

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE
DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM**

DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE
DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De La

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De La

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por:

DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Urbina Mejía
Vocal: Licda. Dilia Augustina Estrada García
Secretario: Lic. Cesar Augusto López López

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Dora Renee Cruz Navas
Vocal: Licda. Reina Isabel Teo Salguero
Secretario: Lic. Estuardo Abel Franco Rodas

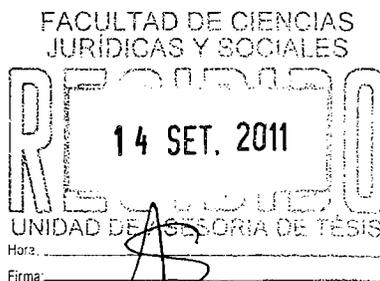
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Elmer Grijalva Ramírez
Abogado y Notario
14 Calle 6-12 Zona 1, Edificio Valenzuela,
5 nivel, Guatemala, Centroamérica
Tel. 22537890

Guatemala, 22 de agosto de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el día 31 de mayo de 2011, en el que se dispone nombrarme como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS**, intitulado **“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM”**, y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

1. De la revisión practicada, se establece que el contenido técnico y científico del trabajo de investigación es de utilidad, ya que se establece que las leyes actualmente vigentes son omisas al no indicar el plazo dentro del cual se debe promover el citado incidente, asimismo se hace referencia de aspectos importantes en el Derecho Laboral;
2. La redacción ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector;
3. En cuanto a la metodología empleada, se pudo determinar que se usó el método inductivo para la recopilación de la información necesaria, el método analítico para el análisis y aplicación de dicha información, así como el método sintético para llegar a conclusiones certeras con la información obtenida y analizada previamente; en relación a las técnicas usadas por el estudiante, estas fueron la revisión documental y el fichaje para la manipulación de la información necesaria en la elaboración de la tesis de grado;
4. La contribución científica de la investigación reviste gran importancia, en cuanto a que se exponen los argumentos por los cuales el estudiante considera necesaria la reforma al Código de Trabajo, para fijar el plazo dentro del cual debe ser promovido el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem;


ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Elmer Grijalva Ramírez
Abogado y Notario
14 Calle 6-12 Zona 1, Edificio Valenzuela,
5 nivel, Guatemala, Centroamérica
Tel. 22537890

5. La bibliografía utilizada por el estudiante fue la adecuada, por proporcionar ésta información actual sobre el tema objeto de la investigación y brindar a la misma la veracidad requerida
6. Considero que tanto las recomendaciones como las conclusiones de este trabajo de tesis son congruentes con la investigación realizada y son un aporte importante para la solución del problema planteado;

Por lo anteriormente expuesto OPINO que el trabajo del bachiller DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS, satisface y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en particular el artículo 32 de dicho normativo. Por ende, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Atentamente,


 ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Elmer Grijalva Ramírez
Colegiado 7571

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

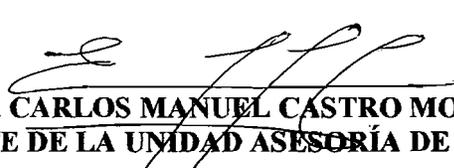
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, diecinueve de septiembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **AXEL BARRIOS CARRILLO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS**, Intitulado: **“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



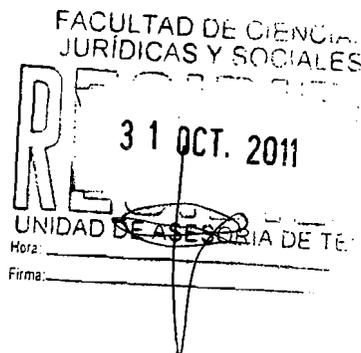
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.



Lic. AXEL BARRIOS CARRILLO
Abogado y Notario
7av. 5-10, zona 4, Centro Financiero, Torre I,
Nivel 10, oficina 4, Ciudad de Guatemala.
Teléfonos: 23609131, 23609111

Guatemala 28 de Octubre de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con la resolución emitida por su despacho, el día 19 de septiembre de 2011, en la que se me nombra como **REVISOR** del trabajo de tesis del bachiller **DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS**, intitulado "**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM**", y para lo cual informo a usted lo siguiente:

- I. En cuanto al contenido técnico y científico del trabajo de investigación, en el mismo se analiza la necesidad de reformar el Código de Trabajo, con el objeto de fijar plazo dentro del cual se debe promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem.
- II. Se establece asimismo, que en la elaboración del trabajo de tesis, se ha empleado la metodología pertinente, puesto que el estudiante se valió de los métodos, inductivo para la recopilación de la información necesaria, el método analítico para el análisis y aplicación de dicha información, así como el método sintético para llegar a conclusiones certeras con la información obtenida y analizada previamente; en relación a las técnicas usadas por el estudiante, estas fueron la



Lic. AXEL BARRIOS CARRILLO
Abogado y Notario
7av. 5-10, zona 4, Centro Financiero, Torre I,
Nivel 10, oficina 4, Ciudad de Guatemala.
Teléfonos: 23609131, 23609111

revisión documental y el fichaje para la manipulación de la información necesaria en la elaboración de la tesis de grado.

- III. La redacción de la tesis se ha efectuado de una manera clara y precisa, su estructura formal fue realizada en una secuencia ideal para su buen entendimiento y posterior consulta.
- IV. Con relación a la contribución científica del trabajo de investigación, la misma es de suma importancia para todo estudioso del derecho, ya que se incluyen aspectos científicos que fundamentan la viabilidad de una reforma al Código de Trabajo, como lo es el hecho de que se fije plazo dentro del cual se debe promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem, puesto que la legislación vigente es omisa al respecto.
- V. Las conclusiones y recomendaciones que se mencionan son congruentes con el contenido y objeto de la investigación.
- VI. Se ha comprobado asimismo, que para la elaboración de la investigación se hizo acopio de la bibliografía adecuada.

En razón de lo expuesto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante **DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que se recomienda ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen general público.

Sin otro particular, atentamente,

Lic. AXEL BARRIOS CARRILLO
Colegiado 2626
-Revisor-





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante DAVID ANTONIO BARRIENTOS ARIAS, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO A) DEL ARTÍCULO 85 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN CUANTO A FIJAR PLAZO PARA PROMOVER EL INCIDENTE DECLARATORIO DE BENEFICIARIOS POST-MORTEM. Artículos: 31, 33 y 34 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.

LEGM/sllh.



DEDICATORIA

A DIOS:

Como única fuente inagotable de sabiduría, que me iluminó en los momentos difíciles.

A MI PADRE:

David Barrientos Najarro (+), quien desde el cielo me envía fortaleza para superar cada reto.

A MI MADRE:

Verónica Arias Franco, por darme la oportunidad de conocer el milagro llamado vida.

A MI ESPOSA:

Jose Fernanda Mozón Vásquez, por ser mi fiel compañera, y disfrutar de mis triunfos.

A MI HIJA:

Valentina Barrientos Monzón, por ser la fuente de mi inspiración y esfuerzo.

AL BUFETE GUDIEL & ASOCIADOS:

Por darme la oportunidad y apoyo necesario para lograr este triunfo.

A LOS LICENCIADOS:

Edwin Roberto Méndez Aguilar y Jonatan Sebastian García Aceytuno por haber compartido sus conocimientos y experiencia en la preparación de este humilde profesional.

A LOS LICENCIADOS:

Elmer Grijalva y Axel Barrios por hacer posible la realización del presente trabajo.

A:

María Piedad Velásquez Golón (Aguita), por haberme enseñado el sendero correcto de la vida.



A:

La Universidad de San Carlos de
Guatemala y a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	4
1.2.1. Elementos propios del contrato de trabajo.....	4
1.2.2. Elementos materiales del contrato de trabajo.....	9
1.3. Características del contrato de trabajo.....	14
1.3.1. Consensual.....	14
1.3.2. Bilateral.....	15
1.3.3. Oneroso.....	16
1.3.4. Conmutativo.....	17
1.3.5. Principal.....	17
1.3.6. De tracto sucesivo.....	17
1.4. Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco.....	18
1.4.1. Por el plazo de su celebración.....	18
1.4.2. Por su forma de celebración.....	21
1.5. La relación de trabajo.....	24

CAPÍTULO II

2. La terminación de la relación de trabajo.....	27
2.1. Definición.....	27
2.2. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono.....	28
2.2.1. El despido.....	29
2.3. Terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.....	33



	Pág.
2.3.1. Renuncia.....	33
2.3.2. Abandono de trabajo.....	35
2.4. La terminación del contrato de trabajo por otras causas.....	36
2.4.1. Muerte del trabajador.....	37
2.4.2. Muerte del patrono.....	38
2.4.3. Jubilación.....	39
2.4.4. Invalidez del trabajador.....	40

CAPÍTULO III

3. La indemnización en el derecho laboral.....	43
3.1. Definición.....	43
3.2. Indemnización por tiempo de servicio o indemnización por despido injustificado.....	44
3.3. Indemnización por despido indirecto.....	45
3.4. Indemnización por motivo de accidente en el trabajo.....	45
3.5. Indemnización por motivo de muerte del trabajador o indemnización post-mortem.....	46
3.5.1. Antecedentes generales.....	46
3.5.2. Antecedentes en la legislación guatemalteca.....	49
3.5.3. Definición de indemnización post-mortem.....	52
3.5.4. Características.....	53
3.5.5. A quiénes se reconoce como beneficiarios.....	55

CAPÍTULO IV

4. La prescripción en el derecho laboral.....	57
4.1. Definición.....	57
4.2. Clases de prescripción.....	58
4.2.1. Prescripción adquisitiva o positiva.....	58



	Pág.
4.2.2. Prescripción extintiva, negativa o liberatoria.....	59
4.3. Interrupción de la prescripción.....	62
4.4. Efecto de la interrupción de la prescripción.....	64
4.5. Para quiénes no corre la prescripción dentro del derecho laboral.....	64
4.6. Breve análisis de la legislación guatemalteca en relación a la indemnización post-mortem.....	66
4.6.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	67
4.6.2. Código de Trabajo.....	68
4.6.3. Reglamento sobre la Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia, Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	70
4.7. La necesidad de reformar el inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, en cuanto a fijar plazo para promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem.....	75
4.7.1. Propuesta en caso de reforma.....	77
4.7.2. Anteproyecto de reforma al inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo.....	77
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

Desarrollo un análisis jurídico sobre la necesidad de reforma del inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, relativo a fijar plazo para la promoción del incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem, toda vez que el vigente regula las causales que terminan los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles, y que por muerte del trabajador, sus beneficiarios tienen derecho a recibir indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, debiendo presentar la solicitud en la vía incidental.

Sin embargo, no existe plazo para la promoción del citado incidente, naciendo de esta omisión la necesidad de establecerlo; en virtud que, al no estar regulado expresamente, queda al criterio de las partes y del juzgador competente, y si bien los Artículos comprendidos del 258 al 268, todos del Código de Trabajo, regulan el término de la prescripción, ninguno es preciso en cuanto al plazo para la promoción del incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem.

El problema básico y objeto de la presente investigación es determinar la necesidad de reformar el inciso a) del Artículo citado, en cuanto a fijar plazo para promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem, a efecto que el plazo de promoción no quede a discreción y criterio de las partes o del juzgador competente, resguardando de esta cuenta los derechos constitucionales tanto patronales como de los trabajadores.

En el desarrollo de esta investigación utilicé el método inductivo; al haber consultado físicamente expedientes judiciales; el método deductivo, mediante el



cual establecí la necesidad de reformar la literal a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, en el sentido de fijar plazo para promover el incidente declaratorio de beneficiarios post mortem; el método analítico, para analizar y aplicar parte de la doctrina, estableciendo plazo prudencial para promover el citado incidente; método sintético, demostrando que ninguna norma jurídica vigente regula el plazo para promover el citado incidente. Asimismo, utilicé la técnica bibliográfica.

El objetivo de la investigación es determinar cual sería el plazo adecuado para el planteamiento del incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem; con el fin de garantizar los derechos constitucionales de los patronos, trabajadores y aún más de los beneficiarios de esta indemnización.

La tesis contiene cuatro capítulos, en el primero se analiza el significado del contrato en general, y específicamente el contrato de trabajo, sus elementos, características, requisitos, forma de los mismos, clases de contratos de trabajo, y una breve explicación de una de las formas existentes para probar la relación laboral; en el capítulo dos se desarrollan las causas de la terminación de la relación de trabajo, siendo las más comunes: el despido, jubilación, invalidez o incapacidad de los sujetos; en el tres se analiza la indemnización, cuyo objeto es proveer al extrabajador, de un capital para subsistencia de él y de sus dependientes económicos, mientras encuentra otra fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades y obligaciones; y por último en el capítulo cuatro trata sobre la prescripción, se establecen algunas figuras muy específicas en cuanto al término de la prescripción y su forma de computo.



CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo

En el desarrollo del presente capítulo se analizará el significado del contrato en general, y específicamente el contrato de trabajo, sus elementos, características, requisitos, forma de los mismos, clases de contratos de trabajo, y una breve explicación de una de las formas existentes para probar la relación laboral.

1.1. Definición

El contrato de trabajo es una de las instituciones jurídicas más importantes del derecho del trabajo, de allí la importancia de su comprensión y estudio.

Para poder definir claramente qué es el contrato de trabajo, debe definirse qué es un contrato, y en este sentido, la opinión más generalizada de la doctrina indica que un contrato es un acuerdo de voluntades por el cual las partes del mismo se obligan recíprocamente. Al respecto, el Código Civil en el Artículo 1517 establece: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación."

En este orden de ideas, el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades entre las partes del mismo, consistentes en la oferta de trabajo por



parte del empleador, y la aceptación de la misma por parte del trabajador. Al producirse dicho acuerdo surge el contrato de trabajo y ambas partes se obligan recíprocamente, el trabajador a la prestación de sus servicios personales, y el patrono al pago de un salario determinado para aquél, por el trabajo efectuado.

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas definen el contrato de trabajo indicando: “El contrato de trabajo es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes –el patrono, empresario o empleador– da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”¹

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

El Artículo citado regula que el contrato de trabajo es un vínculo económico-jurídico. En efecto, por medio del contrato de trabajo, trabajador y patrono se

¹ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Tomo II. Pág. 60.



obligan recíprocamente, el primero a prestar sus servicios personales o a ejecutar una obra en beneficio del segundo, y éste a retribuir al trabajador mediante un salario por el trabajo efectuado.

El carácter económico del contrato radica en que tanto trabajador como patrono, buscan obtener un beneficio de esta naturaleza, uno con la obtención de un salario en dinero, y otro que generalmente busca obtener utilidades con el producto de la labor del trabajador. Se establece también que la dirección de las labores está a cargo del patrono, quien puede delegar la misma, esto es lógico, pues es a éste al que le interesa el fruto del trabajo del empleado, por lo que deberá establecer la forma en que debe ser prestado dicho trabajo.

Ludovico Barassi establece el contrato de trabajo así: “Consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida.”² Esta definición resalta la sumisión que el trabajador debe tener, las limitaciones y prohibiciones que le genera el mismo; siempre y cuando realice las actividades en ejercicio del cargo que ocupa.

² Barassi, Ludovico. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 360.



1.2. Elementos del contrato de trabajo

En el presente título se analizan, de los elementos del contrato de trabajo, los cuales se dividen tal y como la doctrina lo establece, en elementos propios y elementos materiales.

1.2.1. Elementos propios del contrato de trabajo

a) Subordinación: Es la subordinación o dependencia la que permite calificar un contrato como de trabajo, pues en éste será el patrono quien determine la forma en que deben ser prestadas las labores por el trabajador.

Se establece con relación a la misma: "Por la función social del trabajo y por la dignidad del trabajador, se rechaza que la subordinación posea la acepción despectiva de inferioridad, de situación accesoria, de lo carente de importancia o interés. En lo laboral, hoy equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la productividad y al servicio de una superior organización."³

Como se indicó, el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dependencia y dirección del

³ Alcalá-Zamora y Castillo, Luis Ob. Cit. Pág. 54.



patrono; asimismo, el Artículo 63 del mismo cuerpo legal, regula las obligaciones de los trabajadores, y estipula en el inciso a): “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

Por otro lado, si el trabajador incumple con esta obligación, el patrono está facultado para dar por terminado el contrato de trabajo respectivo, tal como lo establece el inciso g) del Artículo 77 del Código de Trabajo, que dispone que el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando: “El trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores”.

En conclusión, la subordinación que se da entre el trabajador y el patrono se refiere únicamente a la potestad de este último de establecer la forma en que debe ser ejecutado el trabajo por el empleado, y la obligación del trabajador de cumplir dichas órdenes. Pero dicha potestad se debe efectuar siempre con respeto a los trabajadores, ya que entre las obligaciones de los patronos, contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, la literal c) estipula lo siguiente: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”



b) Estabilidad: La estabilidad supone la permanencia en el tiempo por el cual se estipule el contrato de trabajo, con ello se garantiza al trabajador que contará con un empleo permanente. Su objetivo fundamental es limitar las causas de terminación del contrato de trabajo.

El licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, citando a Mario De La Cueva establece sobre la misma: “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y, 2) La exigencia de que exista una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión.”⁴

El Artículo 26 del Código de Trabajo, preceptúa: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

⁴ Castillo Lutín, Marco Tulio. *Derecho del trabajo guatemalteco*, Pág. 24.



Asimismo, el Artículo 82 del mismo cuerpo legal establece: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.”

El contrato por tiempo indefinido es pues, materialización de la estabilidad en el Código de Trabajo, ya que por regla general todo contrato de trabajo se debe celebrar por tiempo indefinido y cuando el patrono pone fin a éste unilateralmente y sin que exista causa para ello, debe indemnizar al trabajador. En virtud de lo expuesto, se puede determinar que el Código de Trabajo guatemalteco busca garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

c) Profesionalidad: Cuando se habla de profesionalidad se hace referencia a una cualidad especial del trabajador, ya que éste debe ser apto para ejecutar la labor o actividad que el patrono le encomiende; se comprende dentro de la misma: los conocimientos, experiencia y habilidad del trabajador para cumplir con su trabajo.

Al respecto, al licenciado Landelino Franco indica: “Profesar significa ejercer una ciencia u oficio, profesión es la acción de profesar. Comprende el género



del trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona. El profesionalismo comprende la actividad en que constantemente una persona obtiene una remuneración o ingreso económico.”⁵

En este sentido, la literal b) del Artículo 63 del Código de Trabajo, regula como obligación de los trabajadores: “Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”. Por lo tanto, un trabajador apto para la ejecución de sus labores, deberá efectuarlas eficientemente y del modo acordado con el patrono.

Que el trabajador esté capacitado para la ejecución del trabajo es de suma importancia; por ello el Artículo 77 del Código de Trabajo en el inciso i) regula como causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando: “El trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.”

⁵ Franco López, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 243.



1.2.2. Elementos materiales del contrato de trabajo

a) **Pago del salario:** Este elemento constituye la obligación principal que tiene el patrono dentro del contrato de trabajo; y como consecuencia, es el principal derecho que le asiste al trabajador, toda vez que este último se obliga a ejecutar determinada labor en beneficio del patrono, a cambio de un salario o remuneración previamente establecida.

Leodegario Fernández Marcos establece sobre el salario: "La retribución del trabajador o salario es la prestación principal y básica, como objeto inmediato de la obligación que adquiere el empresario, por el contrato. El salario es la prestación correlativa al trabajo, o actividad que realiza el trabajador. Tan es así, que la presencia de la retribución es nota esencial definidora del contrato de trabajo, de tal manera que, sin salario, no hay contrato."⁶

El Código de Trabajo, define el salario en el Artículo 88 de la siguiente forma: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste."

La importancia del salario radica en que constituye el ingreso económico principal por medio del cual el trabajador obtiene los medios para su

⁶ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 155.



subsistencia, la de su familia y sus dependientes económicos; así lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo, que en el primer párrafo preceptúa: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.”

Por ello, el derecho del trabajo busca establecer mecanismos para que el trabajador obtenga el ingreso más adecuado a la realidad económica y necesidad de los trabajadores; como lo es la fijación de salarios mínimos y el otorgamiento de prestaciones laborales que incrementan los ingresos del trabajador. Por lo que se considera adecuado lo establecido por el tratadista citado anteriormente, quien indica que sin salario no hay contrato de trabajo, pues no puede ser gratuito.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, regula aspectos relativos al salario en los primeros seis incisos del Artículo 102, donde se indica que el trabajador tiene derecho a condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a éste y a su familia, una existencia digna; así como que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado; también la igualdad de salario; y que éste debe ser pagado en moneda de curso legal; asimismo, se regula la inembargabilidad del salario y que el salario mínimo debe ser fijado periódicamente.



Clasificación del salario

Por unidad de tiempo: En este tipo de salario, lo que se toma en cuenta para su determinación, es el período de tiempo en que el trabajador preste sus servicios al patrono.

Por ello el inciso a) del Artículo 88 del Código de Trabajo establece que el salario será por unidad de tiempo, cuando se pacte por mes, quincena, semana, día u hora.

Por unidad de obra: De conformidad con el inciso b) del Artículo 88 del Código de Trabajo, en esta modalidad de salario, el mismo se pacta por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El monto de este salario dependerá de la cantidad y calidad de la obra efectuada por el trabajador; poco importa entonces el tiempo que el trabajador emplee en la conclusión de la obra. Por lo tanto en esta clase de salario se da más importancia al resultado del trabajo, o el número de unidades de obra producidas por el trabajador.

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: El inciso c) del Artículo 88 del Código de Trabajo regula esta modalidad de salario, e indica que el salario puede pactarse: "Por participación en las utilidades,



ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

También el segundo párrafo del Artículo 92 del Código de Trabajo se refiere a este tipo de salario, el cual establece: “Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.”

Esta modalidad de salario es conocida usualmente como salario por comisión, y se establece mayormente en atención a las ventas o cobros que efectúe el trabajador durante un período de tiempo determinado. Por lo que la retribución percibida obedecerá a la habilidad del trabajador para efectuar la mayor cantidad de ventas o cobros respectivos.

Pero además, por lo establecido en el Artículo 92 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar al trabajador una cantidad fija quincenal o mensualmente, independiente de la comisión percibida por el trabajador.

b) Prestación de los servicios: Ya se estableció con anterioridad la definición del contrato de trabajo, donde el trabajador se obliga a prestar sus servicios o a



ejecutar una obra a favor del patrono. Por tanto la prestación de los servicios constituye la obligación principal del trabajador dentro del contrato de trabajo.

Sobre la prestación de los servicios se indica: “La prestación de servicios constituye la obligación básica del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral, es en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.”⁷

El último párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo estipula: “Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.”

Asimismo, el Artículo 21 se refiere a la prestación de los servicios, e indica al respecto: “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”

⁷ *Ibid.* Pág. 18.



Los servicios que el trabajador deba prestar, deben ser establecidos por el patrono en cuanto a la forma y modo de su prestación, jornada y lugar de trabajo, así como fijar la retribución de los mismos; todo ello con las limitaciones establecidas por la ley, ya que si no se determina en el contrato de trabajo los servicios que deberán prestarse, el trabajador sólo está obligado a prestar los compatibles con sus fuerzas, aptitud o condición física; en cuanto al tiempo de su ejecución, no debe sobrepasar los períodos máximos establecidos en la legislación laboral para cada jornada de labores, y como se indicó anteriormente la retribución que el trabajador recibirá por la prestación de los servicios, no debe ser inferior a la que determine la ley como salario mínimo para el tipo de actividad a que se dedique el trabajador.

1.3. Características del contrato de trabajo

Uno de los aspectos importantes en el estudio del contrato de trabajo, es comprender las características del mismo; es decir, qué lo diferencia de los contratos en general, así como la forma de perfección y la onerosidad que el mismo conlleva.

1.3.1. Consensual

Se establece que el contrato de trabajo es consensual, toda vez que para su perfeccionamiento basta el consentimiento de las partes. Por ello, no es necesario plasmarlo en forma documental para tenerlo por válido, en este



sentido el Artículo 19 del Código de Trabajo establece que para que el contrato de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo.

Lo cual coloca al contrato de trabajo como un contrato consensual, porque para iniciar la relación de trabajo, debió haber un acuerdo previo de voluntades, celebrado entre trabajador y patrono, sobre las condiciones en que se desarrollará la relación laboral; y como bien es sabido todo contrato supone un acuerdo de voluntades entre las partes del mismo, destinado a la producción de efectos jurídicos; por lo que una vez trabajador y patrono fijen de común acuerdo las bases del contrato de trabajo y se produzca la prestación de los servicios nacerá a la vida jurídica el contrato de trabajo.

1.3.2. Bilateral

Es un contrato bilateral porque crea obligaciones recíprocas para ambas partes. El trabajador se obliga a la prestación de sus servicios o a la ejecución de una obra, y adquiere el derecho a recibir un salario; mientras que el patrono se obliga a pagar un salario determinado al trabajador, y tiene el derecho de exigir a éste la prestación de sus servicios o la ejecución de una obra. Estos son los derechos y obligaciones principales de las partes en el contrato de trabajo, contenidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

Asimismo, el Artículo 20 preceptúa: “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y



derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.” Además, los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo establecen una serie de obligaciones para patronos y trabajadores respectivamente.

Independientemente, de las obligaciones principales o básicas de las partes dentro de todo contrato de trabajo, deberán observar otras contenidas a lo largo del Código de Trabajo, convenios internacionales en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, y otras leyes laborales aplicables a los trabajadores.

1.3.3. Oneroso

Porque supone la obtención de beneficios tanto para el trabajador como para el patrono; la obtención de un salario para el primero, y el segundo que con los servicios que aquél le presta, busca la obtención de una utilidad. El carácter oneroso es la razón principal que motiva a las partes a perfeccionar un contrato de trabajo, ya que ambas buscan la obtención de un beneficio.



1.3.4. Conmutativo

Es conmutativo porque las prestaciones de las partes están determinadas desde que se perfecciona el contrato. En efecto, desde que las partes acuerdan las bases del contrato, saben ciertamente las prestaciones a que están obligadas, el trabajador sabe que tipo de trabajo debe ejecutar, en que condiciones, horario, etc., mientras que el patrono sabe que salario está obligado a pagar al trabajador.

No obstante el contrato será aleatorio, cuando el salario se haya pactado por comisión, ya que la cuantía del mismo dependerá de un acontecimiento incierto, como son las utilidades que el patrono obtenga, ventas o cobros que efectúe en un período de tiempo determinado.

1.3.5. Principal

Porque subsiste por sí solo, no depende de otro contrato para su perfección, existencia y ejecución.

1.3.6. De tracto sucesivo

Toda vez que sus efectos se prolongan por el transcurso del tiempo, las prestaciones que se deben las partes no se agotan en un solo acto; con ello se busca la estabilidad de los trabajadores. Por ello el Código de Trabajo establece



que todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, y que los contratos a plazo fijo y por obra determinada tienen carácter de excepción.

Que el contrato de trabajo sea lo más duradero posible, es una finalidad buscada por el derecho del trabajo, el cual como bien es sabido, es un derecho tutelar de los trabajadores y al garantizar que estos contarán con un empleo duradero busca su protección.

1.4 Clasificación del contrato de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco

1.4.1. Por el plazo de su celebración

a) Contrato de trabajo por tiempo indefinido: Ya se ha indicado anteriormente que uno de los elementos propios del contrato de trabajo es la estabilidad; y además, dicho contrato se caracteriza por ser de tracto sucesivo; esto en virtud de la premisa que el contrato de trabajo por tiempo indefinido debe ser la regla general en la contratación laboral.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece que el contrato de trabajo puede ser: “a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación”. Asimismo, en el Artículo 26 de dicho Código se indica: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido,



salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepcionales y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”

Como se puede ver, el Código de Trabajo adopta la indefinitividad del contrato de trabajo; ya que cuando las actividades de una empresa o persona particular sean de naturaleza permanente o continuada, siempre que se contrate a un trabajador, el contrato respectivo debe ser por tiempo indefinido.

b) Contrato de trabajo a plazo fijo: De conformidad con el inciso b) del Artículo 25 del Código de Trabajo, el contrato será a plazo fijo cuando: “Se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.

Asimismo, en el Artículo 26 del Código de Trabajo, se establece que esta modalidad de contrato de trabajo tiene carácter de excepción. Pero en dicho



cuerpo legal se regula un caso en que el contrato de trabajo sólo puede pactarse a plazo fijo, siendo el trabajo de aprendizaje, al respecto el Artículo 171 estipula: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.”

Entonces, el contrato de trabajo podrá pactarse a plazo fijo, cuando se sabe con certeza por cuanto tiempo se necesitarán los servicios del trabajador. También puede pactarse este tipo de contrato para la ejecución de una obra; por lo que el plazo fijado para la conclusión de la obra será el que determinará la finalización del contrato; siendo el objeto del contrato la actividad del trabajador y no el resultado de la obra.

c) Contrato de trabajo para obra determinada: Esta modalidad de contrato de trabajo también tiene carácter de excepción, y según el inciso c) del Artículo 25 del Código de Trabajo, se está ante este: “Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”



En este tipo de contrato no se sabe certeramente la fecha de su finalización, lo que sí se conoce de antemano, es que el contrato terminará al finalizarse la obra objeto del mismo. Entonces la duración de este contrato dependerá del tiempo que se necesite para la ejecución de la obra; y la remuneración del trabajador se otorgará cuando éste finalice la obra en las condiciones pactadas.

1.4.2. Por su forma de celebración

a) Escrito: El contrato de trabajo como se citó anteriormente es un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono, destinado a crear la relación laboral; y cuando dicho acuerdo se plasma en un documento, se está ante esta modalidad del contrato de trabajo.

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

Por su parte, el Artículo 29 al referirse a los requisitos de este tipo de contrato regula: “El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo; c) La indicación de los servicios



que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquél donde viva habitualmente; f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago; i) En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo; j) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; k) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y l) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”



Asimismo, el Artículo 30 estipula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Entonces, el Código de Trabajo obliga al patrono a extender el contrato de trabajo por escrito y además; cumplir con los requisitos que éste debe contener, haciendo responsable únicamente al patrono por la inexistencia del documento que prueba el contrato y también que una copia del mismo se debe presentar ante la autoridad de trabajo respectiva para su plena y formal validez.

b) Verbal: Al imponerse al patrono la obligación de celebrar los contratos de trabajo por escrito, los contratos verbales sólo se admiten para determinadas labores. Así lo establece el Artículo 27 del Código de Trabajo, que indica: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de



pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

Por consiguiente, en este tipo de contratos, la exteriorización de la declaración de voluntad de las partes, se hará verbalmente y con ello el contrato de trabajo quedará perfeccionado.

1.5. La relación de trabajo

La relación de trabajo es aquella relación jurídica dentro del derecho laboral que existe entre trabajador y patrono; la cual es creada por el contrato de trabajo, y de la cual se derivan derechos y obligaciones para ambas partes.

Según el autor Ángel Blasco Pellicer, existen dos teorías para determinar el origen de la relación de trabajo. “Una conocida como tesis relacionista, que indica que el origen de la relación de trabajo se produce con la incorporación del trabajador a la empresa; y la tesis contractualista, que establece que el contrato de trabajo hace nacer la relación de trabajo, siendo esta última teoría la adoptada por dicho autor.”⁸

Por su parte el primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de

⁸ Blasco Pellicer, Ángel. **La individualización de las relaciones de laborales**. Pág. 42.



los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.”

De la lectura del Artículo citado, se determina que la legislación guatemalteca adopta la tesis relacionista de la relación de trabajo; ya que se puede inferir que la relación de trabajo puede originar el contrato de trabajo. Pero se cree más acertada la tesis contractualista, ya que para que una persona preste sus servicios o ejecute una obra a favor de otra, debe haber un acuerdo previo entre ambas, que sería el contrato de trabajo; puesto que nadie trabaja sin saber en que condiciones lo hará, o al menos el salario que percibirá y el tipo de trabajo que debe realizar. Al ser el contrato de trabajo consensual no requiere, la suscripción de un documento escrito para su perfeccionamiento, ya que éste puede ser verbal, y quedará perfecto cuando las partes acuerden las bases mínimas del mismo.

En este orden de ideas, Ángel Blasco Pellicer indica: “El contrato como negocio jurídico bilateral, hace nacer la relación de trabajo entre los sujetos que lo conciertan. Es un acto jurídico al que el ordenamiento atribuye un efecto determinado: el de la creación de la relación laboral.”⁹

Continúa manifestando el autor citado: “La relación laboral sólo puede nacer del acuerdo voluntariamente prestado por los sujetos y los derechos y obligaciones derivados de la misma nacen, precisamente, del mismo acuerdo. Son las partes

⁹ Ibid. Pág. 42.



las que deciden sobre las cláusulas esenciales del contrato, sobre la parte vital indispensable para la existencia del contrato mismo, en definitiva, sobre el ser o no ser de la relación laboral. Como contrato, el de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades entre partes para constituir, regular o disolver entre ellas una relación jurídica.”¹⁰

Por lo tanto, la relación de trabajo sólo puede surgir del acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono, dicho acuerdo constituirá el contrato de trabajo, por lo que se puede afirmar que el contrato de trabajo crea la relación de trabajo, y no ésta al contrato.

¹⁰. **Ibid.** Pág. 43.



CAPÍTULO II

2. La terminación de la relación de trabajo

En este capítulo se desarrollan las causas de la terminación de la relación de trabajo; siendo la más común el despido, asimismo se estudia la extinción del mismo por su cumplimiento, por desaparición, jubilación, invalidez o incapacidad de los sujetos; por último, se estudia la extinción del contrato por voluntad del trabajador.

2.1. Definición

El Artículo 76 del Código de Trabajo establece: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra... en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos." El presente Artículo es certero al indicar que la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento y por voluntad de una de las partes; en tal sentido se puede establecer que omite indicar que también se puede finalizar por cumplimiento del trabajo que se encomendó o por cumplimiento de la obra destinada a realizarse (para los casos en que el contrato puede celebrarse a plazo fijo o para obra determinada).



La licenciada Sandra Eugenia Mazariegos Herrera, bajo la dirección de Miguel F. Canessa Montejo indica al respecto: “En la extinción de las relaciones laborales colisionan los intereses de los trabajadores y de los empresarios, lo que sucede en pocos temas jurídicos-laborales. Ello sostiene, no es frecuente, en virtud que dentro de los principios del derecho laboral se establece la estabilidad del trabajador.”¹¹

En ese orden de ideas, se establece que la terminación de la relación laboral consiste en la separación del vínculo económico jurídico; mediante la cual colisionan los intereses del trabajador y del patrono; es decir, no tienen ningún interés en proseguir con la relación laboral y deciden finalizarla, en algunos casos de forma voluntaria, y en otros de forma unilateral tanto del trabajador como del patrono.

2.2. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono

El contrato de trabajo puede ser terminado por decisión unilateral del patrono mediante el despido; el cual se divide en directo e indirecto, y a la vez constituye la causa más habitual de finalizar la relación laboral; en algunos casos esta causa es imputable al trabajador, por incumplimiento de las atribuciones y responsabilidades de que está investido en el ejercicio de su cargo.

¹¹ Mazariegos Herrera, Sandra Eugenia. *Manual de Derecho del Trabajo*. Pág. 353



2.2.1. El despido

El licenciado Landelino Franco López enuncia: "La causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido. El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituyen como lo hemos señalado la regla general."¹²

En tal sentido, es totalmente lógico pensar que la forma más común de la terminación de los contratos de trabajo lo constituye el despido, que como regla general se puede establecer; mas desde el punto de vista del trabajador es contrario al principio de estabilidad laboral prevaleciente en el contrato de trabajo. Normalmente, el salario derivado de su trabajo constituye el único medio de sostenimiento económico del trabajador, sus familiares, y dependientes económicos. Desde el punto de vista del patrono, el interés radica en no causar perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y conservar la libertad de contratación.

El tratadista Luis Fernández Molina señala: "Tanto la teoría laboral como la práctica, nos informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesita y despedirlos cuando así lo decida."¹³

¹² Franco López, Landelino. *Instituciones del derecho individual del trabajo*. Pág. 107

¹³ Fernández Molina Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 140



a) Despido directo

El autor Mario López Larrave dice: “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base a causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”¹⁴

Esta figura jurídica laboral se sitúa en el ámbito patronal; es decir, es una decisión unilateral tomada por el empleador; la cual puede surgir de circunstancias atribuibles al trabajador, como lo es, el incumplimiento a los reglamentos internos de trabajo, incumplimiento de obligaciones, etc., pues la actitud del patrono es resguardar el ritmo productivo de su empresa.

En síntesis, el despido directo, es la figura jurídica dentro del derecho laboral, mediante la cual el patrono de forma unilateral decide finalizar el contrato de trabajo y por lo tanto; la relación laboral, con el espíritu de optimizar el funcionamiento y producción de su empresa, asimismo, resguarda el derecho de la libre contratación y rescindir de los servicios del trabajador cuando así lo estime procedente, bajo la salvedad que deberá cancelar la indemnización respectiva.

¹⁴ López Larrave, Mario. *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*. Pág. 70



b) Despido indirecto

El autor Luis Fernández Molina lo define así: “Cuando las relaciones obrero-patronales se encuentran muy deterioradas o en previsible vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por mínima que resulte, para precipitar la terminación de la relación laboral. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización).”¹⁵

Al respecto el autor Mario López Larrave define: “El despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas –reales o supuestas- imputables al patrono que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador lo comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.”¹⁶

Los tratadistas ubican al despido directo dentro de las formas de terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleado. Al respecto, se considera injustificada dicha posición doctrinaria, en virtud que, si bien es cierto el trabajador es quien toma la decisión de dar por finalizada la relación laboral; también lo es que el patrono puede provocar dicha reacción con actitudes tales como: la disminución del salario percibido por el trabajador, aumento en la carga

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 143

¹⁶ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 74



horaria, descenso de puesto que ocupa; obligando al trabajador a tomar la actitud de dar por finalizada la relación laboral. Si se demuestra que las causas de terminación para el despido indirecto, son por las actitudes del patrono, debe tener las mismas consecuencias jurídicas del despido directo. Es decir, el trabajador da por finalizada la relación de trabajo pero sin responsabilidad de su parte; y por lo tanto, tiene derecho a percibir la indemnización por el tiempo laborado, tal y como se encuentra estipulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

c) Despido justificado

Esta figura jurídica es relevante por el enfoque patronal que observa, en virtud que en este caso la ley faculta al patrono de manera unilateral para dar por finalizada la relación laboral, sin la consecuencia del pago de la indemnización, mediante las causales contempladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Al respecto, el tratadista Luis Fernández Molina señala que: "La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer al pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización."¹⁷

En ese orden de ideas, se puede establecer que el patrono en circunstancias imputables al trabajador puede dar por finalizada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte y a la vez se exime del pago de la indemnización

¹⁷ Fernández Molina Luis. *Ob. Cit.* Pág. 141



respectiva. Debe tomarse en cuenta que en los casos de algunas empresas privadas e instituciones públicas, tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Organismo Judicial, etc., conceden a sus extrabajadores la llamada indemnización universal, que como su nombre lo indica, se otorga a todo extrabajador con independencia del motivo u origen de la finalización de la relación de trabajo. En estos casos, el trabajador se encuentra cubierto de manera general al momento de finalizar la relación y cuenta con una suma de dinero para mientras obtiene una nueva fuente de ingreso para su subsistencia.

2.3. Terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

El contrato de trabajo puede indiscutiblemente ser terminado por voluntad del trabajador por muchas causas; siendo las más comunes la renuncia y el abandono del trabajo; que producen como consecuencia común la finalización del contrato de trabajo; y por lo tanto, extingue el vínculo jurídico entre su persona y el patrono o empresario.

2.3.1. Renuncia

Eminentemente la renuncia es un derecho irrenunciable del trabajador, garantizando la libre elección de empleo, por medio del cual pone fin a la relación de trabajo y al contrato mismo. Puede ser presentada por escrito o verbalmente, aunque en algunos casos se hace necesaria la presentación de la misma en forma escrita, con el objeto de dejar constancia de la misma. La



única limitación que el derecho a renunciar presenta, es el aviso previo que el trabajador debe remitir al patrono con las condiciones que se hubieran fijado en el contrato mismo, y en caso de no fijar ninguna de ellas se estará a lo que para el efecto regula el Artículo 83 del Código de Trabajo que establece: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos; b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos; c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y d) Después de cinco años de servicio continuos, con un mes de anticipación por lo menos. Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta...”

Como se expresa en el referido Artículo, el aviso por norma general debe darse por escrito, la única excepción es, si el contrato de trabajo es de manera verbal el trabajador puede renunciar de esa forma, pero se debe auxiliar de dos



testigos que den fe del acto de la renuncia, con el objeto de dejar constancia de la misma y por lo tanto surta sus efectos jurídicos respectivos.

El licenciado Luis Fernández Molina indica: “Es un derecho indiscutible del trabajador. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación de PRE-AVISO y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.”¹⁸ Es certero el autor al indicar que no es necesario cumplir con muchos requisitos, simplemente cumplir con avisar al patrono que próximamente se estará retirando de su puesto de trabajo y con ello renuncia expresamente a la indemnización; lo cual constituye la consecuencia jurídica principal de esta decisión.

Cuando el trabajador incumpla con presentar el aviso al patrono, con la anticipación debida, no puede el empleador obligarlo a permanecer en su puesto en tanto se cubra el período legal establecido en la ley; sin embargo, el empleador que resultare favorecido por la sentencia obtenida en juicio ordinario laboral por abandono de trabajo, puede obtener el pago de una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la falta de aviso oportuno.

2.3.2. Abandono del trabajo

El tratadista Luis Fernández Molina señala: “Es común que el trabajador, sin dar

¹⁸ *Ibid.* Pág. 143



ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo.”¹⁹ En este sentido el trabajador sin ninguna causa ni justificación, se ausenta por más tiempo del plazo señalado en la ley, y esta actitud es causa de terminación del contrato imputable exclusivamente al trabajador; ya que con la misma, evidencia el desinterés en mantener la relación laboral y cumplir con el contrato de trabajo.

He aquí el surgimiento del derecho del patrono para poder iniciar el proceso ordinario laboral por abandono de trabajo y con ello eximirse de la obligación al pago de la indemnización. Al respecto, el Artículo 77 literal f) del Código de Trabajo establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: “Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.” En este sentido, la ley permite al patrono dar por finalizada la relación de trabajo por incumplimiento del trabajador; es decir, por haber abandonado éste el lugar o puesto de trabajo sin dar ninguna clase de aviso o justificación.

2.4. La terminación del contrato de trabajo por otras causas

Otras causas de terminación del contrato de trabajo, ajenas a la voluntad o mala fe de las partes incluyen la muerte del trabajador o del patrono, la jubilación y la invalidez del trabajador. No existe en tales situaciones mala fe o decisión

¹⁹ Ibid. Pág. 144



unilateral de una parte para finalizar la relación de trabajo. En algunos casos la terminación de la relación es ajena a la voluntad de las partes; como en los casos de muerte e invalidez; y en el de jubilación, se produce la terminación al cumplirse los requisitos para gozar de un descanso remunerado por los años de servicios prestados.

2.4.1. Muerte del trabajador

En el caso de fallecimiento del trabajador, si sus dependientes no tienen derecho a la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, surge por mandato constitucional la obligación patronal de pagar a los dependientes económicos o conviviente del trabajador; el equivalente de lo que le correspondería por indemnización laboral. Para hacer un pago efectivo, que libere de la obligación al patrono, es aconsejable efectuarlo por medio de la Inspección General de Trabajo; o mejor aún, en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que sea el juez quien declare a los beneficiarios y con eso se tenga por finiquitada la relación laboral y cumplida la obligación patronal.

Es necesario indicar que al fallecimiento del trabajador queda resuelto el contrato o relación de trabajo; sin que por esta causa se extingan los derechos inmersos en el contrato y las consecuencia jurídicas posteriores; tal es el caso de la indemnización post-mortem y todas las demás prestaciones que el difunto trabajador poseía al momento del acaecimiento de la muerte.



El autor Manuel Ossorio indica al respecto: “Muerte del trabajador: En la legislación argentina, la extinción del contrato de trabajo por fallecimiento del trabajador reconoce al cónyuge, a los ascendientes y descendientes menores de 22 años o incapacitados para el trabajo, en el orden que establece el Código Civil, el derecho de una indemnización igual a la prevista para ciertos casos de despido injustificado. La generalidad de la doctrina y de la jurisprudencia se pronuncian en el sentido de que ese derecho de los causahabientes subsiste aun en el caso de suicidio del trabajador.”²⁰

2.4.2. Muerte del patrono

Es evidente que esta figura jurídica, únicamente se presenta cuando el empleador es una persona individual, ya que en caso de sociedades, no sucede lo mismo pues la sociedad no puede fallecer.

En caso de personas individuales, el derecho del trabajador es reclamar las prestaciones que le corresponden a los herederos o encaminar su acción en contra del administrador de la mortal; para que dentro de la masa hereditaria se incluyan dentro del pasivo las mismas; para que puedan ser canceladas al momento de la partición de la herencia.

²⁰ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 473



2.4.3. Jubilación

La jubilación, procede de la palabra hebrea yobel que significa júbilo. “Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar. Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual.”²¹

El autor Manuel Ossorio indica: “Régimen establecido en muchas legislaciones a efectos de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalida para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia que les permita atender a sus necesidades vitales.”²²

En este sentido, la jubilación involucra el derecho del trabajador a optar por una compensación económica que de manera mensual percibirá, por los años de servicio que prestó a uno o varios patronos; en Guatemala, corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el pago de esta renta mensual, previamente se satisfagan los requisitos indispensables, como por ejemplo: haber contribuido al Régimen de Seguridad Social por lo menos con ciento

²¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/jubilación>. (Guatemala, 3 de agosto de 2011).

²² Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 401



ochenta cuotas y cumplir con la edad señalada, el trámite tarda alrededor de un año, pero la prestación es retroactiva a la fecha de presentación de la solicitud ante la autoridad respectiva.

2.4.4. Invalidez del trabajador

La invalidez es uno de los riesgos que protege el Régimen de Seguridad Social, el cual se encuentra contenido dentro del Capítulo IV de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala; asimismo, es desarrollado por el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo número 1124, de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, específicamente en su Capítulo II.

El autor Manuel Ossorio indica: "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 de tal infortunio."²³

Para el autor Hugo Vargas Pazos, la invalidez es: "Aquel estado en el que se encuentra una persona, que sufre un defecto físico o mental, que le impide o dificulta efectuar alguna de sus actividades."²⁴

²³ *Ibid.* Pág. 397

²⁴ Vargas Pazos, Hugo, *Evaluación financiera de las reformas al sistema de pensiones de Guatemala*. Pág. 20



El Reglamento sobre Protección Relativa a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia anteriormente relacionado, la define como: “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.”

El mismo cuerpo normativo establece dos grados de invalidez, siendo estos:

a) Total: Cuando el asegurado se encuentre incapacitado para el trabajo y en consecuencia obtiene una remuneración mayor del 33% de la que percibe ordinariamente un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación profesional análogas.

b) Gran invalidez: Se considera como tal, cuando el trabajador esté incapacitado para obtener una remuneración y necesite el auxilio de otra persona para llevar a cabo los actos de la vida cotidiana.

En síntesis, los contratos de trabajo pueden finalizarse por voluntad unilateral de las partes, por acuerdo de voluntades y por causas ajenas inimputables a las partes; pero esto no significa que los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos se extingan; es más, en algunos casos derivan consecuencias jurídicas y obligaciones como lo es la indemnización post-mortem.



CAPÍTULO III

3. La indemnización en el derecho laboral

Como consecuencia de la terminación de la relación laboral y del contrato de trabajo; se deriva el derecho que tiene el trabajador a percibir por parte del patrono una cantidad de dinero en concepto de indemnización; cuyo objeto es proveer al extrabajador, de un capital para subsistencia de él y de sus dependientes económicos, mientras encuentra otra fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades y obligaciones.

3.1. Definición

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

El autor Manuel Ossorio indica: "En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de pre aviso."²⁵

²⁵ Ossorio, Manuel. *Ibid.* Pág. 375



Indemnización es un resarcimiento económico para reparar un daño o perjuicio causado; algo que se está compensando, significa dar o pagar.

3.2. Indemnización por tiempo de servicio o indemnización por despido injustificado

Algunos autores, y el propio Código de Trabajo en su Artículo 82, definen la Indemnización por tiempo de servicio. Es un derecho propio de los trabajadores, la cual deben recibir cuando son despedidos por su patrono sin que exista causa justificada alguna; quiere decir que no existió culpa o responsabilidad de su parte para que sucediera el despido de acuerdo a las causales 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 razón de un mes de salario por cada año de servicios continuos; tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses laborados y si los servicios prestados no llegaren a un año, será en forma proporcional según el tiempo efectivamente laborado.

Se resume la indemnización por despido injustificado, como bien lo indica su nombre; cuando de forma injustificada y de manera unilateral decide el patrono dar por finalizada la relación de trabajo y el contrato mismo; he aquí el surgimiento del derecho del trabajador en percibir la denominada indemnización,



la cual será utilizada para la subsistencia y mantenimiento de él y de los dependientes económicos del trabajador, mientras encuentra una nueva fuente de ingresos económicos que le permitan el cumplimiento de sus obligaciones.

3.3. Indemnización por despido indirecto

Como ya se ha citado anteriormente, la consecuencia jurídica del despido indirecto es el derecho a percibir la indemnización; en tal sentido, le corresponde al patrono la obligación de cubrir la indemnización de la misma forma como le correspondería por despido directo.

Este aspecto se evidencia en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el cual establece las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte; en tal sentido de manera general le corresponde el pago de la indemnización.

3.4. Indemnización por motivo de accidente en el trabajo

El Artículo 197 del Código de Trabajo, establece lo relativo a higiene y seguridad en el trabajo, cuyas normas obligan a la parte patronal a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de los 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 directamente a indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador.

Estos daños pueden ser desde la pérdida de algún miembro principal, incapacidad provisional o permanente, hasta la muerte del trabajador; en este caso, la ley regula a quiénes les corresponde el derecho de reclamar la indemnización denominada post-mortem, que le asiste al cónyuge supérstite, sus hijos menores de edad, hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente.

3.5. Indemnización por motivo de muerte del trabajador o indemnización post-mortem

Esta indemnización se originó en la antigüedad, la cual se estableció como un derecho mínimo de los trabajadores en áreas de riesgo eminente; como lo eran los trabajos realizados en ferroviarias, fundidoras de metales, las minas, e industrias madereras; en los cuales el trabajador se encontraba en evidente riesgo de sufrir un accidente, inclusive fallecer por el ámbito y condiciones en el cual realizaba su trabajo.

3.5.1. Antecedentes generales

En tiempos pasados, el poder del obrero o trabajador se enfocó en exigir que se 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 podrían 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 con el paso de los años.

De tal manera que fueron creándose normativas más idóneas, 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.

Al respecto existen varias teorías, de las cuales se citarán las más relevantes:

a) “Teoría de la responsabilidad objetiva: La cual 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; de esta cuenta se conformaron los precedentes para constituir la teoría del riesgo profesional.

b) Teoría de la responsabilidad subjetiva: Establece que debe probarse el daño causado y también la culpabilidad directa del patrono, si provenía de algún objeto de su pertenencia o por descuido o negligencia de su parte o de un tercero, siempre bajo la dirección y responsabilidad del patrono, esta situación la debía probar directamente el afectado o sus presuntos 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.

c) Teoría de la responsabilidad contractual: Esta teoría garantizaba la integridad física del trabajador, en caso de un percance o accidente 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.

d) 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 o frutos del trabajo. 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, 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. Éste 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.”

3.5.2. Antecedentes en la legislación guatemalteca

Existen una serie de antecedentes, pero se citarán los más relevantes en la legislación; que se resumen de la manera siguiente:

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”. En este sentido no existía una 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 reguló en el Decreto número 669, Ley Protectora de Obreros, de 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 otorgada el derecho a una indemnización, por cualquiera que hubiere sido la causa del accidente, salvo que el trabajador lo



hubiere ocasionado intencionalmente. Esta ley no delimitaba lo que era accidente o enfermedad, por ese motivo no constituía una aplicación eficaz, hasta que en la Constitución Política de Guatemala de 1945 se contempló como una garantía social la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores.

Por otro lado, en 1946 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que instituyó el Régimen de Seguridad Social en forma obligatoria para los trabajadores. Con dicha influencia, se promulgó el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, que contenía el Código de Trabajo de 1947; y algunas normas de la Constitución Política de Guatemala de 1965, que en su Artículo 114 numeral 19, regulaba el pago de una llamada prestación por motivo de fallecer un trabajador encontrándose al servicio de un patrono; prestación que era equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado.

Actualmente, el Código de Trabajo vigente, contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su título quinto regula sobre la higiene y seguridad en el trabajo, normativa que va dirigida al patrono con el objeto de que adopte ciertas precauciones necesarias para proteger la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de los 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 del Código de Trabajo, literal a) regula: “Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resultare para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente;...” Pero, en este caso 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. La Constitución Política de la República de Guatemala actual regula este pago como un derecho social mínimo.

3.5.3. 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.

Es una prestación de carácter pecuniaria, que el patrono debe pagar a los beneficiarios del trabajador; ya que los mismos, han perdido la fuente de sus ingresos y dejado de percibir lo necesario para su subsistencia.

La licenciada Karina María Soto Berducido indica: “Es una indemnización que se otorga posterior a la muerte de un laborante. Es una obligación establecida en la ley para todo patrono, que va dirigida a los beneficiarios de un trabajador, que habiéndose dado fin al vínculo laboral por motivo de su fallecimiento, ellos recibirán un monto de dinero atendiendo a los años de servicio que el trabajador hubiere aportado.”²⁶

²⁶ Soto Berducido, Karina María, *Análisis jurídico, doctrinario y social de la indemnización post mortem en materia laboral y la necesidad de adecuar su normativa a la realidad social*. Pág. 45

De acuerdo a la legislación laboral vigente en Guatemala, se puede decir que es una obligación que tiene todo patrono y que consiste en cubrir en forma pecuniaria a los declarados conforme la ley o judicialmente beneficiarios de un trabajador fallecido; cuando ocurre la terminación del vínculo laboral por el fallecimiento de este último; pago que será de un mes de salario por cada año de servicio prestado.

3.5.4. Características

Aquí se determinan las cualidades distintivas de la indemnización post-mortem, para lo cual se citarán algunas de las más relevantes, siendo éstas las siguientes:

a) Es de carácter social: Porque el objeto principal es 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 principal 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 directo 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, con lo cual se provee un ingreso económico para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar.

b) Es parte de la previsión social: Aunado a la característica citada, el fin de esta indemnización es reparar por un tiempo determinado cierto riesgo acaecido en el núcleo familiar; ya que 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 el desembolso económico que debe efectuar el patrono a favor de los beneficiarios del trabajador. Dicho desembolso se reconoce en el derecho laboral como indemnización post-mortem; la cual es reconocida por las leyes guatemaltecas, ya que proporciona 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 Supervivencia.

c) 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. El Código de Trabajo no toma en cuenta aspectos civiles para que pueda ser parte de una herencia o para disponer testamentariamente de dicha indemnización.



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 traspasa por razón social de necesidad a las personas que dependían económicamente de los ingresos de la víctima y no se le puede considerar un bien hereditario del que el trabajador podría disponer libremente en vida.

d) Es un derecho constitucional y por lo tanto es obligatorio: La 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 en el Artículo 85 literal a).

3.5.5. A quiénes se reconoce como beneficiarios

Los factores ya citados determinan quiénes serán los beneficiarios del trabajador; como lo son: el vínculo familiar y la dependencia económica. Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en su Artículo 102 literal p) al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados; asimismo el Código de Trabajo en su Artículo 85 literal a) reconoce a la



concubina, los dependientes económicos, pero también menciona a los herederos.

Por otro lado, los pactos colectivos de condiciones de trabajo reconocen a los parientes o dependientes económicos que el trabajador hubiere designado como beneficiarios, por medio de la declaración voluntaria ante el registro interno correspondiente.

Como se puede observar, la legislación que establece este extremo lo hace en forma muy limitada; sin embargo, el Código de Trabajo al utilizar los términos específicos de dependientes económicos y herederos, otorga la oportunidad que no sea tan restrictiva la designación. Aunque hay variadas opiniones relativas a quiénes se considera como herederos y a quiénes dependientes económicos; el fundamento de algunos es que no se pretenda que las reglas del derecho civil abarquen este campo de los beneficiarios en el campo del derecho laboral.

Finalmente, se puede indicar que como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, nace el derecho a percibir por parte del patrono una cantidad de dinero que se denomina indemnización por el plazo que se laboró efectivamente; y en algunos casos este beneficio lo perciben los beneficiarios cuando el trabajador ha fallecido; como en el caso de la denominada indemnización post-mortem.



CAPÍTULO IV

4. La prescripción en el derecho laboral

En el área del derecho laboral, se establecen algunas figuras muy específicas en cuanto al término de la prescripción, en algunas circunstancias la ley es omisa al no indicar cuál es plazo para promover las acciones respectivas; al respecto la Corte de Constitucionalidad ha emitido varios fallos en los cuales se establece que no puede dejarse a voluntad de las partes promover las acciones cuando lo consideren necesario; y por lo tanto, deben aplicarse supletoriamente los plazos señalados en otras diligencias parecidas en cuanto a la tramitación.

4.1. Definición

El autor Manuel Ossorio indica: “Medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo que la ley determina.”²⁷

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”.

²⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.**. Pág.601

En este sentido se puede decir que la prescripción es un medio otorgado por la ley, mediante el cual una persona jurídica o individual, puede librarse de una o varias obligaciones por el transcurso del tiempo. Para la parte patronal y para la parte trabajadora, es la pérdida del derecho que le asistió en algún momento por haber excedido el tiempo por el cual pudo haber realizado las acciones administrativas o judiciales respectivas.

4.2. Clases de prescripción

La prescripción puede ser positiva o negativa. En el primer caso, consiste en la adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo; en el segundo, por el contrario, es la pérdida de un derecho por el paso del tiempo.

4.2.1. Prescripción adquisitiva o positiva

Es una de las modalidades de la prescripción. "Derecho por el cual el poseedor de una cosa adquiere la propiedad de ella por la continuación de la posesión durante el tiempo fijado por la ley."²⁸ En tal sentido esta clase de prescripción no es muy aplicable dentro del derecho laboral, debido al principio de tutelaridad del trabajador consagrado en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo.

²⁸ Ibid.

4.2.2. Prescripción extintiva, negativa o liberatoria

Esta clase de prescripción, es la que interesa en el desarrollo del presente capítulo, y significa "Excepción para repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere. De ese modo, el silencio o inacción del acreedor durante el tiempo designado por la ley, deja al deudor libre de toda obligación, sin que para ello se necesite ni buena fe ni justo título."²⁹

La prescripción extintiva, negativa o liberatoria, es una institución que se encuentra inmersa en todas las disciplinas jurídicas; y no es más que la extinción de determinados derechos por haber transcurrido determinado tiempo sin que esos derechos hayan sido ejercitados o exigidos ante la autoridad competente para tal efecto. Tal actitud presume el desinterés de los titulares de los derechos por no ejercerlos en los plazos previamente estipulados y por lo mismo; se declara la extinción de los mismos en aras de la firmeza y seguridad jurídica.

Dentro del derecho laboral, específicamente en distintos Artículos del Código de Trabajo, se regulan los plazos establecidos como prescripción; y al respecto se pueden resumir los siguientes:

²⁹ **Ibid.** Pág.602



a) Prescriben en veinte días hábiles:

- Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores, Artículo 259 del Código de Trabajo.
- Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores, Artículo 259 del Código de Trabajo.
- Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, Artículo 261 del Código de Trabajo.

b) Prescriben en treinta días hábiles:

- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido, Artículo 260 del Código de Trabajo.
- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen, Artículo 260 del Código de Trabajo.
- Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiran injustificadamente de su puesto, Artículo 262 del Código de Trabajo.



c) Prescriben en cuatro meses:

- Todos los derechos que provengan directamente de los contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del Reglamento Interior de Trabajo, Artículo 263 del Código de Trabajo.

d) Prescriben en un año:

- La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64 del mismo cuerpo legal, previo apercibimiento escrito.

e) Prescriben en dos años:

- Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, Artículo 264 del Código de Trabajo.

En materia de servicio civil, específicamente el Artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Término de prescripción. Todas las acciones o derechos provenientes de la presente ley o de sus reglamentos prescriben en el término



máximo de tres meses, con la excepciones o regulaciones que establezca el reglamento especial que al efecto se emita.”

4.3. Interrupción de la prescripción

La interrupción de la prescripción consiste en aquella figura jurídica, por medio de la cual el tiempo hábil de prescripción que ha transcurrido se ve inhabilitado por la acción oportuna del titular o persona legitimada, del derecho o por reconocimiento expreso o tácito que del mismo derecho haga el obligado a cumplirlo.

Al respecto el autor Manuel Ossorio indica: “Detención del curso de la prescripción. Cuando esa detención se produce, no corre el tiempo anterior a la fecha del hecho interrumpido.”³⁰

A pesar de los amplios plazos que se han señalado con anterioridad, puede surgir la necesidad de interrumpir la prescripción; lo que puede conforme la doctrina suceder acudiendo en ejercicio del derecho de petición a las siguientes entidades:

a) Por la demanda judicial presentada por el trabajador o el patrono ante el tribunal respectivo, y con las formalidades que la ley regula.

³⁰ *Ibid.*. Pág. 394



b) Por gestión administrativa realizada ante la Inspección de Trabajo de la localidad, con el ánimo que de manera administrativa, se solucione el conflicto y a falta de arreglo se pueda accionar ante el órgano judicial respectivo.

El Artículo 266 del Código de Trabajo establece: “El termino de la prescripción se interrumpe: a) Por demanda o gestión ante autoridad competente; b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción. Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.”

Del Artículo anteriormente citado, se puede establecer que existen varias formas de interrumpir la prescripción; pero en el área laboral, generalmente le corresponde al trabajador acudir a la autoridad competente respectiva antes que el plazo regulado en la ley para su reclamación culmine; y con él, también el derecho que le asistió en su oportunidad y en ningún caso se puede argumentar ignorancia a los plazos expresamente estipulado en la ley.



4.4. Efecto de la interrupción de la prescripción

Al respecto hay que analizar la ley de la metafísica, la cual establece que todo acto causa un efecto, es decir toda acción tiene consecuencias; en ese sentido al momento de iniciar cualquier gestión ante la autoridad competente, que como ya se estableció anteriormente puede ser ante la Inspección de Trabajo de la localidad o ante los tribunales de trabajo, causa el efecto inmediato de inutilizar para la prescripción todo el tiempo que ha transcurrido antes de que la misma ocurra. De tal manera que el patrono o el trabajador no podrán liberarse de la obligación que les impone la ley sobre el pago o cumplimiento de la obligación.

4.5. Para quiénes no corre la prescripción dentro del derecho laboral

La prescripción como ya se indicó anteriormente, es un medio de librarse de una obligación mediante el transcurso del tiempo fijado en la ley y bajo las condiciones que ésta señala; sin embargo, existen dentro del derecho laboral, medios excepcionales para quienes no corre la prescripción, aquí se analizan los siguientes:

a) Para los menores de edad: En el ordenamiento civil, específicamente, en el Artículo 8 del Código Civil, se considera que son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años; razón por la cual en contra de una persona que no ha llegado a la mayoría de edad no corre el término de la prescripción, siempre y cuando no tuviere representante legal; que según la legislación guatemalteca la



ejercen conjuntamente los padres del menor en ejercicio de la patria potestad o una persona denominada tutor, y una vez verificado que el menor de edad posee quien lo represente y defienda ante cualquier circunstancia, la prescripción empieza a correr desde ese momento.

El mismo cuerpo legal en su Artículo 305 numeral 2º regula que es obligación del protutor defender los derechos del menor en juicio y fuera de él; razón por la cual una vez nombrado el tutor o protutor deben defender al menor y accionar en contra de las personas obligadas con este último, antes que el plazo de la prescripción opere y extinga el derecho.

b) Los incapaces: La incapacidad es la: “Carencia de aptitud para ejercer válidamente determinados derechos.”³¹ Es decir, que el sujeto carece de capacidad para ejercer algún o algunos derechos inherentes.

Para los incapaces no corre ningún término de la prescripción, siempre y cuando no tengan quien los represente; por lo cual se puede establecer que cuando ha sido nombrado representante, este último debe accionar y defender los derechos del incapaz; en virtud que a partir de la fecha de su nombramiento empieza a correr el término de la prescripción para el menor.

c) Menores de catorce años: Regula el Artículo 265 del Código de Trabajo: “La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces,

³¹ **Ibid.** Pág. 370



mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.”

Esta norma es precisa al estipular que contra los menores de catorce años y los incapaces no corre ningún término de prescripción siempre y cuando no tengan nombrado representante legal; asimismo, serán responsables de los daños y perjuicios que se causen a sus representados, al haber omitido la acción respectiva para resguardar los derechos de los menores, lo cual inspira seguridad jurídica.

4.6. Breve análisis de la legislación guatemalteca en relación a la indemnización post-mortem

Aquí se realiza un breve análisis de la legislación guatemalteca con relación al citado beneficio, regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo; y además en el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; los citados cuerpos legales actualmente son los aplicables al beneficio denominado post-mortem; que en algunos casos es denominada pensión por sobrevivencia, la cual es otorgada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



4.6.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es un conjunto de normas jurídicas y sociales que establecen derechos y obligaciones para los habitantes del Estado.

La misma en el Artículo 102 literal p) establece: “Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.”

El Artículo transcrito indica varios supuestos; el primero, la obligación que se impone al patrono a pagar una indemnización cuando el trabajador fallezca prestando sus servicios, ya sea dentro del lugar de trabajo o fuera de éste, siempre y cuando el trabajador no se encuentre cubierto por el régimen de seguridad social; el segundo supuesto, consiste en la protección del seguro social, en el caso de Guatemala es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), quien mediante un estudio previo y cumplidos los requisitos exigidos por dicho instituto, otorga a los beneficiarios del fallecido, una pensión



por sobrevivencia, eximiendo con esto la obligación patronal del pago del beneficio; el tercer supuesto, indica que si el seguro social bajo alguna circunstancia no otorgare por completo el beneficio, corresponde al patrono la obligación de complementarla.

4.6.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo en el Artículo 85 literal a) establece: "Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resultare para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero



la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente;...”

El citado Artículo hace una especial ampliación a la norma general descrita en la Constitución Política de la República de Guatemala, al indicar el plazo máximo, dependiendo de la cantidad de trabajadores, por el cual el patrono tiene la obligación de pagar la prestación.

Asimismo, indica que la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada y declarada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con los documentos que para el efecto extiende el Registro Civil; es decir, las certificaciones extendidas por el Registrador Civil que en la actualidad forma parte del Registro Nacional de la Personas (RENAP); tal circunstancia se encuentra regulada en el Reglamento de Inscripciones del Registro Civil de las Personas, Acuerdo del Directorio número 176-2008, específicamente en el Artículo 6 principios, inciso a) el cual cita: “Principio de Inscripción: Por este principio se determina la eficacia y el valor principal de los asientos en el Registro Civil, en virtud que certificaciones de las Actas del Registro Civil prueban el estado civil de las personas”

Como norma específica se necesita que el Juez de Trabajo y Previsión Social, mediante un auto, declare a los beneficiarios del trabajador fallecido, con el ánimo de resguardar los derechos del patrono al establecer judicialmente a quiénes les corresponde recibir el beneficio relacionado; en virtud que en



algunas ocasiones el patrono ha cancelado a supuestos y erróneos beneficiarios y con posterioridad aparecen los legítimos beneficiarios del trabajador.

4.6.3. Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Dentro del contenido de este Reglamento se encuentra normado lo relativo a la sobrevivencia, que se define como: “El estado en que quedan los beneficiarios dependientes económicos al fallecimiento del asegurado o pensionado.” Asimismo, define al beneficiario como: “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.”

El autor Iñaki de la Peña define la pensión de sobrevivencia o supervivencia como: “Aquellas prestaciones para el caso de que el partícipe, siendo trabajador activo, beneficiario jubilado o trabajador inválido, fallezca, dando derecho a la percepción de éstas por un tercero o beneficiario, siendo las más habituales las prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de familiares.”³²

³² De la Peña, Iñaki. **Planes de previsión social.** Pág. 72



a) Legitimación para su solicitud

Establece el Reglamento en mención, que se encuentran legitimados para solicitar la respectiva pensión de sobrevivencia las siguientes personas:

- La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil, siempre que una 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 vitales.

- En defecto de la beneficiaria a que se refiere el inciso anterior, la compañera que haya convivido maridablemente con el causante durante un tiempo ininterrumpido no menor de dos años hasta la fecha de su fallecimiento, aun cuando mantenga vínculo matrimonial vigente no disuelto con tercera persona a la fecha del riesgo.

Con relación a los puntos anteriores, se estima que también hay convivencia, cuando por razones de trabajo, el asegurado se encontraba residiendo en lugar distinto al de su familia, si este hecho no le impedía el cumplimiento de todas o la mayor parte de las obligaciones de su hogar. En ningún caso se otorgará pensionamiento a más de una beneficiaria.



- El varón sobreviviente que esté en las condiciones que determina el punto primero, con respecto a la mujer causante que fue su cónyuge, mujer de hecho o compañera, siempre que esté totalmente incapacitado para el trabajo.

- Los hijos menores de 18 años, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio.

- Los hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio.

- 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.

También, indica que la filiación se prueba con las certificaciones de las actas del Registro Civil y a falta de éstas o si las mismas son defectuosas, incompletas o dudosas, el Instituto seguirá una investigación administrativa con el exclusivo objeto de determinar la condición de hijos para el derecho a obtener la pensión.

b) Requisitos para su solicitud

Las formalidades requeridas para optar a una pensión de sobrevivencia son las siguientes:



- Que el afiliado haya cotizado al Programa de IVS un mínimo de 36 meses de contribución efectivos dentro de los seis años anteriores a la fecha del fallecimiento;
- A la fecha del fallecimiento el afiliado hubiere tenido derecho a la pensión por vejez; y,
- A la fecha del fallecimiento del afiliado el pensionado estuviere disfrutando de pensión por invalidez.
- Presentar certificación original del acta de defunción del afiliado fallecido.

c) Extinción de las pensiones

Establece el Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, precitado que las pensiones se extinguen en los siguientes casos:

- Por muerte del pensionado;
- Cuando los beneficiarios del fallecido contraigan matrimonio o hagan vida marital;

- Cuando los hijos cumplan la mayoría de edad, salvo que se encuentren incapacitados para el trabajo;
- Cuando los hijos adquieran pensión por derecho propio; y,
- Cuando las condiciones que determinan el derecho a la pensión hayan variado.

En síntesis, ninguna de las normas brevemente analizadas indican expresamente el plazo por el cual debe promoverse el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem; erróneamente algunas veces se toma para la prescripción los treinta días hábiles estipulados para los trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales, pero el Artículo 260 del Código de Trabajo que regula este plazo, claramente estatuye que es para reclamar contra el patrono para los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen a los trabajadores. En otros casos se toma como base lo establecido en el Artículo 263 del Código de Trabajo que regula: "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 el término de dos años."

Esta omisión, repercute negativamente en la interposición, diligenciamiento y declaración de beneficiarios de un trabajador fallecido, toda vez que en múltiples ocasiones la parte patronal ha promovido e interpuesto excepciones de



prescripción, aplicando la normativa favorable a su persona, confundiendo de esta cuenta al juzgador, ya que el mismo no cuenta con una norma que fije expresamente plazo para su promoción y diligenciamiento.

4.7. La necesidad de reformar el inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, en cuanto a fijar plazo para promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem

Del análisis efectuado con anterioridad, se puede concluir que la normativa actualmente existente y aplicable es omisa en cuanto fijar plazo dentro del cual se debe promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem; existiendo vacío legal procesal, en virtud que al no estar regulado ni fijado expresamente el plazo dentro del cual se debe promover el referido incidente, la cuestión queda a interpretación y criterio de las partes y del juzgador competente; y como se citó anteriormente algunos juristas y litigantes afirman que a falta de plazo fijado se debe aplicar la norma general regulada en el Artículo 264 del Código de Trabajo; otros sostienen que tratándose de una indemnización el plazo aplicable es el regulado en el Artículo 260 del Código de Trabajo, generando discordia en la interpretación de las normas jurídicas.

Por otro lado, la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha once de agosto de dos mil ocho dictaminó: “De conformidad con lo que establece el Artículo 72 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, si alguna de las partes afectadas estima que en el trámite y ejecución del amparo,



el tribunal no cumple lo previsto en la ley o lo resuelto en la sentencia, podrá ocurrir en queja ante la Corte de Constitucionalidad para que, previa audiencia por veinticuatro horas al ocurso, resuelva lo procedente. Si bien, la ley de la materia no prevé de manera expresa un término para la interposición del ocurso, esta Corte de manera jurisprudencial ha estimado que siendo éste una incidencia dentro del amparo, su promoción no puede exceder el plazo para la interposición de aquél...La doctrina precitada ha establecido que el término para la promoción del ocurso no puede quedar sujeta a la voluntad de las partes, razón por la que se hace necesario considerar un término para su promoción, y siendo éste una incidencia de amparo, el cual posee un término máximo para su incoación de treinta días, no resulta lógico pensar que las incidencias surgidas dentro del mismo posean un término mayor, de esa cuenta, es que se ha considerado como período máximo para su interposición el de treinta días a partir de conocido el hecho que se denuncia como lesivo a la ley..."³³

Del análisis efectuado a la sentencia relacionada, se establece que si bien es cierto se trata de una incidencia surgida dentro del trámite del amparo; se puede considerar que la misma Corte de Constitucionalidad es del criterio que si la ley no prevé expresamente plazo para promover ciertas incidencias, no puede quedar sujeto a voluntad de las partes el promover y diligenciar las mismas; es decir, que no puede quedar a discreción de las mismas fijar un término para su promoción y en su caso, de prescripción, existiendo inseguridad jurídica y falta de claridad en la norma.

³³ Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 11/08/2008. Expediente 2479-2008 Of. 1°



De esta cuenta, se puede sintetizar que las normas que actualmente regulan lo relativo al incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem, no estipulan ningún plazo dentro del cual se debe promover este último; y como consecuencia, no existe certeza jurídica de si este derecho prescribe o no; y en su caso desde cuándo empezaría a computarse el término de la prescripción; razón por la cual a continuación se presenta una propuesta de reforma, tomando en cuenta algunas de las circunstancias que pueden surgir del fallecimiento de un trabajador.

4.7.1. Propuesta en caso de reforma

En base a todo lo establecido en el presente trabajo de investigación, se propone la reforma a la literal a) del Artículo 85 del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República; a efecto de fijar plazo dentro del cual debe promoverse el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem; y con esto garantizar la armonía y la seguridad jurídica al proveer un cuerpo legal más completo para casos concretos. Todo esto en beneficio de los dependientes económicos del trabajador fallecido.

4.7.2. Anteproyecto de reforma al inciso a) del Artículo 85 del Código de Trabajo

Congreso de la República de Guatemala

Decreto número _____

El Congreso de la República de Guatemala



Considerando:

Que el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo y como tal sus normas jurídicas deben buscar el otorgamiento de beneficios para los trabajadores, en atención a hechos concretos y tangibles.

Considerando:

Que el fallecimiento de un trabajador es una situación que afecta negativamente a las personas que dependen económicamente de él.

Considerando:

Que el Código de Trabajo es omiso al no indicar expresamente el plazo dentro del cual se debe promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem y desde cuándo debe empezar a computarse.

Considerando:

Que en concordancia con lo anterior, se hace necesario regular en el Código de Trabajo, el plazo dentro del cual debe promoverse el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem.

Por Tanto,

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



Decreta

La siguiente:

Reforma al Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Artículo 1. Se reforma la literal a) del Artículo 85, el cual queda así:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste al momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resultare para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para



finde de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente. Para el efecto se debe observar lo que establece el Artículo 264, plazo que empezará a computarse: a) desde el fallecimiento del trabajador; b) desde que se declare la muerte presunta; c) desde que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, resuelva en definitiva no otorgar a los beneficiarios la pensión por sobrevivencia; d) en caso de menores de catorce años, incapaces y ausentes, desde que estos posean defensor judicial o representante legal; y...”

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.



CONCLUSIONES

1. La muerte del trabajador constituye una de las formas de terminación de los contratos de trabajo sin responsabilidad de éste y de la parte patronal; sin embargo, no se extinguen los derechos que en vida asistían al trabajador, y pasan a formar parte de los beneficios otorgados a sus dependientes económicos.
2. Algunos de los principios del derecho laboral, deben predominar en lo relativo a la institución de la indemnización post-mortem, con el objeto de reconocer que las normas que la regulan se adaptan expresamente a la realidad social y que los diversos problemas que surjan de ésta puedan resolverse con justicia y prontitud.
3. La indemnización post-mortem, ha dado origen a diversidad de criterios; cuyo resultado se ve reflejado negativamente en trámites judiciales largos, engorrosos y contradictorios, lo que provoca la inconformidad de los solicitantes y crea inseguridad jurídica.
4. La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, no regulan expresamente el plazo dentro del cual se debe promover el incidente declaratorio de beneficiarios post-mortem, quedando a discrecionalidad de las partes y del juzgador, aplicar el término de la prescripción que más les favorezca.



5. La legislación actual 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.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene que informar a los trabajadores sobre la indemnización post-mortem, de modo que estos lo comuniquen a sus dependientes económicos para que puedan reclamarla al momento de fallecer los trabajadores, así como las respectivas prestaciones laborales.
2. Se tiene que reformar el Código de Trabajo en relación a la indemnización post-mortem; de manera que de forma clara, concreta e integral, incluya cada aspecto derivado de los derechos que el trabajador fallecido transmite a partir de ese momento a sus beneficiarios.
3. Al estar regulado el plazo y el trámite del incidente para la indemnización post-mortem; la Corte Suprema de Justicia debe otorgar a los jueces laborales amplias facultades para que con criterios objetivos resuelvan lo más favorable para las partes.
4. El plazo para iniciar el incidente declaratorio post-mortem se debe regular y computar a partir de la muerte del trabajador; desde que se declare la muerte presunta; desde que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, resuelva en definitiva no otorgar a los beneficiarios la pensión a los beneficiarios; y en caso de menores de catorce años, incapaces y ausentes, desde que estos posean defensor judicial o representante legal.



5. En caso de la reclamación de indemnización u otras prestaciones laborales post-mortem, la entidad obligada a exigir su cumplimiento para con los beneficiarios es la Inspección General de Trabajo, en virtud de ser la encargada de la verificación del cumplimiento de las leyes laborales.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÀ-ZAMORA, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. 4ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1984.

BARASSI, Ludovico. **Compendio de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953

BLASCO PELLICER, Ángel. **La individualización de las relaciones laborales**. Madrid, España: Consejo Económico y Social, Depto. De Publicaciones, 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo V, Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Mayte, 2004.

Corte de Constitucionalidad. Sentencia de fecha 11 de agosto de 2008, Expediente número 2479-2008. Oficial 1º.

DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo I**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

DE LA PEÑA, Iñaki. **Planes de previsión social**. Madrid, España: Ed. Pirámide, 2000.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Madrid, España: Impresos y Revistas, S.A., 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: Inversiones Educativas/IUS-ediciones, 2007.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

<http://wikipedia.org/wiki/jubilación>. (Guatemala, 3 de agosto de 2011.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco**. 2ª. ed. Guatemala: IUS-Ediciones, 2007.

MARTÍNEZ, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y la seguridad social**. 3ª. ed.. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

MAZARIEGOS HERRERA, Sandra Eugenia. **Manual de derecho del trabajo**. Tomo I. 1ª. ed. Guatemala: Ed. Serviprensa S.A., 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina; Ed. Heliasta, S.R.L., 1978.

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

VARGAS PAZOS, Hugo. **Evaluación financiera de las reformas al sistema de pensiones de Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 2006.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.



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

Reglamento sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acuerdo número 1124, 2003.

Reglamento de Inscripciones del Registro Civil de las Personas. Directorio del Registro Civil de las Personas. Acuerdo número 176-2008.