulten del proceso sucesorio testamentario. Estos últimos prefieren que antes de acudir a los tribunales de trabajo para solicitar los derechos post mortem, esté resuelto lo relativo al trámite sucesorio, pero se debe cuidar que dicho trámite no dure más de los dos años que se señalan para la prescripción ante los órganos jurisdiccionales.

Otro aspecto de análisis, es en relación al cónyuge o conviviente varón, si bien ante el Seguro Social el cónyuge varón debe comprobar una serie de extremos para recibir el beneficio de sobrevivencia de parte de la esposa que fallezca, el ordenamiento jurídico no contempla cuestión alguna, por lo que no podría haber limitantes para que él también pueda ser beneficiario de la indemnización por causa de muerte del trabajador.

4.3 La dependencia económica y la situación de herederos

Hay un derecho de primer orden y es el de alimentos, pues aunque en el testamento o en la designación con firma autenticada que el trabajador presentó ante el patrono se realice la designación voluntaria de los beneficiarios, no debe dejarse desprotegida a la esposa y a los hijos menores u otro dependiente económico, por lo tanto es a ellos a quienes les correspondería recibir la indemnización post mortem o por lo menos en su mayor porcentaje. Es el derecho de ellos el que ha sido lesionado: el de su subsistencia material asegurada antes por el trabajador y que se ve afectada sin los ingresos del salario desaparecido.

Son los causahabientes quienes deben ser beneficiarios del resarcimiento, sin necesidad de considerarlos precisamente sucesores laborales, por así decirlo, de la víctima. Por dicha razón algunos opinan que la voluntad del trabajador no tiene valor total para el destino de las indemnizaciones post mortem, sino viene a ser una mezcla de factores decisorios que por lo precario de la legislación existente los juzgadores tienen que involucrar en su análisis, pero estrictamente deben estar en primer lugar los derechos de las personas que concurren con los vínculos de dependencia económica o familiares.

El resarcimiento se otorga por razón social de necesidad, a las personas que para su sustento dependían en buena parte o totalmente de los ingresos del trabajador fallecido, siendo las condiciones para que se les considere bajo la dependencia económica las siguientes:

- Que hayan vivido bajo el amparo y con el trabajo del fallecido;
- Que con los ingresos de la actividad laboral que desempeñaba el trabajador, cumplía y sostenía sus necesidades;
- No se precisa que se halle el beneficiario absolutamente incapacitado para procurarse su sustento; puede bien existir una causa de imposibilidad económica o no.

Entonces tienen prioridad para recibir el resarcimiento legal aquellos sujetos que tienen la condición de ser dependientes económicos, pues de esta manera el resarcimiento no se ve como un bien hereditario del que el trabajador podía disponer libremente en vida. Todo dependerá también de quiénes son los que se hacen llamar dependientes y la necesidad de comprobar o no este extremo, como en el caso de hermanos u otras personas. Por el contrario, cuando existe una resolución legal de los Tribunales de Familia que obliga a prestar alimentos a determinadas personas, éstos resultan beneficiarios de la indemnización por presunción legal.

Lo que puede negarse y acorde a lo estipulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo, que sí pueden intervenir los “herederos”, pero esa calidad sólo puede ser declarada mediante un trámite independiente, por lo tanto deben acreditarlo como corresponde y no sólo presentarse como un llamado heredero. Lo cual puede resultar necesario que comparezcan en los casos que el trabajador no tuviere esposa o conviviente o no dejare dependiente económico alguno. Pero es interesante pensar qué tan necesario es acreditar de dicha manera ser heredero, pues hay que tomaren cuenta que llevaría cierto período de tiempo.

4.4 La sucesión laboral

En algunas legislaciones, como en la mexicana se señala que los beneficiarios del trabajador fallecido, tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio. Marcelo Caetano indica que “las reglas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte integran el derecho sucesorio, parte fundamental del derecho civil y que tiene, primordialmente el carácter de un derecho común”, pero que en materia laboral no operan estas reglas.³⁴

Manuel Ossorio nos explica que sucesión es la entrada o continuación de una persona en lugar de la otra. La sucesión puede provenir de actos inter vivos, como en materia comercial cuando alguien adquiere una empresa o fondo de comercio y continúa los negocios de su antecesor; pero también por mortis causa, cuando se llega a ser heredero o legatario en la posesión de los bienes de un difunto, o al conjunto de bienes, derechos y obligaciones transmisibles. Se llama causante, autor, subrogante, representado o transmisor al que transfiere; y causahabiente, sucesor, subrogado o representante, al que recibe o adquiere del anterior, lo reemplaza en sus derechos y obligaciones, que ocupa su

³⁴ **Las prestaciones que ocasiona para el patrono la muerte del trabajador**, pág. 277

lugar.³⁵

En el derecho laboral, como en otros campos jurídicos, cuando una persona muere hay derechos que tienen la característica de ser intransmisibles como el salario, la estabilidad laboral, la antigüedad, etc. Pero los derechos de contenido económico sí se pueden suceder, aunque algunos autores mexicanos hacen cierta aclaración, que para que sean transmisibles es necesario que previamente hayan integrado el activo a favor del trabajador y que hasta el momento de su muerte aún no hayan sido hechos efectivos. Dichos autores explican que el campo de la sucesión en el derecho laboral es muy limitado, pues sólo comprende las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse; y las prestaciones ya pagadas directamente al trabajador no pueden ser objeto de sucesión laboral, sino de sucesión civil porque ya forma parte del patrimonio del trabajador. En este caso el dinero recibido por el trabajador, ya se encuentra depositado en una cuenta bancaria o permanece en efectivo en el domicilio particular.

En Guatemala al contrario de otras legislaciones, los directamente beneficiarios no es necesario que realicen trámite sucesorio alguno por la vía civil previamente a comparecer ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de solicitar el pago de la indemnización post mortem y de las prestaciones laborales pendientes de pagar, solamente tienen que comprobar tener derecho por su calidad de beneficiarios. Por el contrario sí deben efectuar los trámites de ley, para poder continuar los juicios por prestaciones laborales que el trabajador fallecido dejó iniciados o para recibir cierto monto dinerario del patrono directamente, cuando la relación laboral del trabajador terminó y posteriormente murió sin antes haber recibido el pago de las prestaciones laborales que se le adeudaban, por lo tanto será necesario que ya se hubiere designado a la persona que actuará como representante de la mortal (Artículo 59 del Código Procesal Civil y Mercantil). Aclarando

³⁵ **Ob.Cit**, págs. 725, 726,727

que el trámite sucesorio, sí podría necesitarse cuando el beneficiario intervenga como “heredero”, ya que según el Código de Trabajo le está permitido intervenir.

Si estudiamos la naturaleza jurídica de la sucesión civil y laboral, prácticamente es la misma porque se trata de una transferencia patrimonial por causa de muerte. Ahora bien, la designación de los beneficiarios sí es distinta, porque en lo civil se transmiten los derechos al sucesor, pero en el caso de los beneficiarios en el derecho laboral su derecho nace cuando muere el trabajador, a pesar que en vida puede el trabajador hacer una designación de los beneficiarios y los porcentajes para cada uno, tanto de la indemnización post mortem como de las prestaciones laborales que se encuentren pendientes de pagar.

Esa designación es como en los casos de los seguros de vida, que incluso puede modificarse realizándolo con los requisitos que estuvieren previstos para ello. Claro está que cuando se trata de indemnización post mortem, como ya se dijo, debe tomarse muy en consideración el derecho de los dependientes económicos, que es a ellos a quienes en primer orden les corresponde ser los beneficiarios atendiendo al inviolable e irrenunciable derecho de alimentos y a la realidad social del fallecido y su familia.

Guillermo Cabanellas recalca lo siguiente: “La indemnización por fallecimiento integra un derecho personal, exclusivo de aquellos a cuyo favor lo establece la ley. No es, por tanto, un jus sucesiones, sino un jus proprius, que surge con ocasión de la muerte de una persona y a favor de otra”³⁶ Además de ello el autor Nestor de Buen considera que “las reglas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte integran el derecho sucesorio, parte fundamental del Derecho Civil y que tiene primordialmente, el carácter de un derecho común. En materia laboral no operan estas reglas”.³⁷

³⁶ **Compendio de derecho laboral.** Volumen I, pág.826.

4.5 El pago a los beneficiarios

4.5.1 Monto

De acuerdo a la aplicación de los principios que inspiran al derecho laboral y conforme a la exégesis de la ley laboral específicamente en la regla de interpretación de “Indubio pro operario”, en caso de duda sobre interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Además, para los efectos de interpretar el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, “el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”; la figura jurídica de la indemnización post mortem no es la excepción para la aplicación de dichos lineamientos.

Al analizar dicho asunto observamos que tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de Guatemala, regulan lo relativo a la indemnización post mortem, pero la norma cuyo contenido es más favorable por el monto a pagar en concepto de la indemnización es la Constitución Política de la República, porque no establece límite alguno. En cambio el Código de Trabajo, simplemente ordena que sea “un mes de salario por cada año laborado” (literal p., artículo 102). Además tomemos en cuenta que en este caso, estamos ante el campo de la jerarquía de las normas jurídicas y por lo tanto no es discutible que las normas Constitucionales deben prevalecer sobre las demás.

Para los servidores públicos, la Ley de Servicio Civil establece que será un mes por cada año laborado, pero sólo por cinco meses; se pagará de esa manera a menos que en las formas de normación colectiva se establezca otra forma que supere dicha norma, como

³⁷ **Derecho del trabajo.** Volumen I, pág.584.

algunos organismos que han logrado que sea hasta por diez meses.

Ahora bien para el cálculo de la indemnización, según la investigación efectuada, en los tribunales de trabajo y previsión social se realiza una operación para obtener un monto proporcional, de acuerdo al salario devengado por el trabajador durante los últimos seis meses laborados; algunos incluyen el salario que recibió por las horas extraordinarias laborales, otros únicamente toman el salario base. Lo cierto es que todo debe resolverse en correspondencia con los principios del derecho laboral.

Parece justo para ambas partes que el cálculo se efectúe como para la indemnización por tiempo de servicio, así es la opinión del profesor Rolando Echeverría en el sentido que “su cuantificación es similar a la que se hace de la indemnización por tiempo de servicio”³⁸, pues en todo caso se trata de una indemnización. Claro está que para dicho cálculo no se tomará en cuenta la parte proporcional del aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, que sí se suma para la indemnización por tiempo de servicio. Además de la regla anterior, el Artículo 93 del Código de Trabajo señala que para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el mismo código, deber ser de acuerdo al salario completo el cual es el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

Por ser el cálculo similar a la de Indemnización por el tiempo de servicio, detecté que cuando los patronos comparecen a juicio lo que hacen es presentar una liquidación en la que se incluye el rubro de indemnización, pero en sí no se sabe si es una o la otra, por lo que se ignora cómo fue calculada pues lógicamente la de mayor monto sería la Indemnización por tiempo de servicio por agregarse los porcentajes (doceava parte) del aguinaldo y bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, pero si es

³⁸ **Ob.Cit.**, pág. 131.

la indemnización post mortem no se agregan estos porcentajes.

4.5.2 Forma

A pesar que el ordenamiento jurídico da cierto lineamiento para la forma en que debe ser cancelado el beneficio, algunos autores opinan que el monto puede ser entregado tanto en una suma única o mediante el abono de una determinada suma por algunos meses hasta completar el monto a pagar, calculado sobre la base del salario que devengaba el trabajador mensualmente, pero que todo dependerá del caso que se trate.

Seguramente para aquellos que no son previsores e inclinados a gastar, los pagos mensuales ofrecen mayor seguridad. Contrario a ello, podría ser que quienes atendiendo al monto de dinero que reciben, lo podrían invertir para garantizar un ingreso económico en el futuro. La doctrina también menciona que hay regímenes intermedios, en que una parte se recibe de una vez y la otra parte por abonos de cuotas.

Lo cierto es que la legislación ordinaria establece que “dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario” que devengaba el trabajador; la Constitución Política de la República de Guatemala establece lo mismo, sólo con redacción diferente: “se cubrirá por mensualidades vencidas”, por el monto no menor al último salario recibido por el trabajador. Más sin embargo, en la actualidad detecté que los juzgadores por razón de resolver con justicia social, realizan un análisis más amplio del asunto y atendiendo el caso en lo particular ordenan que se entregue algunas veces mediante en un solo pago o también por mensualidades equivalente al salario devengado por el trabajador, hasta que se complete el monto total. En muchas ocasiones se toma en cuenta la intención del patrono, que si éste tiene dispuesto entregar el monto total, así debería aceptarse y ordenarse.

4.5.3 Porcentaje para los beneficiarios

Cuando concurren varios beneficiarios surge la problemática de qué cantidad se debe entregar a cada uno de ellos. Los jueces inclinándose por las reglas antes vistas, analizan el caso tratando de establecer la exacta dependencia económica de todos los beneficiarios que concurren o en su caso el primordial vínculo familiar: cónyuge e hijos. Así es como ya establecido lo anterior, el juez dispone los porcentajes a pagar a cada uno de los concurrentes.

Se pudo corroborar ciertas opiniones que cuando hay dos grupos familiares, o sea muchos posibles beneficiarios y el monto a pagar es mínimo, se da prioridad a lo ya mencionado y se deja fuera del beneficio a otras personas.

4.5.4 Intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Seguro Social)

Ya analizamos que las disposiciones emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que también contienen prestaciones de índole post mortem del afiliado o trabajador, por lo que el Código de Trabajo dispone que si las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir en la forma indicada “la diferencia que resulte para completar el beneficio”.

Pero el problema está en que la indemnización post mortem regulada en las leyes laborales, viene a ser de pago inmediato o habiéndose agotado el trámite judicial respectivo que de todas maneras se caracteriza por ser de plazos cortos. En cambio el beneficio de sobrevivencia estipulado en los acuerdos del Seguro Social, se requiere de una serie de requisitos y cumplimiento de condiciones, que en todo caso debe efectuarse el trámite

administrativo que dura muchos meses y sin conocer con certeza si la resolución será favorable, pues la mayoría de casos son rechazados por motivo que determinado patrono no reportó algunas cuotas, y con sólo una aportación que haga falta se rechaza la solicitud.

Es de tomar en consideración además, que según la opinión de algunos autores, la participación del Seguro Social es confusa y se presta a diferentes interpretaciones. Incluso cabe recordar que la redacción del Código de Trabajo data del año 1961 y que el sistema o programa de invalidez, vejez y sobrevivencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entró en vigencia en el año 1977. Por lo que estamos antes dos temas diferentes: pago de prestaciones laborales e indemnización post mortem y pago de prestaciones o beneficios derivados del seguro obligatorio.

4.6 Sobre el pago de las prestaciones laborales

Como derechos irrenunciables del trabajador, las prestaciones laborales las va adquiriendo el trabajador conforme el tiempo laborado y que en el período señalado por la ley deben ser canceladas. Pero en el caso de la muerte del trabajador, éste ya no recibe el pago de dichas prestaciones, como cuando se termina la relación laboral por algún otro motivo, por lo tanto en la parte proporcional adquirió el derecho a prestaciones laborales que pero ahora las recibirán sus beneficiarios.

Para los trabajadores del sector privado hay un ordenamiento que ya estudiamos en los capítulos anteriores, creado específicamente para el pago de las prestaciones laborales a los beneficiarios del trabajador por motivo de su muerte, se trata del “Decreto Número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala: Prestaciones a Trabajadores por fallecimiento”, publicado el 7 de mayo de 1979. Ley que contempla que los beneficiarios del trabajador deben recibir el monto en concepto de vacaciones, aguinaldos y salarios

pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador. Claro está que es independiente a recibir la indemnización post mortem, fundamentada tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Pero en la legislación ordinaria si leemos lo que claramente se establece al respecto: “...reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por el presente Código, o por disposiciones especiales...”, el Artículo citado es el 85, primero párrafo del Código de Trabajo, en el que observamos que nos proporciona un parámetro amplio, porque también incluye todas aquellas prestaciones laborales que en forma proporcional el trabajador adquirió hasta el momento de su muerte.

Lo anterior ha sido respaldado en los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, en los que ha quedado establecido que el órgano jurisdiccional debe tramitar y resolver la petición de las personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido para reclamar el pago de la indemnización post mortem “y otras prestaciones laborales” debidas, según Gaceta número 57, expediente número 199-00, página 374, sentencia de fecha tres de agosto del año 2000.

4.7 La intervención de terceros

Tercero es la “Persona que no es ninguna de las dos o más que intervienen en trato o negocio de cualquier clase”.³⁹ La intervención de terceros puede ser en forma voluntaria o a instancia de parte, pero en la solicitud post mortem laboral surge más que todo en forma

³⁹ Osorio Manuel. **Ob.Cit**; pág. 740.

voluntaria. Al respecto el Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 56 contempla que “En un proceso seguido entre dos o más personas, puede un tercero presentarse a deducir una acción relativa al mismo asunto. Esta nueva acción se llama tercería y el que la promueve tercero opositor o coadyuvante”.

En el curso de la investigación en los tribunales, se detectó que en algunas ocasiones otras personas comparecen al proceso invocando también tener la calidad de beneficiarios, a efecto de obtener los beneficios establecidos por la muerte del trabajador. Cuando ocurre esto tiende a complicar el trámite, porque es una persona más la que interviene por su cuenta y no entre los que inicialmente promovieron la acción. Además que no existe estipulación legal alguna dentro del Código de Trabajo, para resolver esta problemática jurídica que es una realidad en nuestro medio social y que los tribunales deben resolver.

4.7.1 Momentos en que interviene el tercero

El tercero puede intervenir de la manera siguiente:

- En el cualquier momento del trámite del proceso, antes de dictarse la resolución final.
- Iniciando su propia acción en otro Tribunal, antes o después de ésta de la o las otras acciones. Casos en los que procede la acumulación de los expedientes.
- Cuando ya se emitió la resolución final, pero los montos de las prestaciones definidas no han sido cubiertas por el obligado. Una vez comprobándose el derecho agotándose el trámite, se amplía el auto emitido.
- Adicionalmente se puede mencionar un caso fuera del proceso. Consistente en una vez emitida la resolución final y también canceladas las prestaciones a los declarados beneficiarios. Tendría que repetir en contra de ellos, en la proporción que le corresponda, en el lapso de tiempo para evitar la prescripción ante los tribunales de

trabajo.

4.7.2 Clases de tercería

Existen dos clases de tercería, según la clasificación que la ley proporciona. Siendo las siguientes:

- La *Tercería Coadyuvante*, contemplada en el Artículo 549 del Código Procesal Civil y Mercantil “El tercero coadyuvante se reputa una misma parte con aquél a quien ayuda, debiendo tomar el proceso en el estado en que se halle; no puede suspender su curso, ni alegar ni probar lo que estuviere prohibido al principal.
- La *Tercería Excluyente*, contemplada en el Artículo 550, que su vez se divide en de *excluyente de dominio* y *excluyente de preferencia* “A los terceros que aleguen un derecho de dominio o de preferencia, una vez resuelta su admisión en el proceso, se les concederá un término de prueba por diez días, común a todos los que litigan...” De manera que en el tema que estudiamos estamos hablando de una *tercería excluyente de preferencia*.

El Artículo 551 del Código Procesal Civil y Mercantil, señala en su primer párrafo que las tercerías pueden interponerse en cualquier proceso, salvo disposición en contrario. El Código de Trabajo u otra ley específica en ningún momento nos indica prohibición alguna, por lo tanto sí procede la tercería en este caso.

4.7.3 Aspectos de su trámite

- *Requisitos*: El que intervenga en forma voluntaria, como tercero en un proceso, debe

hacerlo por escrito o verbalmente, según la naturaleza del proceso. Debe hacerlo ante el Juez que conoce del asunto en el que se desea intervenir. Debe hacerlo en los términos previstos para entablar la demanda en el proceso laboral.

- Trámite. Uno: inicialmente, una vez planteada la tercería el Juez resuelve de plano la admisión o el rechazo del tercero, si tuviere elementos suficientes para hacerlo con la prueba que se acompañe. Dos: Las tercerías de cualquier clase, planteadas en procesos que no sean de ejecución, se resolverán juntamente con el asunto principal. En este caso se resolverá hasta el momento de emitir la resolución final del incidente post mortem, determinado si procede o no la tercería y realizar las demás declaraciones que correspondan al asunto.

CAPÍTULO V

5. Procedimiento para reclamar el pago de la indemnización post mortem y demás prestaciones laborales

5.1 Etapa previa o administrativa

Esta etapa acaece en el momento que los interesados acuden ante la oficina administrativa de trabajo correspondiente, siendo esta la “Inspección de Trabajo regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, que es un ente que forma parte de la organización administrativa de trabajo. Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que por medio del grupo de Inspectores vela porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes. El Código de Trabajo faculta para que se suscriban ante los inspectores arreglos directos y conciliatorios, que deben ser aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Sub Inspector General de Trabajo.

Recordando el contenido del Decreto 23-79 del Congreso de la República, se le da amplias facultades a la Inspección de Trabajo para resolver sobre la preferencia en el cobro de la indemnización, pero al realizarse la investigación se logró determinar que en la actualidad la Inspección de Trabajo sólo resuelve cuando hay acuerdo voluntario entre los comparecientes, caso contrario por cualquier motivo de desacuerdo, únicamente redactan el acta de adjudicación haciendo constar lo sucedido e informan a los interesados que deben acudir al órgano jurisdiccional competente.

Actualmente los arreglos suscritos en la Inspección de Trabajo, conforman “convenios de pago de prestaciones laborales” en los que se emite una resolución administrativa firmada por el director y secretario de dicho ente administrativo, constituyendo los mismos “títulos ejecutivos” para que en su oportunidad, en caso de incumplimiento del patrono, se presente la demanda ejecutiva por motivo de cobro por el monto dinerario, líquido y exigible, en concepto de prestaciones u otros derechos de carácter laboral.

Claro está que lo particular de dichos convenios es que no obliga al trabajador a promover la demanda ejecutiva, siempre y cuando no se haya recibido pago alguno del convenio suscrito, sino que puede presentar la demanda ordinaria laboral, para determinarse el derecho del trabajador mediante una sentencia declarativa y posteriormente proceder a ejecutarse. Concluyendo que la intervención de la dependencia administrativa de trabajo, es de fin puramente conciliatorio.

5.1.1 Comparecencia de los interesados

A pesar que la ley no señala con carácter obligatorio que previo a accionar ante un órgano jurisdiccional, los interesados deben acudir primero ante la Inspección de Trabajo, casi siempre solicitan su intervención para resolver un conflicto laboral, que en la mayoría de veces es recomendable hacerlo puesto que existe la posibilidad de solucionar un conflicto laboral sin la intervención de los tribunales, con resultados favorables para ambas partes y con prontitud, surgiendo los convenios de pago anteriormente mencionamos. Además, es de tomar en cuenta que la gestión administrativa realizada, constituye una forma de interrumpir la prescripción que corre en contra de los accionantes.

Para la solicitud post mortem, son los supuestos beneficiarios o dependientes económicos los que requieren la intervención del administrativo de trabajo. En algunos

casos terminará su intervención dando por agotada la conocida “vía conciliatoria administrativa”, recomendando acudir ante los juzgados de trabajo en el plazo señalado en la ley. La mayoría de inconformidades se derivan de no lograr establecer quiénes son los beneficiarios, debido que existe conflicto entre los mismos, como en el caso de haber cónyuge y a la vez conviviente e incluso puede ser que en ambos hay hijos menores; o cualquier otro motivo de inconformidad.

5.2 Etapa judicial

Habiéndose agotado la etapa previa (la “vía conciliatoria administrativa”), sin obtenerse un arreglo conciliatorio, llega el momento de presentar el escrito inicial o memorial de demanda ante el órgano jurisdiccional competente, dando inicio a su trámite por medio del procedimiento de *incidente*, como se indica en la literal a) del Artículo 85 del Código de Trabajo.

5.2.1 Inconvenientes de su trámite

Tramitar este asunto en Incidente ha sido objeto de discusión, debido que por sus características propias, requisitos y plazos, limita y restringe en gran manera lo que con mayor amplitud puede observarse en los juicios ordinarios laborales. Además, por lo particular de su trámite resulta difícil para las partes ofrecer, aportar y diligenciar los medios de prueba que contribuyan a realizar un mejor y adecuado análisis de parte del Juzgador, con el fin de resolver el asunto objeto a litigio con toda justicia y certeza del caso; incluso hay imposibilidad para aclarar situaciones dudosas mediante una auto para mejor proveer.

Esas deficiencias son más marcadas cuando la persona individual o jurídica, en

contra de quien se promueve el incidente, no evacua la audiencia que se le confiere al dar inicio el incidente, quedando en el Juez toda la decisión en base a las pruebas únicamente aportadas por el accionante, estableciendo quiénes serán los beneficiarios y los porcentajes que les corresponde a cada uno, pero que por la limitación descrita, a parecer de muchos no siempre se emitirá una resolución justa.

Uno de los motivos que tuvieron los legisladores para establecer el trámite de incidente, es que el asunto se lleva a cabo en una forma más rápida y pronto obtener resultados positivos, por tratarse de un asunto relativo a alimentos y de protección a la familia, pues constituye el fin supremo del Estado. Algunos juzgadores coinciden que el mayor problema radica en establecer a los beneficiarios cuando intervienen varios, aduciendo cada uno de ellos mejor derecho, porque por las limitaciones económicas de los interesados no les permite costear la asesoría adecuada y prácticamente desde su inicio no proporcionan los medios de prueba idóneos al caso.

En el curso de esta investigación, se detectó que en el incidente post mortem la decisión va a depender casi completamente de los medios de prueba que proporcionen las partes; que una vez agotada la etapa probatoria, de oficio los jueces no recaban otros medios de convicción que aclaren situaciones dudosas, como tampoco la ley señala la procedencia de auto para mejor proveer. Además, hay complicación cuando el incidentante no proporciona medios probatorios suficientes para que el derecho alegado no se vea afectado, o viceversa, que el supuesto patrono en ningún momento se pronuncia y queda sin evacuar la audiencia conferida, por lo tanto no proporciona medios probatorios de su parte.

Lo anterior refleja que los juzgadores deben hacer uso de su buen discernimiento y realizar un análisis que conlleve no sólo a resultados jurídicos sino de certeza social. Más

adelante en cada tema del trámite del incidente, se aportarán algunos comentarios que pudieran ser de apoyo para mejorar estas deficiencias.

5.3 Aspectos del derecho procesal laboral

5.3.1 Jurisdicción y competencia

Jurisdicción “Es la facultad de administrar justicia, función pública encomendada a un órgano del Estado que tiene por fin la realización o declaración del derecho mediante la actuación de la ley a casos concretos”.⁴⁰ Es la potestad conferida a determinados órganos para administrar justicia, de conformidad con las leyes vigentes decretadas en determinado país.

Según la explicación que nos proporciona Mario Aguirre Godoy, la función jurisdiccional se traduce en la potestad conferida a los órganos jurisdiccionales, para administrar justicia, en el régimen de separación de poderes, dicha función corresponde al poder judicial: “Organismo Judicial”. De acuerdo a la división que hace, la jurisdicción contenciosa se la caracteriza primordialmente por la existencia de contradictorio, que es la disputa entre las partes sobre determinado asunto, cuya resolución se persigue mediante la actividad de los órganos jurisdiccionales. Termina con un fallo pronunciado sobre el litigio. Se persigue la cosa juzgada.⁴¹

En Guatemala esa potestad exclusiva y absoluta de administrar justicia, que equivale a la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, corresponde a la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales establecidos en la ley; la Corte Suprema de

⁴⁰ Echandia, Hernando Davis, **Nociones Generales de Derecho Procesal Civil**, pág. 67.

⁴¹ **Derecho procesal civil**, volumen I, págs. 79, 85.

Justicia tiene jurisdicción en toda la República. Por lo tanto existe prohibición para que los particulares hagan justicia por su propia mano y sólo los órganos designados son los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos jurídicos.

La función jurisdiccional la ejercen los jueces y magistrados en el ejercicio de su cargo en forma independiente, siendo la condición esencial de la administración de la justicia observar en cada fallo o resolución el principio que la Constitución Política de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado, según lo establecido en el Artículo 203 de la Carta Marga y los Artículos 57 y 58 de la Ley del Organismo Judicial.

Competencia. El doctor Mario Aguirre Godoy explica que la competencia es el límite de la jurisdicción; la jurisdicción es el género y la competencia es la especie.⁴² Manuel Ossorio explica que es la atribución en forma legítima de un juez para el conocimiento o resolución de un asunto. Cita a Eduardo Couture quien la define como la medida de jurisdicción asignada a un órgano del poder judicial, a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar.⁴³

Para estudiar las diferentes clases de competencia, la dividen de la manera siguiente:

- a) Por razón del territorio. El lugar o la extensión territorial;
- b) Por razón de la materia. Civil, Penal, Familia, Laboral, etc.;
- c) Por razón de grado. Según las instancias; en Guatemala sólo hay dos instancias;
- d) Por razón de la cuantía. Monto o valor del asunto objeto de litigio;
- e) Por razón de turno. Según horario y día.

La competencia se determina en el momento que la persona acude al Tribunal

⁴² **Ibid.** Pág. 88.

ejercitando la acción procesal, de acuerdo a las reglas de competencia establecidas en las leyes. El Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial, establece lo siguiente: “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiere asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.

5.3.2 Jurisdicción y competencia en materia laboral

La Exclusividad. Todo conflicto relativo a Trabajo y Previsión Social está sometido a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Órganos Competentes. Los tribunales de trabajo y previsión social son:

- Los juzgados de trabajo y previsión social que para los efectos del Código de Trabajo se llaman “juzgados”. Conociendo en sus respectivas jurisdicciones lo siguiente:
 - Toda diferencia y conflicto individual o colectivo de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, derivado de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.
 - Todo conflicto colectivo de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje. Y arreglar en definitiva los mismos conflictos una vez que se constituyan en tribunales de conciliación.
 - De todos los juicios que tengan por objeto disolver judicialmente las organizaciones sindicales y de los conflictos que surjan entre ellos.
 - De toda cuestión de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social.

⁴³ **Ob.Cit.** Pág 139.

- Los tribunales de conciliación y arbitraje. Cuyo fin es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.
- Las salas de apelaciones de apelaciones de trabajo y previsión social, que para los efectos del Código de Trabajo, se llaman “salas”. Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de trabajo de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Aunque el Código de Trabajo no incluye en el Artículo respectivo a los juzgados de paz, sí los menciona más adelante y los faculta para conocer de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales, en toda la República en donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social. De acuerdo a lo investigado, a excepción de la cabecera departamental, algunos jueces de paz de los diferentes municipios sí conocen y resuelven controversias laborales hasta por la cuantía indicada. Todos los tribunales de trabajo se fundamentan en que cuando es solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.

La Especialidad. Consiste en que los juzgados de trabajo están a cargo de un Juez, quien debe ser abogado y de preferencia especializado en asuntos de trabajo.

5.3.3 Derecho procesal de trabajo

A pesar del logro obtenido en el año 1947, en cuanto la existencia de las leyes laborales sustantivas y adjetivas, con alto contenido de principios e instituciones que constituyen una de la más avanzada legislación social, existen en la actualidad muchas

lagunas en la parte procesal.

No obstante no deja de tener esta rama jurídica su autonomía, aunque sus normas adjetivas no se encuentren contenidas en un código procesal de trabajo, sino incluidas en el código de trabajo sustantivo. Ya que la autonomía del derecho procesal de trabajo guatemalteco se encuentra proyectada en su estructura interna, en los principios formativos que lo conforman, y en su manifestación externa por sus raíces constitucionales. Tal autonomía se refleja en el V Considerando del Código de Trabajo: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Definición de derecho procesal de trabajo. Mario López Larrave nos proporciona la siguiente definición: “es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”⁴⁴

Clasificación: Se clasifica en dos ramas, una es el *derecho procesal individual*, que dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual, habiendo intereses concretos y determinados de los interesados, refiriéndose a

⁴⁴ **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág 44.

derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes: pactos, leyes, contratos, sentencias. La otra rama es el *derecho procesal colectivo de trabajo*, que dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social. Los intereses son más abstractos o indeterminados, encaminándose a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados, las controversias son de naturaleza económica y social.

5.3.4 Principios exclusivos y rectores del proceso laboral

En el área procesal se conjugan muchos principios procesales, difícilmente actúan aisladamente sino que por el contrario, se complementan entre sí. Más sin embargo, específicamente en el derecho procesal laboral los principios formativos del mismo, son muy exclusivos porque a diferencia de otras disciplinas, algunos son de especial aplicación y otros tienen una participación mínima por las cualidades propias que posee el proceso laboral.

Partiendo de lo anterior, para nuestro estudio relativo al tema de prestaciones post mortem, sólo se hará énfasis en los principios que tienen una aplicación exclusiva, realizando una función directriz para el desarrollo de las instituciones que surgen en el proceso. Esto no significa que otros principios no tengan aplicación alguna en el mismo, como tampoco que se le reste importancia a la relación que se tenga entre unos y otros.

- *La Oralidad.* El inicio del proceso y sustanciación del mismo debe hacerse en forma eminentemente oral. Principio que se contrapone al de escritura. Aunque la oralidad no sea completamente pura en las actuaciones, porque su aplicación es netamente en las audiencias. Principio que se ve reflejado en los Artículos: 310, 321, 322, 326 BIS del Código de Trabajo.

- *Concentración procesal.* Es la concentración en todos o el mayor número de actos procesales en una misma audiencia o en muy pocas diligencias. No significa que se realicen simultáneamente, sino que en orden sucesivo pero en la misma audiencia. Tiene relación estrecha con los principios de inmediación, oralidad y economía, los que ampliamente nos dicen el beneficio y eficacia de su aplicación. Principio contenido en los Artículos 335, 338, 340, 343, 346, 352, 353, 354 del Código de Trabajo, referentes a que varios actos propios del proceso laboral pueden concentrarse en la primera comparecencia.

- *Economía procesal.* De su aplicación dependerán varias disciplinas de la ciencia procesal, funge como un principio director en el proceso laboral que por ser las partes marcadamente desiguales es la parte obrera la que no está en posibilidad de llevar a cabo un proceso lento, oneroso, con formalidades técnicas que desconoce por sí mismo, costear un abogado especializado, etc.

Es por ello que este principio influye en los aspectos siguientes: I) En la manifestación de plazos cortos y limitación de recursos; II) Reducción de costos por no ser obligatoria la comparecencia acompañado de abogado, la exoneración de impuestos en los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo y administrativas. Incluso algunos tribunales no cobran las certificaciones que extienden.

Dicho principio se relaciona y complementa con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Los Artículos en los que se observa su aplicación son los que contienen términos y plazos cortos en el proceso laboral.

- *Impulso procesal de oficio o a cargo del tribunal.* Este principio se le opone al impulso procesal a cargo de las partes. Que por ser la naturaleza tutelar y eminentemente pública del derecho procesal laboral, no puede dejarse a voluntad de las partes la prosecución del juicio. Rige entonces el impulso procesal de oficio. El Código de Trabajo establece en forma categórica en los Artículos 310 y 321, una vez solicitada por las partes la intervención de los tribunales, otros Artículos son: 334, 340, 344, 345, 357 del Código de Trabajo.

- *Principio tutelar.* Tanto en el derecho laboral como en el derecho procesal laboral, la tutelaridad prevalece en el sentido de proteger a la clase trabajadora, con el objeto de buscar la armonía entre el capital y el trabajo, pero siempre será en determinadas situaciones cuando hay desventaja con la contraparte. En la disciplina procesal es un tanto complejo este asunto, porque en la mayoría de casos el trabajador se encuentra en una posición de desventaja, derivado que no está en la posibilidad de costear un abogado especializado para tener la adecuada asesoría técnico jurídica en el proceso, como tampoco por sí mismo va a estar preparado para defender sus derechos aunque el proceso sea el de más sencillo trámite.

Precisamente por ello la acción del principio de tutela a favor del trabajador es indispensable para la aplicación del principio de igualdad constitucional. (Literal a) del IV considerando del Código de Trabajo, Artículo 17 del mismo Código)

- *Principio de sencillez y poco formalismo.* El proceso laboral sí tiene sus formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, sólo es de manera estricta y rigurosamente indispensable para no violentar la garantía de defensa en juicio para las partes que intervienen, de manera que no se de el caso de que el

aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto como sucede en el proceso civil. Este principio conforma una de las características propias que le dan autonomía a esta disciplina y que hacen que la rama procesal sea menos formalista. Así lo establece el V considerando del Código de Trabajo.

- *Inmediación procesal.* Lo encontramos en el Artículo 312 del Código de Trabajo, imponiendo la obligación al juez de trabajo y previsión social a permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo durante el trámite y no sólo a estar en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba.

- *Flexibilidad en la apreciación y valoración de la prueba.* No existe acuerdo en la forma de determinar la extensión del sistema de apreciación de la prueba, que es el conjunto de facultades que la ley le confiere al juez para valorar la prueba producida por las partes. Más sin embargo, muy reconocidos juristas del ámbito del derecho laboral afirman que “un verdadero sistema de apreciación y valoración de la prueba exige la libertad del juzgador, para que sea éste el que despojado de las pautas o medidas establecidas por el legislador para la apreciación y valoración de la prueba, pueda razonar libremente sobre el convencimiento de la verdad con base en la prueba rendida en los autos y más allá de la prueba de autos y aún en contra de la prueba rendida en los autos..., lo que realmente se requiere para una correcta y justa apreciación y valoración de la prueba es dejar al juez en completa libertad de conferir el valor que de acuerdo con la lógica y los principios de justicia y equidad considere él debe darse a cada medio de prueba en particular”.⁴⁵

5.4 El incidente

⁴⁵ Franco, César. **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág 145 y 146.

Voz que se deriva del latín “incidens”. En el lenguaje común, significa lo que sobreviene en el curso de un asunto o negocio. Se le califica que es de mediana importancia y que tiene enlace con el asunto o negocio principal.

En el campo del derecho procesal, Guillermo Cabanellas afirma que: “constituye la cuestión distinta del principal asunto del juicio, relacionada directamente con él, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél, y otras, suspendiéndolo, caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento”⁴⁶ Ramírez Gronda, opina que son “las controversias accesorias que se producen en el curso del juicio guardando relación con lo principal”⁴⁷

5.4.1 Características propias

En términos generales y para todo el campo del derecho, el incidente tiene las siguientes características más importantes:

- Por lo regular es un asunto accesorio al asunto u objeto principal. Aunque en este tema veremos que el Incidente no tiene el carácter de accesorio.
- Su trámite es de plazos cortos y por lo tanto es breve. Deben diligenciarse todas sus etapas con mucha rapidez, con el fin de obtener en el menor tiempo posible la resolución o solución del asunto.
- Es riguroso el momento en que debe ofrecerse, proponerse y diligenciarse los medios de prueba.
- Se resuelve mediante un auto o sentencia interlocutoria.

5.4.2 Regulación jurídica

⁴⁶ **Diccionario de derecho usual**, volumen II, pág. 357.

⁴⁷ **Diccionario jurídico**, pág. 1696.

No obstante que el Código de Trabajo señala a los beneficiarios del trabajador, que la petición judicial post mortem es por medio de Incidente, no establece procedimiento especial alguno para el mismo; por lo tanto, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo se aplicará supletoriamente las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial vigente, siempre y cuando no contraríen el texto y los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo.

La ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República en su capítulo III establece el trámite de los *incidentes*, correspondiendo los Artículos del 135 al 140. Dicho trámite ha tenido varias reformas, una de las últimas reformas se refieren a los Artículos 139 y 140, contenidas en el Decreto 59-2005 del Congreso de la República, publicado el 12 de octubre de 2005. Por tal motivo, este asunto no tendrá el carácter de accesorio, como propiamente se caracteriza el trámite de los incidentes y que así lo establece el Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial: “Toda cuestión accesorio que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente...”, además en este caso no existe un proceso principal, pero puede asegurarse que este incidente sí resuelve un asunto principal.

Algunos autores de este campo del derecho, estiman oportuno que la simple declaratoria de beneficiarios debería tramitarse por la vía de los incidentes, pero como accesorio al juicio ordinario laboral reclamando el pago de la indemnización post mortem. En la investigación efectuada algunos tribunales lo hacen viceversa, se tramita el incidente sólo para establecer y declarar quiénes son los beneficiarios y posteriorm ente se debe plantear el juicio ordinario para reclamar la indemnización, aunque no todos los tribunales comparten con dichas actuaciones, porque es hacer más engorroso su trámite y de lento resultado desvirtuándose el fin social de la indemnización, siend o agotador para los

beneficiarios realizar las diligencias judiciales para que simplemente se les declare ser los beneficiarios.

Por encontrarnos en el campo del derecho del trabajo, es importante enfatizar que aunque el trámite del Incidente se rige por la Ley del Organismo Judicial, no se debe perder el enfoque jurídico de las normas laborales. Quiere decir que todo acto procesal se llevará a cabo conforme se señala en el Código de Trabajo y específicamente para los actos procesales que surjan en el trámite del incidente, porque allí está legislado lo procesal, de acuerdo a las normas contenidas para el procedimiento ordinario regulado a partir de los artículos 321 y conforme los principios propios y específicos del derecho laboral y derecho procesal laboral.

5.4.3 Clases de incidentes

Existen muchas clasificaciones que se agrupan según su objeto, por los efectos y el procedimiento, pero para nuestro estudio únicamente veremos la siguiente clasificación:

- *Incidentes por cuestión de derecho.* La cuestión de derecho es todo aquello que está regulado en la ley; como en el caso de una figura jurídica específica señalada en el Artículo o cita legal en donde se encuentra claramente normado y por lo tanto se tiene ya por probado que existe. Las cuestiones de derecho no se prueban, ya que sólo con invocar el Artículo o fundamento legal se tiene por probado. Claro está, que hay que tomar en cuenta sus excepciones, como por ejemplo cuando hablamos del derecho extranjero.

En esta clase de incidente no se llevará a cabo la etapa de apertura a prueba, tomando en consideración la no existencia de hechos controvertidos, pues todo está probado.

- *Incidentes por cuestión de hecho.* A diferencia de la cuestión de derecho, la cuestión de hecho es todo aquello que no está en la ley y por no encontrarse en la ley, debe de probarse. Ejemplo de ello es la afirmación de tener parentesco con alguna persona, deberá probarse con las certificaciones que extiende el Registro Civil de las Municipalidades.

En estos incidentes debe llevarse a cabo la etapa probatoria, tomando en cuenta que la prueba tiene que ser ofrecida e individualizada al momento de promover el incidente o al evacuar la audiencia. Muchas veces desde el inicio del incidente se determinará si es por cuestión de hecho o por cuestión de derecho.

5.5 Trámite del incidente post mortem

Para estudiar el procedimiento del incidente post mortem, se señala que en forma general está reunido en varias etapas principales:

- *Etapas Expositiva:* Desde el momento del planteamiento de la solicitud que promueve el incidente y su posterior resolución que le da.
- *Etapas del Emplazamiento:* Cuando se llama al demandado al juicio para que se pronuncie.
- *Etapas Probatoria:* Agotada la fase anterior, debe abrirse a prueba por el plazo señalado, para que ambas partes aporten los medios de prueba que ofrecieron en su oportunidad.
- *Etapas Decisoria:* Cuando llega el momento de analizar el fondo del asunto y procede dictar el auto final, dando fin al procedimiento incidental.

Trataré de presentar cada etapa en términos generales, conforme se encuentra estipulado en las leyes y se lleva a cabo por los tribunales, e iré resaltando las áreas en las que existe necesidad de adecuar la normativa existente a la realidad social.

5.5.1 Los actos introductorios al juicio

El escrito inicial. Es el escrito por medio del cual se promueve la acción procesal. *La demanda* es el acto introductorio de la acción, por medio de la cual mediante relatos de hechos e invocación del derecho, el actor determina su pretensión, dando inicio a la actividad jurisdiccional y plantea el derecho que estima que le asiste y pretende se le declare, esto último es la pretensión.

Ciertos autores opinan que por tratarse del procedimiento de incidente, igual que en un proceso cautelar o en una prueba anticipada el escrito inicial no puede recibir el nombre de demanda como sucede en los procesos ordinarios laborales, o en el derecho procesal civil mediante el juicio oral o el juicio sumario. Sin embargo, el incidente post mortem no se deriva de una cuestión accesoria y por lo mismo en el escrito inicial se consignan una serie de datos que serán de suma importancia para el curso del asunto, debiendo entonces proporcionarse cada hecho en una forma completa como si fuera el escrito inicial de una demanda ordinaria laboral.

Asistencia técnica: En el proceso laboral, según el Artículo 321 del Código de Trabajo, no es obligatorio para las partes que comparezcan auxiliados de abogado. Más sin embargo, si son auxiliados pueden actuar como asesores los siguientes: a. Los abogados en ejercicio; b. Los dirigentes sindicales a los miembros de sus respectivos sindicatos, bajo ciertos requisitos señalados en la ley; c. Los estudiantes de derecho de las universidades del

país, bajo los requisitos que también se señalan en la ley.

En mi opinión es importante que los accionantes del incidente se asesoren como corresponde, ya que por lo general la parte patronal se asesora hasta por dos abogados o más y esto los sitúa en una posición de desventaja, pues en su mayoría desconocen los requisitos mínimos del proceso laboral. Lo que tiende a perjudicarlos porque en algunos casos no se aceptan sus peticiones. En el desarrollo de las audiencias, pude observar que los demandantes no están conscientes de las consecuencias que conlleva el no proporcionar los medios de prueba idóneos para comprobar sus argumentaciones; muchas veces son adultos mayores o analfabetas, lo que dificulta la adecuada comprensión de los actos procesales. Ante estas circunstancias es complicado para los jueces llegar a dictaminar conforme los hechos reales, ya que se exige que sean comprobados.

Requisitos del escrito inicial. A pesar del poco formalismo que caracteriza al derecho procesal laboral, debe cumplirse con los requisitos mínimos y necesarios para dar trámite a la demanda. Dichos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, que se clasifican en esenciales y secundarios:

Requisitos esenciales.

- Designación del juez o tribunal al que se dirige.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio, vecindad.
- Lugar para recibir notificaciones.
- Relación de hechos en que se funda la petición.
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho.
- Lugar para notificar a la parte demandada.

Requisitos secundarios.

- Enumeración de los medios de prueba, debiendo ser individualizados en forma clara

y precisa y cumpliéndose con los requisitos señalados atendiendo al medio de prueba que se indique.

- Peticiones.
- Lugar y fecha.
- Firma del demandante o la impresión digital del mismo ni no puede o no sabe firmar, o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Forma de presentarse. La interposición de la demanda en materia laboral puede ser en forma escrita o verbal. Es la consecuencia lógica de la oralidad en el procedimiento laboral que hace que la demanda pueda presentarse verbalmente, suscribiéndose el acta de demanda en el juzgado competente ante el que se comparece, garantizando que en ella concurren todos los requisitos de forma y de fondo indispensables para darle trámite. Cuando la demanda se efectúa en forma verbal, en el curso del procedimiento también puede continuar realizando sus solicitudes verbales y el juzgado las irá suscribiendo en actas. El problema resulta en las audiencias de la prueba porque se encamina hasta ese acto al solicitante, pero llega un momento en que según la opinión de algunos jueces, no pueden indicarle en las audiencias de la prueba qué deben hacer o decir porque esto significaría “brindarle asesoría o parcializarse por una parte”. En mi opinión no estoy de acuerdo con esta postura.

Falta de requisitos. Conforme lo señalado en el Artículo 334 del Código de Trabajo, si la demanda no contiene los requisitos anteriormente enumerados, el juez de oficio ordena al actor que subsane los defectos que hubieren. Claro está que en este proceso no es admisible la interposición de excepciones dilatorias, como sucede en los procesos ordinarios laborales por motivo de la falta de presupuestos procesales, pero sí de recursos. Siendo necesario que el Juzgado señale el cumplimiento de los requisitos que hicieren falta, para que en el curso del proceso no existan motivos de impugnación, como en el caso que quienes comparezcan

no tengan capacidad procesal o representación legal; esto además con el fin que el Juez tenga todos los datos necesarios para el momento de resolver en definitiva y que por lo escaso del trámite no le permite tener más medios de convicción. Entonces se procura que desde el planteamiento del incidente contenga la demanda una exposición amplia de los hechos, los medios de prueba bien individualizados y los demás requisitos citados.

5.5.2 Medidas precautorias

Las medidas precautorias son el conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro. Su propósito es garantizar la ejecución de lo resuelto en el proceso, porque puede suceder que al momento de la ejecución no existan bienes.

Puede solicitarse en la demanda todas las medidas contempladas en el derecho común, que si no fuere arraigo se debe acreditar la necesidad de la medida. Respecto a este punto la Corte de Constitucionalidad ha resuelto que el hecho de acreditar la necesidad de la medida, debe entenderse que es una acepción que acorde con los principios rectores del derecho laboral, es sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida y no precisamente documentar o probar por cualquier otro medio la solicitud de la medida.⁴⁸ Además se diferencia con el Derecho Procesal Civil en lo que se refiere a prestar fianza o garantía, porque aquí no lo exige la normativa.

Entre dichas medidas pueden citarse: el arraigo, embargo de cuentas, que es la más común y embargo de otros bienes muebles o inmuebles, etc.

Sobre la orden de embargo de cuentas, es necesario tomar en consideración que por

⁴⁸ Gaceta jurisprudencial No. 35, inconstitucionalidades generales, expediente No. 537-93.

motivo de no haber un monto en definitivo, aunque lo proporcione el demandante, siempre el tribunal realizará un cálculo preliminar para no afectar en su totalidad la disposición del dinero de la persona individual o jurídica demandada, de lo contrario se corre con el riesgo que se interrumpa el curso normal de los negocios y operaciones mercantiles a las que se dedica el patrono en el comercio lícito.

Acorde con el principio tutelar, las medidas deben ser decretadas sin más trámite, tomando en consideración que para los trabajadores es muy difícil cumplir con una serie de requisitos y formalidades propias del derecho civil. Con esto se evitan las argucias de malos patronos que traspasan sus bienes o propiedades a nombre de otras personas.

Aunque en forma afortunada en casi todos los procesos post mortem investigados, consta que los patronos pagaron la suma correspondiente a los beneficiarios del trabajador que falleció. Por lo que fueron muy pocos, en que los interesados tuvieron que la necesidad de solicitar otras medidas para finalmente lograr su cobro.

5.5.3 Resolución de trámite

Audiencia por dos días. Al subsanarse los requisitos señalados por el Juzgado o si el primer escrito cumple con todos los requisitos señalados en la ley, el se emite la resolución dando trámite al Incidente, corriendo audiencia por el *plazo común de dos días a los otros interesados* (138 de la Ley del Organismo Judicial), más el término de la distancia si fuere necesario en atención al lugar en donde deba notificarse y a criterio del Juez. Se tienen por ofrecidos desde ese momento los medios de prueba que hubieren sido individualizados al promover el incidente.

5.5.4 Modificación del escrito inicial

Aunque en el Código de Trabajo no esté previsto de esta manera, la demanda puede ser modificada, ya sea sustituyendo o cambiando, ampliando o reduciendo las pretensiones iniciales. La ampliación es la más común y de forma expresa regulada en el Artículo 338 del Código de Trabajo. Al ser emitida la resolución sobre la modificación efectuada, ésta se notifica a las partes y corre para el patrono demandado nuevo plazo (dos días) para apersonarse al proceso a exponer sus argumentos conforme la actitud que tome. Dichas modificaciones pueden hacerse también en forma verbal.

5.5.5 Notificación de la demanda

Respetando el debido proceso y el derecho de defensa, la audiencia por dos días es la oportunidad que tiene la contraparte de pronunciarse sobre el asunto que se tramita en su contra, de lo contrario se estarían violando las garantías de carácter constitucional. El demandado debe ser notificado con las formalidades de ley sobre el contenido del escrito inicial y su resolución, sus ampliaciones si las hubieren y las resoluciones, observándose además los plazos establecidos: los dos días de audiencia y los días que se hubieren señalado por el término de la distancia.

5.5.6 Evacuación de la audiencia

Consiste en el pronunciamiento de la parte emplazada, ejercitando su acción ante el Tribunal que dictó la resolución, frente a las pretensiones del demandante. Este escrito también debe reunir los requisitos señalados en el Artículo 332 del Código de Trabajo y ser presentado dentro del plazo correspondiente.

El patrono demandado puede tomar cualquiera de las siguientes actitudes:

- *Actitudes positivas.* El demandado acepta y no se opone a las pretensiones del o los demandantes; en ese caso pueda ser que exista “*allanamiento*”. Allanamiento, es el acto procesal por el cual el demandado acepta como ciertas y válidas las pretensiones del actor contenidas en la demanda. El memorial de allanamiento debe contener la auténtica de la firma del compareciente, para que no sea necesaria la ratificación, o bien si hubiere audiencia posterior para diligenciar algún medio de prueba, puede presentarse a ratificar el allanamiento ante el Juez.

La aceptación de los hechos puede ser también en forma parcial, en este caso el juzgador inclinará su atención a establecer y determinar únicamente durante el trámite del proceso, aquellos hechos en los cuales existe discordia entre las partes.

- *Actitud negativa.* Ahora bien puede asumir otra actitud que es la de presentar su oposición o negativa ante las pretensiones de la contraparte, de esta manera se instaura el principio procesal de contradictorio y el desarrollo del litigio. El demandado no acepta y no está de acuerdo en forma expresa sobre los hechos y pretensiones del incidentante, individualiza los hechos en que basa su oposición, ofrece y enumera sus medios de prueba para contradecir las condiciones sobre las que no está de acuerdo y que se hayan señalado en la demanda.

En el derecho laboral es muy común que los patronos nieguen la relación laboral y en consecuencia aducen que no existe obligación de pagar prestación laboral de ninguna índole, como tampoco por motivo de muerte. También se oponen por la forma en que se dio la contratación y por lo tanto argumentan que no hay obligación de pagar la indemnización post mortem.

- *Actitud de rebeldía.* Cuando el demandado derivado de su renuencia a apersonarse al proceso, no se pronuncia; toma esa actitud no obstante estar suficientemente enterado del asunto por haber sido notificado con los requisitos de ley. Dicha actitud complica el asunto, porque hace más difícil la tarea del Juez para resolver con verdadera justicia social el litigio.

Es importante mencionar que en este procedimiento incidental, no está establecido en la ley específica la interposición de ningún tipo de excepciones, como tampoco reconvenir y por ello no se admite para su trámite ninguna acción procesal de esta índole. Por ello es conveniente que el demandado tenga especial atención en la exposición de los hechos que presente, los medios de prueba que proponga y comparecer o pronunciarse en cada etapa procesal, porque de lo contrario no podrá comprobar ni respaldar sus enunciaciones.

5.5.7 Apertura a prueba y aportación de los medios de prueba

Evacuada la audiencia, inmediatamente se procede a abrir a prueba por el plazo de *ocho días*, si concurre cualquiera de las siguientes condiciones:

- Si el incidente se refiere a cuestiones de hecho.
- Cualquiera de las partes pidiere que se abra a prueba.
- El Juez lo considere necesario.

El Procedimiento probatorio en el incidente. La etapa de la prueba requiere de especial atención, ya que debe cumplir rigurosamente con el procedimiento señalado en la Ley del Organismo Judicial, caso contrario si alguna prueba queda sin valorarse, aunque inicialmente hubiere sido ofrecida, posteriormente no podría aceptarse una prueba sin la fiscalización del juez y del adversario.

El procedimiento probatorio está conformado por tres etapas principales:

- *Ofrecimiento de los medios de prueba.* Es el anuncio que hace el demandante al momento de presentar el escrito inicial y la contraparte al pronunciarse en el incidente, sobre las pruebas que van a aportar al proceso. Ambos las deben individualizar en forma clara y concreta según la naturaleza de la prueba. (Artículo 332, e) del Código de Trabajo)
- *La proposición de los medios de prueba.* Es la solicitud de admisión de la prueba que siempre se obtiene por mediación del juez, ya que sólo al juez le compete admitir los medios de prueba y practicarlos. No es posible incorporar al proceso una prueba sin la efectiva autorización del juzgador. Eduardo Couture nos dice que “A la parte incumbe la elección de los medios idóneos para producir la prueba dentro de los procedimientos señalados por la ley. Al juez incumbe acceder a estos petitorios, efectuando la fiscalización sobre la regularidad del procedimiento elegido para la producción de la prueba”⁴⁹
- *El diligenciamiento de la prueba.* Una vez ofrecida la prueba y admitida por el juez, se procede a su incorporación material al incidente. Es una etapa propia del juzgado pues debe señalar las diligencias necesarias para incorporar o recibir las pruebas que fueron admitidas. Salvo la prueba documental, que se ofrece con la primera solicitud y se acompaña a la misma; el Juez al tenerla por ofrecida de una vez ordena su incorporación al juicio.

El juzgador ordena abrir a prueba el incidente por el *plazo de ocho días*. En ese lapso de tiempo las partes inmediatamente proponen sus medios de prueba, para que en su

oportunidad puedan tenerse por aportadas dentro del proceso. Observando dicho plazo, el juez señala día y hora para llevar a cabo las diligencias que tengan por objeto recibir las pruebas en las que es necesario realizar una gestión específica, como por ejemplo, audiencias para recibir la confesión judicial de las partes, declaración de testigos, reconocimiento judicial, exhibición de documentos, etc. Todas las pruebas tuvieron que haber sido ofrecidas por el demandante al interponer la demanda o su modificación; y la otra parte cuando evacuó la audiencia de los dos días.

Los medios de prueba en particular, que pueden ofrecerse y aportarse en el trámite del Incidente post mortem son los siguientes:

- *Confesión judicial*. Prueba regulada en el Artículo 354 del Código de Trabajo, aplicando las reglas establecidas en los Artículos 130 al 141 del Código Procesal Civil y Mercantil para la declaración de parte. Manuel Ossorio, nos dice que su “...finalidad es obtener de la parte contraria, y con relación a los hechos debatidos, el reconocimiento de los que perjudican la posición litigiosa del confesante y favorecen la del que solicita la prueba” ⁵⁰

Es considerada la reina de las pruebas, por el valor decisivo que tiene en el proceso por su enorme valor probatorio. Puede ser que por error, falsedad notoria o desconocimiento de los hechos sobre los que declara el absolvente resulte confeso; así mismo puede ser declarado confeso fictamente cuando no comparece en el día y hora señalado.

- *Declaración de testigos*. Contendida en los Artículos 347 al 351 del Código de Trabajo. El profesor César Franco, citando a Guillermo Cabanellas, expresa que “la

⁴⁹ **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**, pág. 251.

⁵⁰ **Ob Cit**, pág 151.

declaración de testigos es aquella que supone el interrogatorio de personas que han presenciado los hechos de la causa u oído su relato”.⁵¹ El objeto de esta prueba es que se exponga sobre los hechos en los cuales tiene conocimiento el testigo en razón de sus percepciones, juicios y deducciones y que por supuesto guarden relación con los hechos controvertidos en el proceso.

En el incidente post mortem constituye una prueba muy importante, ya que por medio de la declaración de testigos la parte demandante comprueba hechos que de otra manera no pueden demostrarse en algunos casos, como la convivencia marital con la persona fallecida, los años de convivencia, de alguna manera sirve de apoyo para comprobar si fue o no dependiente económico, etc.

- *La prueba documental.* “La formada por los documentos que las partes tengan en su poder y que presenten en el juicio; o que, estando en poder de la parte contraria, se intime a ésta para su presentación cuando por otros elementos de juicio resulta verosímil su existencia y contenido”.⁵²

Sus modalidades son las siguientes:

Uno. *Prueba documental genérica.* Conformada por todos los documentos que se encuentren en poder de las partes y que son acompañados o incorporados al proceso por medio de la demanda o la contestación de la demanda. Por ejemplo: los recibos o vaucher de cheques en los que conste el pago de salario y otras prestaciones laborales, constancias de trabajo y de salario extendidas por el patrono, las certificaciones extendidas por los Registros Civiles para comprobar el parentesco y la muerte del trabajador, certificaciones médicas, para comprobar la incapacidad de los

⁵¹ **Diccionario de derecho usual**, pág. 51.

⁵² **Ibid.**

hijos mayores de edad, etc.

Dos. *Exhibición de documentos*. Es la que se impone a la contraparte, por lo regular a la parte demandada, de exhibir los documentos que se especifiquen en la solicitud porque se encuentran en su poder, con el objeto de establecer determinados aspectos que se relacionen con el derecho que se discute en el juicio. Ejemplo: los contratos de trabajo, los libros de salarios o planillas, constancias de haber otorgado vacaciones, etc.

Es de relevancia mencionar que existe la presunción legal, que de no ser exhibidos los documentos, se tendrán por ciertas las estipulaciones en relación al contrato que se celebró con el trabajador fallecido; y, se tendrán por ciertos todos los datos aducidos en relación a los salarios devengados por el trabajador y demás condiciones de trabajo.

Tres. *Reconocimiento de documentos*. “El que hace el autor de un documento que le es exhibido, aceptando que la letra o la firma del mismo, o ambas cosas, son suyas”.⁵³ El objeto de esta prueba es obligar a que la otra parte comparezca a reconocer el contenido y/o la firma de un documento expedido por él, pero que está en poder la persona que pide el reconocimiento. Como en el caso de las constancias de trabajo extendidas y firmadas por el patrono, o cualquier otro documento que pueda comprobar la existencia de la relación laboral con el trabajador fallecido, etc.

Cuatro. *La prueba de informe*. Mediante esta prueba se aportan al proceso datos concretos relacionados con actos o hechos, resultados de la documentación, archivos

⁵³ Ossorio Manuel. **Ob.Cit**; pág. 642.

o registros contables de las partes o de terceras personas. Constituye también un medio para incorporar al proceso prueba documental que se encuentre en poder de entidades públicas. Confirma la existencia de datos que son de relevancia para el proceso y que obran en documentos que no están en poder de ninguna de las partes.

- Dictamen de expertos. “Constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o conocer los hechos sean necesarios sus conocimientos técnico – científicos en la materia.”⁵⁴ No es vinculante para con el juez, quien se encuentra facultado para apartarse del dictamen del experto y valorar la prueba de acuerdo con el sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia. Su trámite es muy propio según las normas del Código de Trabajo y se toman algunas normas del Código Procesal Civil y Mercantil.
- *El reconocimiento judicial*. Carlos Lessona, citado por el profesor César Franco sostiene que “es el acto por el cual el juez se traslada al lugar a que se refiere la controversia, o en que se encuentra la cosa que la motiva, para obtener mediante el examen personal elementos de convicción”⁵⁵ Debe basarse en hechos conducentes que busquen la solución del conflicto.
- Las presunciones legales y humanas. Manuel Ossorio señala que Presunción es “... el juicio formado por el juez, valiéndose de un razonamiento inductivo o deductivo, para afirmar la existencia de hechos desconocidos fundándose en los conocidos”⁵⁶

⁵⁴ Franco César. **Ob.Cit**, pág.176.

⁵⁵ **Ob.Cit**, pág. 180.

⁵⁶ **Ob.Cit**, pág. 604.

Presunciones legales, son las establecidas por la ley y que da por existente un hecho, conocida como presunciones *juris et de jure*. Las presunciones humanas, conocida como presunciones *juris tantum*, constituyen una afirmación o conjetura legal que puede ser desvirtuada con prueba en contrario. Una presunción puede ser que una vez comprobada la convivencia marital, se presume que también hubo dependencia económica.

Como característica especial del procedimiento incidental, es que no hay posibilidad de incorporar al proceso pruebas sin cumplirse con el procedimiento anterior. Tampoco se cuenta con el privilegio del proceso ordinario laboral, que mediante un auto para mejor proveer, se obtenga el fin específico de proveer cualquier diligencia que logre aclarar situaciones dudosas.

5.5.7.1 Aspectos jurídicos de la prueba

Prueba como instrumento es “aquel medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo”.⁵⁷ Como procedimiento, es “aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del juez o tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso”⁵⁸

Prueba pertinente. Es aquella que versa sobre proposiciones y hechos que son verdaderamente objeto de prueba dentro del proceso. La prueba tiene relación con el objeto del juicio y existe necesidad y obligación de demostrar la existencia de las afirmaciones. El Artículo 344 del Código de Trabajo, menciona sobre ofrecer la prueba que sea “pertinente”.

⁵⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 564.

⁵⁸ Asencio Mellado, José María. **Derecho procesal civil**, pág. 58.

Prueba impertinente. Es aquella que no versa sobre proposiciones y hechos que deban ser objeto de demostración dentro del proceso. En algunas ocasiones se propone prueba sobre hechos no expuestos en el escrito y que no tiene ninguna relevancia recibirlas porque no guardan relación con lo que se pretende probar. De igual forma sobre hechos que ya han sido aceptados por la otra parte y que dejan de ser hechos controvertidos. Es una facultad más del juzgador rechazar la prueba propuesta en forma innecesaria, por no guardar relación alguna con el objeto del proceso o por referirse a hechos que no son controvertidos dentro del mismo. El Artículo 344 del Código de Trabajo, al referirse sobre la prueba menciona que la prueba "... impertinente, o contra derecho, será rechazada de plano"

Prueba oportuna. Es la propuesta en la oportunidad señalada en la ley. En el incidente se ofrece cuando se presenta el memorial que promueve el incidente o cuando la contra parte evacua la audiencia que se le confiere. Posteriormente, ambos deben proponerlos cuando se abre a prueba el incidente, de lo contrario no se tendrá por aceptada.

Prueba extemporánea. Es la que se ofrece y propone fuera de la oportunidad procesal de la prueba dentro del incidente. El Artículo 344 del Código de Trabajo, establece que "... Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación,... será rechazada de plano". Y el Artículo 356 establece que "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes..."

5.5.7.2 Clasificación de los medios de prueba

Doctrinariamente Eduardo Couture clasifica los medios de prueba de esta manera:

- Pruebas directas por percepción. Aquellas por las cuales el Juez constata por sí

mismo el hecho sujeto a litigio, correspondiendo fundamentalmente a esta clase de prueba el reconocimiento judicial.

- Prueba por representación. Por ellas el juez a través de documentos y personas, puede constar los hechos pasados en el presente. Cuando es por medio de personas quienes pueden ser ligadas al proceso o de terceros. En consecuencia existe: *prueba por representación* a través de documentos, que se refiere a la prueba documental. *Prueba por representación a través de personas ligadas al proceso*, se refiere a la declaración de parte. *Prueba por representación a través de terceros o personas no ligadas al proceso*, se refiere a la declaración de testigos.
- Prueba por inducción o deducción. Por este medio de prueba, el Juez llega a comprobar los hechos sujetos a litigio, mediante la inferencia que el juzgador extrae de los hechos probados en autos. Por medio de las presunciones, y algunos incluyen la prueba de dictamen de expertos.

5.5.7.3 Sistemas de valoración y apreciación de los medios de prueba

Consiste en una actividad y facultad propia del juzgador, que por medio de las leyes lógicas del pensamiento, llega a la conclusión como secuencia que apegada a la razón entre la prueba producida y los hechos que se le representan para su análisis. Los sistemas tradicionales de valoración y apreciación de la prueba son: la prueba legal o tasada, la sana crítica razonada, la sana crítica, la libre convicción y en conciencia. La valoración de la prueba es de suma importancia ya que del análisis realizado por el juez, se establecerá la verdad de las pretensiones en el juicio. El Código de Trabajo con algunas excepciones señala que en el proceso laboral la prueba se analizará en conciencia.

Cuando se cumple con el procedimiento probatorio, se da por agotada dicha fase y el juez procede a valorarla para determinar la eficacia que tienen, basándose en las reglas

establecidas en el artículo del 361 Código de Trabajo.

Las reglas de valoración consisten en las siguientes:

- La primera, es conforme *las disposiciones específicas y expresas del Código* de Trabajo, como en el caso del contrato escrito de trabajo, que según el Artículo 30 señala que es *prueba plena*. Al referirse a la concesión de vacaciones, el Artículo 137 establece que de no haber constancia o testimonio escrito, se presume que no han sido otorgadas, etc.
- La segunda, se refiere a la prueba de documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y los hechos que compruebe el juez. Todas se estimarán de conformidad con *las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil*; y
- La tercera, la prueba se *apreciará en conciencia*. Debiendo consignar el juez en forma obligatoria los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Los sistemas de valoración y apreciación de los medios de prueba mencionados, según el criterio de los profesores Mario Gordillo⁵⁹ y César Franco pueden resumirse de la siguiente manera: ⁶⁰

- *Prueba legal o tasada*: La que le da al juzgador en forma anticipada el valor que debe asignarle a la prueba. Como en el caso de los documentos autorizados por notario o por funcionario público en el ejercicio de su cargo, establece el Código Procesal Civil y Mercantil, que producen fe y hacen plena prueba. Igualmente la confesión prestada legalmente produce plena prueba.

⁵⁹ **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 93.

⁶⁰ **Ob.Cit**, págs. 146 a 148.

- *La sana crítica*. Es la facultad que tiene el juez para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica, los principios naturales y las reglas de la experiencia, que según su criterio deban aplicarse al caso. Prevalece en la legislación guatemalteca, según el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil.
- *La libre convicción*. El razonamiento del juez no se apoyará únicamente en la prueba presentada en los autos, es una apreciación amplia sin la explicación de los motivos de la decisión, sólo se funda en la lógica, la crítica parcial u objetiva y en la apreciación razonada de lo ocurrido dentro del proceso. Es un sistema en que puede haber incertidumbre.
- *La sana crítica razonada*. Es un sistema aplicado en el proceso penal guatemalteco, en el que el juez aprecia y valora libremente la prueba aportada por las partes al juicio, fundado en la lógica, la experiencia y la búsqueda de la verdad preconstituida.
- *En conciencia*. Es el utilizado específicamente en el proceso laboral, que consiste en la facultad del juez de apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, en base a los principios de equidad y de justicia, que le permiten llegar al fondo en la valoración y apreciación de aspectos muy especiales que de otra manera no podrían ser apreciables. Es un sistema muy flexible.

5.5.8 El auto o sentencia interlocutoria

Al haber transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba, cumplido el plazo de ocho días, se dicta la resolución final dentro de *tres días* (Artículo 140 de la Ley del Organismo Judicial). Lo característico de este auto, es que por la naturaleza del incidente en cuanto que no deviene de un asunto accesorio, la resolución final a pesar que se estipula que es un auto, en el incidente post mortem contendrá aspectos muy importantes porque definirá el resultado de dicho incidente, no es como

cualquier otro auto, prácticamente tiene las cualidades de una sentencia.

Contenido del auto: No hay estipulación legal que nos indique la forma o sentido en el que debe hacerse el pronunciamiento final, para resolver en definitiva el trámite. Conforme ciertos aspectos señalados en la ley sustantiva, finalmente se trata de agregar dichos aspectos en la resolución, pero según lo investigado en los Tribunales su contenido varía, como lo presento a continuación:

- Simplemente se declara quiénes son los beneficiarios.
- Se establece el monto que debe pagar el patrono en concepto de la indemnización post mortem.
- Ordenan que los beneficiarios inicien el juicio ordinario para reclamar el monto que corresponda.
- Se establece el monto que debe pagar el patrono en concepto de las prestaciones laborales pendientes de cancelar.
- Establece los montos o porcentajes a recibir por cada uno de los beneficiarios, si fueren varios.
- Se indica la forma de pago, si será por mensualidades o un solo pago.
- Se indica al final que las declaraciones son sin perjuicio de tercero con igual o mejor derecho.
- Se fija un plazo al empleador para hacer efectivo el monto total o iniciar con el primer pago si se estableció por mensualidades.
- Queda establecido que el fallo tiene fuerza ejecutiva.

La variación de su contenido ocasiona una serie de inconvenientes, se corroboró que los Tribunales no son uniformes en la resolución final. De cada literal anteriormente indicada, en algunos casos sólo se pronuncian sobre quiénes son los beneficiarios sin indicar montos dinerarios y ordenan que se dé inicio con el juicio ordinario laboral. En otros

casos son muy estrictos en ordenar que los pagos se realicen en cuotas mensuales, aunque el patrono tenga la intención de pagar el monto total, etc.

Para complicar la situación, la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha tres de agosto de 2000, del expediente número 199-00 consideró que la única competencia de los tribunales de trabajo y previsión social consiste en que "... en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido trabajador para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros..."

En mi opinión, así como la de casi todos los abogados entrevistados, con esto se quebrantan los principios que inspiran la legislación laboral, ya que en lugar de facilitar el trámite a los beneficiarios se les hace más dificultoso, porque significa que además del incidente post mortem también deben plantear el juicio ordinario laboral para reclamar el pago de las prestaciones.

5.5.9 Impugnación

Según el Diccionario de la Real Academia Española, *impugnación* significa refutación, objeción, contradicción. En el campo procesal se objeta por medio de recursos. *Los recursos*, constituyen los medios por los cuales la parte que se considera perjudicada o agraviada, por la resolución o fallo dictado por el juzgador, reclama para que se revise la resolución y se modifique o revoque el auto o sentencia interlocutoria. En el incidente procede el *recurso de apelación* interpuesto en contra del auto o sentencia interlocutoria, que debe plantearse dentro de tercer día de notificada dicha resolución. Otorgado el recurso de apelación, previa notificación a las partes, se remite el expediente inmediatamente a la

sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social que corresponda, elaborando la hoja de remisión. Será la sala jurisdiccional la que confirme, revoque o modifique la resolución.

5.5.10 Ejecución

Ejecutar, significa realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo y dar realidad a un hecho. La ejecución de una resolución emitida por un órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social, es un acto mediante el cual se requiere judicialmente el cumplimiento forzado de las prestaciones laborales establecidas, si a prestaciones se refiere. Quiere decir que una vez firme la resolución, ya contamos con un documento por medio del cual se quiere hacer cumplir algo, por contener un derecho previamente establecido.

El problema de la sentencia interlocutoria del incidente post mortem, es cómo ejecutarla pues a pesar de la propia naturaleza de éste, nos encontramos que la ley le denomina auto, no sentencia. Es una razón más para estimar lo particular de dicha resolución, que no es como la de cualquier otro incidente, pues aquí sólo se está declarando la calidad de beneficiario, según la tesis sostenida por la Corte de Constitucionalidad en el fallo citado. Pero si además de establecer las personas que son beneficiarias, también se establecieran los montos a pagar y la fijación de un plazo para hacer efectivo el pago, debe cumplirse por consistir en una orden judicial que no debe desobedecerse, caso contrario puede ejecutarse conforme el procedimiento establecido en el tercer párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo.

Trámite. Conforme la opinión anteriormente vertida, el fundamento citado establece que se *libra mandamiento de ejecución* y a su vez se ordena el *embargo de bienes* que garantice la suma adeudada, designándose al depositario. Si dentro de tercer día de practicado el

embargo el deudor no solventare su obligación, se sacarán a *remate* los bienes embargados en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad de hacer previamente publicaciones (si las partes lo pidieren, se harán a costa del solicitante). Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará al depositario o a quienes los posea, su *entrega inmediata*, en caso de desobediencia se ordenará *el secuestro judicial*.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en el caso de los bienes inmuebles o vehículos, se fija un término no mayor de cinco días para que se otorgue *la escritura traslativa de dominio*, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Los recursos. Según el último párrafo del Artículo 427 del Código de Trabajo, en los procedimientos ejecutivos laborales *no cabrá recurso alguno*, salvo el recurso de rectificación en contra de la liquidación que se practica en otro tipo de procesos. El objeto de impedir el planteamiento de recursos, es evitar el retraso innecesario del trámite de la ejecución.

Aplicación analógica. El Artículo 428 del Código de Trabajo dispone que en los casos no previstos, el juez por analogía debe seguir en cuanto se aplicable los trámite del procedimiento ejecutivo”, del Código Procesal Civil y Mercantil. Tal es el caso en que surja la interposición de excepciones por defectos del título ejecutivo, que la contraparte interpone para destruir la eficacia del título.

CAPÍTULO VI

6. Adecuación de la normativa que existe, sobre la indemnización post mortem, a la realidad social

6.1 Noción del problema

Si bien llega a hacerse realidad que la seguridad social absorba a la previsión social, procurando no sólo el bienestar de la clase trabajadora, sino de toda la población en general desde el momento de la concepción hasta la muerte del individuo, y aún después de su muerte para protección de la familia, será más necesario que existan normas relativas a dicho campo que proporcionen un parámetro completo, para que las instituciones de la seguridad social en forma específica tengan una regulación adecuada para los casos que surgen.

Mientras tanto, en el caso específico de la institución de la indemnización post mortem, existe el problema de su escasa regulación jurídica, lo que ha dado lugar a diversas interpretaciones de los juzgadores; que si bien, para resolver el asunto deben hacer una integración de leyes, tanto sustantivas como adjetivas. Es por ellos que surge el problema de tender a tomar ciertas normas civiles, que sólo afectan a los accionantes por las formalidades que rigen en dicha rama, que en el derecho laboral no son aplicables porque pierde su enfoque.

Partiendo de este punto, cabe mencionar que surge la problemática que no debe ser sólo de interés de los trabajadores o de quienes lo padecen, sino de todos los miembros de la sociedad porque la aplicación de las normas laborales son para todo individuo como miembro de la sociedad, ya que en el diario desenvolvimiento social en determinado momento cada uno o bien está en la posición de patrono, como dueño de la producción, o como trabajador, al prestar un servicio o ejecutar una obra, por lo tanto es difícil que no se vea involucrado en una u otra posición en más algún momento de su vida.

Esta institución por el objetivo para la cual ha sido creada, las normas que la regulan deben garantizar que su trámite administrativo y judicial se lleve a cabo a la mayor

brevidad posible, sin complicaciones y formalidades que no van acorde al espíritu de la rama jurídica a la que corresponde, sino que siendo sus normas siendo realistas y objetivas lleven consigo formas procesales que con justicia se logre resolver el problema.

6.2 Enfoques desde el punto de vista del derecho laboral guatemalteco

Quisiera dejar anotado ciertos puntos sobre los cuales debe enfatizarse, porque sirven de sustento para que las normas que conforman el derecho laboral cumplan con el objetivo para el cual han sido o deben crearse. Algunos de esos puntos importantes los resumo de la siguiente manera:

- Las garantías mínimas que contiene el derecho laboral, deben realmente enfocarse a brindar protección a los trabajadores.
- Sus normas deben atender no a una existencia rígida de disposiciones, sino que su fin debe responder a la justicia social respetando las garantías constitucionales.
- Las normas de carácter procesal, deben guiar su existencia a fin de resolver los conflictos que surgen y no complicar o hacer difícil la forma de resolver los mismos.
- Que de acuerdo a uno de los contenidos del derecho laboral: “derecho para después del trabajo”, se incluya la previsión social, las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, todas enfocadas por motivo de la muerte del trabajador.
- Que mediante el desarrollo del derecho del trabajo se vaya creando una estructura administrativa y judicial que permita demandar el cumplimiento de los derechos existentes, tanto para la protección del trabajador como para la protección de su familia.
- Que mediante la creación de instituciones de previsión social, se asegure el bienestar de la familia del trabajador, en caso de la muerte de éste.
- Las normas de trabajo, deben ir estrictamente acorde a los principios que inspiran la

legislación laboral; en ningún momento deben desviarse de su espíritu característico.

6.3 Cambios necesarios en la legislación existente

La práctica forense en el campo del derecho laboral, nos muestra las deficiencias, vacíos y aspectos que deben mejorarse en la legislación vigente. Tal es el caso en el tema de la indemnización post mortem, estudiada en esta investigación y que en el desarrollo de cada capítulo se fueron detectando.

Es por ello que a continuación se procede a realizar un análisis sobre ciertos aspectos que llegaron a descubrirse en la investigación realizada, enfocado a la necesidad de adecuar la legislación a la realidad social, tanto en la legislación de fondo como de forma y dirigida a los trabajadores del sector público y del sector privado.

6.3.1 En la parte sustantiva

Inicialmente debe tenerse una base normativa “de fondo”, que regule lo relativo a cada aspecto de la indemnización post mortem. Dichos aspectos son los siguientes.

- *La prestación post mortem.* Identificar dentro de la normativa que el beneficio post mortem, es una “prestación” destinada para los beneficiarios de los trabajadores en caso de su fallecimiento y que se encuentren al servicio de un patrono al momento de su muerte, en los caso no contemplados por motivo de accidente en el trabajo o por enfermedad profesional, conforme lo regulado en el capítulo correspondiente del Código de Trabajo. Dicha prestación la debe pagar el patrono en forma obligatoria.
- *Pago de las prestaciones laborales y salarios.* Cuando el trabajador fallecido

hubiere tenido prestaciones laborales pendientes de serle pagadas, el patrono las procederá a cancelar a los beneficiarios del trabajador por los períodos que correspondan hasta la fecha de su muerte. Las prestaciones consisten en las siguientes: vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, otros bonos o prestaciones adicionales que existan dentro de cada centro de trabajo y las contempladas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo en forma proporcional. Dichas prestaciones se cancelarán conjuntamente a la indemnización post mortem, constituyendo una obligación de parte del patrono. De igual manera se procederá con los salarios que hubiere tenido pendientes de recibir.

- *Los beneficiarios.* Son todas aquellas personas que tienen el carácter de dependientes económicos del trabajador, o que configuren dentro del lazo de filiación siguiente: *en primer lugar* el cónyuge supérstite, o conviviente, en ambos casos puede ser el esposo o la esposa; y los hijos menores o incapacitados. Así también los hijos mayores de edad; y los ascendientes directos: padre y madre. *En segundo lugar* cualquier otro dependiente, previamente haberse comprobado la dependencia económica, incluyendo los hermanos, sobrinos, etc.

En caso de conflicto entre los mencionados, se resolverá atendiendo el orden citado con preferencia a los primeros y segundos, pero en observancia de la dependencia económica que hubieren tenido cada uno con el trabajador y la posibilidad económica actual de la persona que reclama el beneficio. Si estos aspectos no fueren fehacientemente comprobados, por alguno de ellos quedará sin recibir el beneficio.

- *Demostrar ser beneficiario del trabajador fallecido.* Para comprobar la calidad de beneficiario del trabajador, podrá acreditar su parentesco por medio de los atestados

del Registro Civil. Si fue únicamente conviviente del trabajador, no es necesario que exista unión de hecho declarada por los Tribunales, pero sí debe demostrarse con certeza que hubo convivencia.

En el caso de haber incapacidad, basta con una certificación médica extendida por instituciones de salud pública o centros privados o por el propio reconocimiento del Juez si la incapacidad fuere notoria, en todo caso podrá el Juez verificarlo solicitando informe al médico forense al servicio del Organismo Judicial. Para comprobar la dependencia económica, podrá demostrarse por cualquier medio de prueba idóneo y pertinente a cada caso.

- *Monto de la indemnización.* El monto de la indemnización será de un mes de salario por cada año laborado. Si estuviere establecido dentro del centro de trabajo la indemnización por el tiempo de servicio, se cancelará por cualquier motivo que ponga fin al contrato de trabajo, incluyendo por motivo de la muerte del trabajador, entonces ya no se hará efectivo el pago de la indemnización post mortem.

La indemnización por el tiempo de servicio se pagará a los beneficiarios, atendiendo a la declaración interna realizada por el propio trabajador y a las reglas establecidas en el punto c., mientras continúe vigente el Artículo 110 constitucional, regirá para los trabajadores del Estado que la indemnización post mortem no excederá de diez meses de salario.

- *Cálculo de la indemnización post mortem.* Para calcular la indemnización, deberá tomarse como base el salario ordinario y extraordinario devengado por el trabajador durante los últimos seis meses o el tiempo laborado si fuere menos de los seis meses, para obtener un promedio por ese lapso de tiempo.

- *Forma de pago.* El monto total de la indemnización se hará efectiva en forma inmediata, una vez agotados los trámites correspondientes que tuvieron como fin resolver el asunto. Si los interesados estuvieren de acuerdo, podrá suscribirse un convenio de pago, de manera que mensualmente se cubra con la totalidad del monto que corresponda.

Comentario: Actualmente se toman todas las normativas existentes en su conjunto, incluso los fallos de la Corte de Constitucionalidad para resolver los casos, que afortunadamente en aplicación al principio de indubio pro operario se establece cuál norma le favorece más al trabajador, de lo contrario si tomamos sólo alguna ley en forma específica los beneficiarios serían perjudicados.

Además de ello, el círculo de beneficiarios resulta ser muy limitado, pues estrictamente el beneficio sería sólo para la esposa o conviviente y los hijos menores o incapacitados, nadie más podría comparecer y el patrono no tendría que pagar la indemnización post mortem y demás prestaciones laborales a persona alguna.

Por la forma que está regulado en la ley, se obliga al patrono que el pago se realice por mensualidades y no en un solo pago, a pesar que ellos manifiestan su deseo de realizarlo de esa manera.

- *Cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.* La indemnización post mortem es independiente a los beneficios señalados en los reglamentos emitidos por el Seguro Social, salvo que en algún momento el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social disponga en sus reglamentos que cubrirá el monto total de la indemnización post mortem en la forma regulada en el Código de Trabajo.

Comentario: El licenciado Fernández Molina, realiza la siguiente enunciación: “Debe recordarse que la redacción del Código de Trabajo data de 1961 y que el sistema IVS (invalidez, vejez y sobrevivencia) del IGSS entró en vigencia en 1977. Por otra parte estamos refiriéndonos a dos conceptos diferentes: pago de prestaciones laborales y pago de prestaciones derivadas del seguro obligatorio”.⁶¹

- *Intervención de la Inspección de Trabajo.* La Inspección de Trabajo podrá intervenir a solicitud de los interesados que acudan a resolver un conflicto de esta índole, procurando resolver el asunto con justicia social y verificando que efectivamente sean los beneficiarios que correspondan. En caso de existir dificultad para determinar a los beneficiarios o si existiere algún conflicto entre ellos que no se pudiere resolver ante esta oficina administrativa de trabajo, debe remitirse el expediente al juzgado de trabajo y previsión social competente.

6.3.2 En la parte adjetiva. Procedimiento para resolver el juicio post mortem

- *Trámite.* Para resolver los procesos post mortem debe llevarse a cabo en INCIDENTE de TRÁMITE ESPECIAL, desarrollándose en forma distinta al incidente regulado en la Ley del Organismo Judicial y con las estipulaciones especiales señaladas en el Código de Trabajo para todo proceso laboral y por supuesto aplicando los principios que predominan en esta rama jurídica. A continuación señalo los cambios que propongo y que considero que son necesarios para dicho trámite:

Solicitud

⁶¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág.142.

- Memorial inicial. Promoviendo el incidente especial post mortem; o
- Demanda verbal ante el juzgado directamente, procediendo a suscribirse el acta de demanda. Siendo obligatorio que conforme el principio de tutelaridad de los trabajadores, el juzgado observe que se cumpla con todos los requisitos, supuestos procesales y medios de prueba pertinentes, para que dicha demanda no contenga ninguna deficiencia que más adelante pueda perjudicar a los interesados.

Primera Resolución

- Se ordena subsanar los requisitos y presupuestos procesales que hicieren falta, incluso conforme el principio mencionado, que de cada hecho expuesto se proporcionen los medios de prueba idóneos para comprobar las pretensiones.
- Si cumple con todos los presupuestos procesales:
 - Se admite para su trámite la demanda.
 - Se da audiencia por el plazo de **2 DIAS** al demandado u otros interesados.
 - Se tienen por ofrecidos y aportados los medios de prueba.
 - Inmediatamente se giran los oficios que tengan por objeto recabar los informes que hubieren sido solicitados, fijando el plazo de 24 horas para ser rendidos.
 - Se decretan las medidas precautorias que hubieren sido solicitadas.

Notificación y Emplazamiento

- Cumpliendo con los requisitos legales señalados para toda notificación.
- Se debe notificar en un plazo no mayor de ocho días de dictada la resolución.

Evacuación de la audiencia por los interesados

- Debe ser dentro del plazo señalado.
- Toman determinada actitud ante la demanda:
 - Actitud Positiva. Por el allanamiento, en este caso se dicta la resolución final dentro del plazo de 3 DÍAS. Analizando si es necesario dictar auto para mejor Proveer.
 - Actitud Negativa.
 - Se oponen total o parcialmente al incidente, presentando la exposición amplia de los hechos
 - Ofrecen y aportan sus medios de prueba.
 - Solicitan que el Juzgado recabe los informes que fueren necesarios.

Resolución

- Se ordena subsanar los requisitos y presupuestos procesales que hicieren falta en el escrito de evacuación de audiencia, incluso que de cada hecho expuesto se proporcionen los medios de prueba idóneos para ser comprobados. Debiendo subsanar los mismos dentro de un plazo de dos días, que de lo contrario atendiendo al contenido del escrito se dará trámite con las deficiencias que presenta bajo su responsabilidad.
- Si se cumple con todos los presupuestos procesales:
 - Se tiene por evacuada la audiencia conferida.
 - Se tienen por ofrecidos y aportados los medios de prueba.
 - Inmediatamente se giran los oficios que tengan por objeto recabar los informes que hubieren sido solicitados, fijando el plazo de 24 horas para ser rendidos.
 - Se procede a SEÑALAR AUDIENCIA, dentro de un plazo de 10 DÍAS, con el objeto de recibir y diligenciar toda la prueba ofrecida y aportada por ambas partes.

- Se especifican las diligencias de prueba que se van a llevar a cabo, conforme las ofrecidas y aportadas por ambas partes
- Se cita a las partes bajo los apercibimientos y prevenciones legales, atendiendo al medio de prueba que se va a diligenciar.

Audiencia

- Se lleva a cabo la audiencia, que tiene por objeto de recibir y diligencias todos los medios de prueba.
- No se permite excusa por ningún motivo.
- En dicha audiencia debe recibirse toda la prueba, no señalará otra audiencia.

Auto Para Mejor Proveer

- A discreción del Juzgador, cuando lo considere conveniente.
- Se dicta la resolución inmediatamente de realizada la audiencia señalada para la recepción de los medios de prueba.
- Llevándose a cabo dentro de un plazo de 5 DÍAS.
 - Con el objeto de aclarar situaciones dudosas.
 - Se llevan a cabo las diligencias que fueren necesarias, inclusive diligenciar medios de prueba “para el proceso” y que tienen la característica de ser prueba privilegiada.

Se Dicta el Auto

- Dentro de un plazo de 3 DIÁS, de llevada a cabo la audiencia de recepción de prueba, o de realizadas las diligencias para mejor proveer.

Impugnación

- Dentro de un plazo de 3 días: Recurso de apelación
- Dentro de un plazo de 48 horas:
Recurso de aclaración
Recurso de ampliación
- Se remite a la sala jurisdiccional, dentro de un plazo de 48 Horas de efectuada la última notificación.

Comentario: El propósito de estipular que el trámite se realice por medio de un incidente especial, es para que además de ser breve, sus resultados sean objetivos, que llene las necesidades que se presentan para resolver con justicia social el asunto sometido con todas las variantes que surgen. Sin que represente un procedimiento largo, lento y engorroso, lleno de formalismos, evitar que primero tenga que tramitarse el incidente y posteriormente el juicio ordinario, como actualmente se realiza.

Se detectó que en primera instancia los trámites tardan un año hasta llegar para dictarse el auto final, existiendo aún la posibilidad que la resolución sea impugnada. Todas esas deficiencias se deben en gran parte, que el trámite actual no se acopla a las exigencias de los casos y el retraso en su mayoría es por motivo que las notificaciones que no se realizan en tiempo por los plazos cortos del trámite.

No debe perderse el enfoque de buscar mecanismos que agilicen el fin del procedimiento y proporcionar de forma inmediata, la protección económica de las personas que dependían del trabajador fallecido y que por su muerte no tienen el sustento económico necesario. Por ello es preciso que mediante un trámite especial, se resuelva no sólo en forma rápida sino que lo más importante es que el mismo sea eficaz.

- *Asesoría.* Si los accionantes acuden al juzgado sin la asesoría legal señalada en segundo párrafo del Artículo 321 del Código de Trabajo, el juzgado procederá a suscribir el acta de demanda y a su vez el juez tiene la facultad de solicitar la designación de un defensor por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sin perjuicio de suscribir las actas necesarias a solicitud de los interesados.
- *La Demanda.* Basándonos en el principio de tutelaridad, el juez debe controlar que se cumpla con todos los requisitos para el primer escrito, así también del contenido de los hechos de manera que sea congruente con sus peticiones y un punto muy importante es en relación a los medios de prueba que se presenten. Los medios de prueba deben ser idóneos para comprobar cada hecho expuesto en la demanda y que llene los requisitos atendiendo al medio de prueba que se trate. De lo contrario debe solicitarse que se subsanen. De igual manera, conforme el principio de igualdad, cuando el demandado evacua la audiencia conferida, se verificarán los puntos descritos y de ser necesario se solicitará que subsane los requisitos que hicieren falta.

Comentario: Actualmente las partes acuden sin asesoría legal. Así sucede con los beneficiarios del trabajador, que presentan la demanda en forma verbal constando su simple petición y voluntad para promover el incidente y de igual manera se continúa en el curso del proceso en cada diligencia a efectuar, aún en las audiencias. No ofrecen medios de prueba idóneos, no cumplen con los requisitos de cada prueba, dejan pasar la

oportunidad procesal para promover sus gestiones, a veces ni siquiera identifican en forma correcta el nombre del patrono, atendiendo si es una persona individual o jurídica, haciendo inejecutable el fallo, etc.

Pero si se tomara en cuenta la realidad social en la que vive la viuda, los huérfanos, madres y padres ancianos que en muchos casos no cuentan con recursos ni para proporcionarse el alimento diario y que están en espera de recibir el monto que les corresponde de su pariente fallecido, no podría permitirse dejarlos sin asesoría. No puede negarse el acceso a la justicia a los huérfanos e incapacitados, ya que en algún momento no se da trámite o se rechazan sus gestiones por no cumplir con los requisitos señalados en la ley, y que por citarse algo, queden sin medios de prueba en el juicio por no aportarlos conforme su estricto trámite y que al final del procedimiento no existan medios de prueba de su parte para ser analizadas por el juzgador. Dando como resultado declarar sin lugar su petición y el patrono nunca les entregará las prestaciones que en la realidad sí les corresponde.

El Juzgador está facultado y es una obligación verificar que las peticiones cumplan con todos los requisitos legales, caso contrario en lugar de rechazar debe señalar los puntos que fueren necesarios ampliar.

- *Intervención de un tercero.* Si en el curso del trámite, compareciere un tercero o más alegando mejor o igual derecho de la indemnización post mortem, se permitirá su intervención en cualquier estado del proceso. Se dará audiencia a todas las partes, se recibirán los medios de prueba dentro del incidente y se resolverá hasta en el auto final.

Si ya hubiere transcurrido la etapa probatoria, siempre se llevará a cabo la

prueba de los otros intervinientes antes de emitirse el fallo. *Si ya se hubiere dictado el fallo*, pero éste no estuviere firme o estando firme aún no se hubieren cancelado las prestaciones, se suspenderá el trámite y se procederá resolver las otras solicitudes, para que finalmente se amplíe el auto, según lo que se logre establecer.

- *Para resolver.* Una vez agotado el trámite, habiéndose recibido todos los medios de prueba ofrecidos y encontrándose en estado de resolver, el juez verificará que no existan puntos que aún deban aclararse, o comprobarse los extremos alegados por las partes y de los que fuere necesario tener la suficiente certeza. De lo contrario dictará auto para mejor proveer ordenando de oficio las diligencias que fueren necesarias. Será exclusivamente para verificar la verdad, la existencia de hechos reales, descubrir la realidad social de las partes y el derecho de estos de manera que a ninguno de ellos se les violen sus derechos.

El juez podrá solicitar de oficio informes a los lugares, oficinas privadas y entes públicos para obtener la información que se necesitare. Puede solicitar la colaboración de los juzgados de la niñez y de adolescentes y los juzgados de familia para que las trabajadoras sociales brinden apoyo relativo a rendir estudios socio económicos a efecto de proporcionar datos del contorno socio económico de las partes.

Comentario. Como ejemplo de lo anterior, se verificó que los juzgados de familia se fundamentan en el Artículo 12 de la Ley de Tribunales de Familia, Decreto Ley 206, para tener amplias *facultades discrecionales* previamente a resolver cualquier litigio porque les obliga a “investigar la verdad en las controversias que se les planteen y a ordenar las diligencias de prueba que estimen necesarias, debiendo inclusive interrogar directamente a las partes sobre los hechos controvertidos, y apreciarán la oficiada de la prueba ...” Tal

situación ocurre en los incidentes de oposición de las denuncias de violencia intrafamiliar, al encontrarse en el momento procesal de dictarse el auto final los jueces verifican los autos y dependiendo su estado y contenido proceden a ordenar las diligencias que discrecionalmente consideren necesarias, inclusive solicitar estudios socio económicos y psicológicos.

Los jueces entrevistados manifestaron que ha sido de mucha efectividad dentro de los incidentes de oposición; es un punto de apoyo porque por la falta de recursos económicos la denunciante no evacua la audiencia de los dos días, pero no por eso se dicta un fallo desfavorable y que vaya en detrimento de sus derechos y de los menores que hubieren sido agredidos.

Recordando que en proceso laboral el Juez tiene la *facultad de apreciar y valorar la prueba* propuesta para el juicio en conciencia, en base a los principios de equidad y de justicia, que le permiten llegar al fondo en la valoración y apreciación de aspectos, que *de otra manera no podrían ser apreciables*. Es por ello que este sistema se caracteriza por ser un sistema muy flexible, por medio del cual se logran establecer aspectos importantes en el proceso post mortem.

➤ *Contenido de la resolución final.* El auto declarará lo siguiente:

- Quiénes son los beneficiarios del trabajador.
- Se establece el monto que debe pagar el patrono en concepto de la indemnización post mortem.
- Se establece el monto que debe pagar el patrono en concepto de las prestaciones laborales y salarios que estuvieren pendientes de cancelar.
- Si fueren varios los beneficiarios, se establecen los montos o porcentajes a recibir por cada uno de ellos.

- De acuerdo a lo pronunciado por las partes dentro del proceso, se indica la forma de pago. Si se hará por mensualidades o un solo pago.
- Se indicará que las declaraciones son sin perjuicio de tercero con igual o mejor derecho.
- Se fija un plazo al empleador para hacer efectivo el monto total o iniciar con el primer pago si se estableció por mensualidades.
- Que el fallo tiene fuerza ejecutiva, en caso de su incumplimiento.

Comentario. La variación de su contenido ocasiona una serie de inconvenientes, los tribunales no son uniformes en la resolución final, de cada literal indicada en algunos casos sólo se pronuncian sobre quiénes son los beneficiarios sin indicar montos dinerarios y ordenan que se inicie el juicio ordinario laboral para reclamar el pago. En otros casos son muy estrictos en ordenar que los pagos se realicen en cuotas mensuales, aunque el patrono tenga la intención de pagar el monto total, etc.

- *Ejecución del Auto.* En caso de incumplimiento en el plazo fijado, el auto tendrán carácter ejecutivo, procediendo a iniciarse el trámite del procedimiento ejecutivo señalado en el Código de Trabajo.

6.4 Casos

Se menciona a continuación algunos casos que se presentan en los Tribunales, que con los enunciados anteriores y con la ley vigente puede mentalmente realizarse un análisis comparativo de la manera en que pueden ser resueltos. Determinando la forma en que sea más fácil para llegar a una solución justa, apegada a la realidad de los hechos.

- El caso de un trabajador fallecido que se separó de su esposa, pero no se divorció,

con ella no tuvo hijos y no necesitaba de ayuda económica por concepto de alimentos y por ello desde la separación nunca dependió económicamente de él. Formó otro hogar y al momento de su muerte convivía con esta otra persona, con la que tuvo dos hijos que aún son menores y que dependían económicamente del trabajador.

- Hay conflicto entre la esposa del trabajador y su señora madre. La esposa tiene suficientes ingresos económicos y no hay hijos menores, en cambio la madre dependía económicamente en forma del trabajador.
- Un trabajador fallece, no estaba casado, no tenía conviviente, sus padres ya no viven, pero junto con otro hermano mayor de edad estaba a cargo de sus hermanitos menores y los mantenía económicamente.
- Un trabajador que laboró treinta años para su patrono falleció, no estaba casado, tampoco convivía con persona alguna, sus padres ya no viven, no tuvo hijos, pero siempre ayudó económicamente a sus hermanos y sobrinitos.
- El trabajador falleció. Dos personas reclaman las prestaciones porque dicen haber convivido con él durante los últimos años, las dos tienen hijos menores de edad reconocidos por el trabajador y de edades similares entre sí.
- Una trabajadora laboraba desde hace veinticinco años para una reconocida empresa, pero ella murió. El esposo tiene suficientes ingresos económicos, así mismo sus padres, hay un hijo menor. El esposo y los padres reclaman las prestaciones.
- El caso de un trabajador que no se casó, pero convivió maritalmente cerca de veinte años con su señora, sus hijos son mayores de edad con suficiente solvencia

económica.

- La conviviente del trabajador inicia el trámite del incidente Post Mortem, en la etapa probatoria comparece como tercera alegando mejor derecho la esposa debidamente acreditada.

- La esposa de un trabajador inicia el trámite Post Mortem, ya no hay hijos menores. Durante el curso del trámite comparecen dos señoras alegando mejor derecho por haber convivido maritalmente con el trabajador y cada una de ellas tienen un hijo menor de edad.

CONCLUSIONES

1. Las características propias de la indemnización post mortem, consistentes en que es un derecho contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala de carácter social y, además, que es parte de la previsión social, obligan que, de manera inmediata, se determine quienes son los beneficiarios, los montos dinerarios que les corresponde y la forma de pago para aliviar las necesidades alimentarias de los dependientes económicos del trabajador.
2. Los principios del derecho laboral consistentes en ser un derecho realista y objetivo, deben predominar en el tema relativo a la institución de la indemnización post mortem, con el objeto de reconocer que las normas que la regulan se adaptan a la realidad social y que los diversos problemas que surjan en la sociedad laboral puedan resolverse con justicia y en el menor tiempo posible.
3. El contenido de las leyes existentes difieren entre unas y otras, no proporcionan parámetros jurídicos sustantivos y adjetivos de forma clara, completa y precisa sobre los aspectos que surgen en la indemnización post mortem, situación que da origen a la diversidad de criterios, cuyo resultado se ve reflejado en trámites judiciales largos, engorrosos y contradictorios, lo que provoca la inconformidad de los solicitantes.
4. La legislación existente no proporciona la seguridad jurídica que se requiere, ya que no regula todos los derechos que se derivan de la muerte del trabajador y se dificulta la solución de los diversos problemas que surgen por dicho motivo. Los legisladores no se han inspirado en los principios de justicia social, para crear normas laborales que brinden la certeza y la garantía de resolver cada aspecto que se derive en la

realidad social del trabajador fallecido y su familia.

5. La legislación actual no contempla con exactitud y claridad, o tiende a ser contradictoria sobre quienes pueden ser los beneficiarios del trabajador fallecido; asimismo sobre la intervención de terceros, los montos a pagar en concepto de indemnización post mortem y si también debe pagarse las demás prestaciones laborales, la participación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el porcentaje a pagar a cada uno de los beneficiarios si éstos fueren varios, la forma de pago, etc. Por lo que es necesario regular dichos casos con la claridad que corresponde.

6. El trámite judicial contemplado en el Código de Trabajo para reclamar el pago de la indemnización post mortem, según criterio doctrinario legal de la Corte de Constitucionalidad, se refiere en forma específica para la declaración de los beneficiarios y en base a ello los tribunales se ven limitados a pronunciarse únicamente sobre este punto, quedando los beneficiarios desprotegidos en cuanto a la reclamación de las prestaciones de salarios retenidos, vacaciones, la bonificación anual, aguinaldo, etc.

RECOMENDACIONES

7. Es preciso que el Congreso de la República reforme la legislación laboral vigente en materia post mortem, de manera que se tome en cuenta la realidad social en que vivió el trabajador fallecido, conforme fue su convivencia familiar; de manera que en forma clara, concreta y de manera integral, incluya cada aspecto derivado de los derechos que el trabajador fallecido transmite a partir de ese momento a sus beneficiarios.
8. Es necesario que el Organismo Legislativo, cree normas laborales conforme los principios de justicia social contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, para que no exista contradicciones, deficiencias ni lagunas que interfieran en la solución inmediata de los conflictos que se deriven de la institución de la indemnización post mortem.
9. Mediante la normativa creada para regular el trámite de la reclamación de indemnización post mortem, se otorgue a la Corte Suprema de Justicia por medio de jueces a cargo de los órganos jurisdiccionales, amplias facultades discrecionales para resolver cada conflicto; que dichas facultades tengan como fin, descubrir de manera objetiva la realidad social en cada caso, a base de hechos concretos y tangibles, respecto a la reclamación judicial post mortem y otras prestaciones derivadas de la muerte del trabajador, tanto para la iniciativa pública como privada.

10. Es urgente que el Estado, por medio del Congreso de la República adecue y actualice la legislación sustantiva y procesal laboral destinada a normar la institución de la indemnización post mortem, respecto a la forma de tramitar y resolver cada asunto que se derive de ella, debiendo ser conforme las necesidades reales de la sociedad; con el fin que, en forma práctica y apegada a los principios sociales que inspiran la legislación laboral, no sólo se resuelva sobre la declaración de los beneficiarios, sino que resuelva objetivamente cada aspecto referente a la intervención de terceros, los montos a pagar en concepto de indemnización post mortem y demás prestaciones laborales, la participación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el porcentaje a pagar a cada uno de los beneficiarios, si éstos fueren varios, la forma de pago, su trámite y la ejecución. Todo lo anterior, tanto para la iniciativa pública como la privada.

11. Para llevar a cabo el trámite de la reclamación judicial de la indemnización post mortem, es necesario que el Organismo Legislativo reforme la legislación vigente con el fin de crear un procedimiento especial; que no sólo se enfoque a proporcionar plazos cortos, sino que con dicho trámite se logre resolver con justicia social el caso sometido a discusión. Para el efecto se propone un procedimiento especial, totalmente diferente al incidente regulado en la Ley del Organismo Judicial que se utiliza en la actualidad, procedimiento especial, que con sus lineamientos, plazos y trámite muy propios sea específico para resolver los conflictos post mortem, sin desvincularse por supuesto de los principios que inspiran al derecho laboral.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil.** 1t; reimpresión; Guatemala: Centro Editorial Ville., 1996.

ALVAREZ GÓMEZ, José Angel. **Seres humanos en el mundo laboral.** Ibérica Consulting (s.l.i.) (s.e.), (s.f.)

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** 1y 2t; (s.l.i.); Bibliográfica Omeba. Editores Libreros., 1972.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 12^a. ed; Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1972.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Undécima Edición; Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L;., 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Luis Alcalá, Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social.** 1, 2, 3t; Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L., 1972.

CAETANO, Marcelo. **Las prestaciones que ocasiona para el patrono la muerte del trabajador.** Lisboa, Portugal: Ed. Dosul., 1990.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3ª. ed. ampliada; Guatemala: Litografía Orión., 2005.

Contenido de conferencias de régimen de seguridad social, administración y relaciones interpersonales. Publicación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Guatemala. (s.e.) (s.f.)

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de la seguridad social.** México: Ed. Porrúa, S.A. de EV., 2006.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2t; 10ª. ed. México: Editorial Porrúa, S.A., 1970.

DE PINA, Rafael. **Derecho procesal civil mexicano.** México: Editorial Porrúa, S.A., 1977.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Compendio de pruebas judiciales.** 1t; Santa Fe, Argentina: (s.e), 1984.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Impresos D & M., 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Derecho procesal individual. 1t. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, (s.f.)

GIL PÉREZ, Rosario y Estuardo Orantes Lemus. **Sociología de Guatemala**. 2ª. ed. Guatemala. Editorial Fénix, 1995.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Aspectos generales de los procesos de conocimiento. (s.l.i.): Impresos Praxis, (s.f.)

La Santa Biblia. Antiguo y nuevo testamento. Antigua versión de Casiodoro de Valera y revisada por Cipriano de Valera. Miami, Florida: Ed. Vida, 1986. 329 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Colección Mario López Larrave. Vol 7; Guatemala: Editorial Universitaria, (s.f.)

MALDONADO AGUIRRE, Alejandro. **Las constituciones de Guatemala**. (s.l.i): Editorial Piedra Santa. (s.f.)

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 4ª. ed. Corregida y ampliada. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea. 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

VALDEZ ORTIZ, Otto Salvador. **Historia de la seguridad social y carácter obligatorio**. Tesis de graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1966.

VARIOS AUTORES. **La previsión social**. Documento de Apoyo. Curso de derecho del trabajo II. Departamento de Artes Gráficas y Reproducciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.)

Legislación:

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

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

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

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

Prestaciones a Trabajadores por fallecimiento. Decreto 23-79. Congreso de la República de Guatemala. 1979.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748. Congreso de la República de Guatemala. 1968.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295. Congreso de la República de Guatemala. 1946.

Reglamento sobre Protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo Número 1124. 2003.

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

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 48-99. 1999.

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia. Acuerdo número 31-2000, 2000.

Ley de Tribunales de Familia. Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley número 206. 1964.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Documento: CIT/1998/PR20A

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial . 19 junio 2006.