

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

**ANÁLISIS CRÍTICO EN CUANTO A ESTABLECER EL DERECHO DEL PAGO DE LA
PRESTACIÓN POST MORTEM, ENTRE LA CÓNYUGE Y LA CONVIVIENTE DE
HECHO, DEBIDO A LA POCA REGULACIÓN LEGAL, ASÍ COMO EL VACÍO
LEGAL EXISTENTE PARA EL PAGO DE OTRAS PRESTACIONES
LABORALES**

ELVIN ALCIDES MARTÍNEZ CHAVARRIA

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**ANÁLISIS CRÍTICO EN CUANTO A ESTABLECER EL DERECHO DEL PAGO DE LA
PRESTACIÓN POST MORTEM, ENTRE LA CÓNYUGE Y LA CONVIVIENTE DE
HECHO, DEBIDO A LA POCA REGULACIÓN LEGAL, ASÍ COMO EL VACÍO
LEGAL EXISTENTE PARA EL PAGO DE OTRAS PRESTACIONES
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELVIN ALCIDES MARTÍNEZ CHAVARRIA

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 Mejia 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 Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Galvéz
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
Vocal:	Licda. Dora Renee Cruz Navas
Secretario:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Gamaliel Sentés Luna
Vocal:	Lic. Raul Artemio Castillo Hernández
Secretario:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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. REGINALDO PEÑA CORNEJO
ABOGADO Y NOTARIO
9ª. Calle 05-54 Zona 1
Escuintla, Escuintla
Tel. 78892362
Guatemala, C.A.

Guatemala, 27 de enero de 2012.

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
Pte.



Respetable Licenciado:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa unidad, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante ELVIN ALCIDES MARTÍNEZ CHAVARRIA, el cual se intitula "ANÁLISIS CRÍTICO EN CUANTO A ESTABLECER EL DERECHO DEL PAGO DE LA PRESTACIÓN POST MORTEM, ENTRE LA CÓNYUGE Y LA CONVIVIENTE DE HECHO, DEBIDO A LA POCA REGULACIÓN LEGAL, ASÍ COMO EL VACÍO LEGAL EXISTENTE PARA EL PAGO DE OTRAS PRESTACIONES LABORALES".

Al realizar la asesoría de tesis sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran oportunas, para la mejor comprensión del tema que se desarrolla, por lo que informo a usted que:

1. En relación al contenido de la presente tesis, opino que cumple objetivamente con cada uno de los capítulos elaborados, pues los mismos fueron ampliados y redactados a fin de que sea fácil su comprensión.
2. Es importante el estudio del tema desarrollado, los conceptos y definiciones, el análisis jurídico doctrinario determina que se debe regular legalmente la prestación post mortem, así como el pago de otras prestaciones, cuando existe derecho y no está regulado dicho pago en la ley, para que la conviviente o la cónyuge reciba las prestaciones cuando fallece el trabajador, siendo quien reciba tales prestaciones, con quien esté viviendo el trabajador al momento de su fallecimiento.



3. La metodología utilizada se dio a través de los método deductivo e inductivo, por el primero se obtuvieron propiedades generales a partir de las singulares, y por el segundo se obtuvieron propiedades particulares a través de las generales. Por el método analítico se descompuso el todo en sus partes para estudiar cada una de ellas con la finalidad de descubrir la esencia del problema. Por el sintético se enlazó la relación abstracta con las relaciones concretas de la investigación.
4. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la bibliográfica, con las cuales se abarcó las etapas del conocimiento científico planteando el problema juridico-social de actualidad y buscándole una posible solución.
5. El presente trabajo de tesis es un material de consideración actual y que aporta un conocimiento científico en lo referente al pago de las prestaciones post mortem.
6. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y debidamente fundamentadas, en congruencia con el tema investigado, por lo cual, brindan una valiosa contribución para el derecho. El presente trabajo de tesis es amparado por una bibliografía actual, en la que los autores son profesionales en la materia que se desarrolla en el presente trabajo.

En tal sentido, el contenido del trabajo de tesis me parece sumamente de actualidad, de esta cuenta dicho ponente cumplió con los requisitos establecidos y exigidos por 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 deviene procedente emitir dictamen favorable.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,

Colegiado No. 4584

Lic. Reginaldo Peña Cortijo
ABOGADO Y NOT. 410



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, siete de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **TERESA PEREZ GOMEZ DE ALDANA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ELVIN ALCIDES MARTÍNEZ CHAVARRIA**, Intitulado: **"ANÁLISIS CRÍTICO EN CUANTO A ESTABLECER EL DERECHO DEL PAGO DE LA PRESTACIÓN POST MORTEM, ENTRE LA CÓNYUGE Y LA CONVIVIENTE DE HECHO, DEBIDO A LA POCA REGULACIÓN LEGAL, ASÍ COMO EL VACÍO LEGAL EXISTENTE PARA EL PAGO DE OTRAS PRESTACIONES LABORALES"**.

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/ jrveh.



LICDA. MARÍA TERESA PÉREZ GÓMEZ DE ALDANA
ABOGADA Y NOTARIA
9a. Calle 05-89 "B" Zona 1
Escuintla, Escuintla.
Tel 78892227.

Guatemala, 9 de febrero de 2012

Jefe de Unidad de Asesoría de tesis.
Lic. Carlos Manuel Castro Monroy.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Presente.



De manera atenta informo a usted que conforme el nombramiento respectivo procedí a asesorar la tesis elaborada por el Bachiller Elvin Alcides Martínez Chavarria, intitulada "Análisis Crítico en Cuanto a Establecer el Derecho del Pago de la Prestación Post Mortem, entre la Cónyuge y la Conviviente de Hecho, Debido a la Poca Regulación Legal, así como el Vacío Legal Existente para el Pago de otras Prestaciones Laborales". Por lo que informo lo siguiente:

El bachiller Martínez Chavarria, realizó el trabajo de forma acertada conforme a los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación correspondientes.

El contenido científico se refiere al pago de la prestación post mortem, así como al pago de otras prestaciones en el derecho laboral, mientras que el técnico es el desarrollo del trabajo investigativo.

Los métodos de investigación utilizados fueron inicialmente el deductivo y posteriormente el inductivo, toda vez que se realizaron análisis de hechos particulares para llegar a conclusiones generales y viceversa; la técnica de investigación utilizada fue documental.

Al igual que el ponente, creo que es necesario regular el pago de la prestación post mortem, así como el pago de otras prestaciones laborales y dilucidar quien legalmente está facultada para recibirlo, si es la cónyuge del trabajador fallecido, o si le corresponde a la última conviviente no casada, por lo cual el tema tratado es importante en el sentido que se busca una solución al problema legal, La redacción fue corregida para darle una mayor claridad al tema. El trabajo de tesis tiene una contribución a la legislación guatemalteca.



El contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. La metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, y la bibliografía, son congruentes a los temas desarrollados dentro de la investigación.

Por lo tanto, al haber finalizado la revisión del trabajo de tesis, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el mismo cumple con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Colegiado. 1561





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante ELVIN ALCIDES MARTÍNEZ CHAVARRIA titulado ANALISIS CRÍTICO EN CUANTO A ESTABLECER EL DERECHO DEL PAGO DE LA PRESTACIÓN POST MORTEM, ENTRE LA CÓNYUGE Y LA CONVIVIENTE DE HECHO, DEBIDO A LA POCA REGULACIÓN LEGAL, ASÍ COMO EL VACÍO LEGAL EXISTENTE PARA EL PAGO DE OTRAS PRESTACIONES LABORALES. 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/iyc



DEDICATORIA

- A Dios:** Mi amado padre celestial, que me dio la vida y la oportunidad de alcanzar este éxito.
- A mis padres:** **Berta Aída Morales Chavarría (Q.E.P.D.) y Florencio Telémaco Martínez Chavarría (Q.E.P.D.)**, que el creador los tenga en su reino.
- A mi abuelitas:** **Adela Chavarría (Q.E.P.D.) y Valentina Chavarría (Q.E.P.D.)**, que el creador las tenga en su reino.
- A Licenciado:** **Marvin Estuardo Arístides, gracias por su apoyo**
- A mi hijos:** **Daniel Conrado y Rocío Elizabeth**, a quienes quiero y amo.
- A mis hermanos:** **Irma Elizabeth, Clodoveo, Dora Valentina, Marta Julia, Isauro, Alejandro y Gustavo**, un cariño especial.
- A Doctora:** **Blanca Odilia Alfaro Guerra**, gracias por su apoyo y ejemplo a seguir, la aprecio mucho y la admiro por ser como es.
- A mi tía:** Licenciada **Julia Leticia Martínez Chavarría**, gracias por su apoyo. de quien he recibido su confianza y cariño.
- A mis amigos y amigas:** Que han estado en momentos especiales.
- A mis compañeros:** Del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla.
- A los profesionales:** Catedráticos y amigos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



A:

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, alma máter forjadora de hombres de ciencia, futuro de nuestra amada Guatemala, en especial a **LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**. por la formación académica que en ella obtuve.



ÍNDICE

Pág

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	2
1.3. Relación histórica.....	4
1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo.....	5
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	9
1.6. Naturaleza jurídica.....	15
1.7. Definición.....	16

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	19
2.1. Definición.....	22
2.2. Clases de prestaciones laborales.....	23
2.3. El trabajador.....	33

CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador.....	43
3.1. Fallecimiento del trabajador.....	43
3.2. Regulación constitucional.....	44
3.3. El trabajador fallecido y afiliado al Seguro Social.....	45
3.4. Fallecimiento del patrono.....	46
3.5. Derecho comparado.....	47

CAPÍTULO IV

4. El derecho de pago a la cónyuge o conviviente en la prestación post mortem.....	53
4.2. Seguridad en el trabajo.....	56
4.3. Análisis jurídico doctrinario.....	57
4.4. Definición.....	58
4.5. Características.....	59
4.6. Los derechos humanos como fuente de aplicación para el derecho al pago de la prestación post mortem.....	62
4.7. Crítica.....	72
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

La escasa regulación legal para el pago de la prestación laboral post-mortem e inexistencia de norma legal para el pago de otras prestaciones laborales, su eficacia o ineficacia como limitante para su aplicación efectiva a favor de la cónyuge o conviviente, constituyen el problema de la investigación y que se debe enfrentar para aclarar criterios diferentes a los que se generan, previa y posteriormente, a la aplicación del derecho a la prestación post-mortem que regula la ley y demás prestaciones a las que hubiese podido tener derecho el trabajador fallecido, cuando éste no estaba acogido al régimen de seguridad social o si sus dependientes por algún motivo no tienen derecho.

Por otra parte, tampoco existe regulación legal para el pago a la beneficiaria correspondiente, de aquellas prestaciones laborales que el trabajador tenía derecho al momento de su fallecimiento. Se trata de disminuir una diferencia entre lo que es y lo que debe ser, permitiendo que las normas que contemplan la aprobación y aplicación del pago de la prestación post-mortem con preferencia a la cónyuge o viuda con investidura legal, se ejecute con limitaciones, de manera que su alcance se establezca solo en relación de los hijos procreados con el causante, para el caso que exista una conviviente de hecho, que haya asistido los últimos años de la vida al causante.

La discusión sobre a quien de las viudas si a la de hecho o la de derecho asiste el pago por post-mortem y demás prestaciones, es un tema que probablemente no termine, sin embargo esta investigación pretende contribuir en alguna medida a disminuir el conflicto planteado, aportando nuevos aspectos que permitan que el tema generador de la discusión, encuentre en el presente un punto de equilibrio conciliatorio sobre a quien se debe inclinar el efectivo derecho a la retribución póstuma varias veces indicada; todo ello por el bienestar de la familia más desamparada o desposeída económicamente, como también para establecer lineamientos que permitan el cobro de otras prestaciones laborales.



Se comprobó la hipótesis siguiente: El otorgamiento del derecho al pago de la prestación post-mortem en el contexto de los derechos humanos, una necesidad como instrumento de defensa social. La solución, la emisión de leyes que regulen de una manera más amplia el pago de la prestación post-mortem, incluyéndose en dicho ordenamiento legal aspectos relaciones tanto para la cónyuge como la conviviente de hecho, con el objeto de que el juzgador al momento de emitir su fallo.

Demostrar que el otorgamiento del pago de la prestación post-mortem no se debe efectuar sino a la viuda de hecho.

Aportar elementos claros, humanos y responsables que hagan menos contradictoria la aplicación del pago de la prestación laboral post-mortem y aquellas prestaciones no reguladas por el artículo ochenta y cinco del Código de Trabajo. Demostrar la existencia de la necesidad de proteger y defender a la persona y a la familia, como bienes jurídicos tutelados por el Estado.

La necesidad de la defensa social hace necesaria la aplicación el derecho al pago de prestaciones post-mortem. Consideración de los dogmas de carácter religioso, político o doctrinario como coadyuvantes en el otorgamiento del derecho al pago de la prestación post-mortem a favor de la viuda desprotegida en Guatemala.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Dialéctico: Con éste se hizo el análisis de los motivos que dan lugar a analizar el pago post mortem de las prestaciones laborales a la cónyuge o conviviente del trabajador fallecido. Deductivo: Por éste se analizaron las ventajas y desventajas del pago post- mortem de las prestaciones a la conviviente, extrayendo del mismo las conclusiones generales que serán la base fundamental de la investigación. La técnica de investigación utilizada fue la documental.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario tratar de ubicar el derecho de trabajo, la terminología, la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral. En tal sentido se debe estudiar las relaciones del patrono y trabajador en cuanto a los derechos y obligaciones que les atañen.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad. Siendo la tutelaridad un principio de defensa para el trabajador, por medio éste se protege al trabajador que es la parte débil de la relación laboral contra el patrono que es parte económicamente fuerte.



1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una



idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, el trabajo es definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal, o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elemento básico de la relación de trabajo. Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista y en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante en el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.



Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.3. Relación histórica

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozar las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”¹.

Así, inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominó *legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no

¹ López Sánchez, Luis Alberto, *Derecho de trabajo para el trabajador*, pág. 79.

legislación industrial, sino *derecho industrial*.

Fue la escuela española, la que por primera vez la denomina como el *derecho social*, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle, a finales del siglo XIX, *derecho laboral*, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *derecho de trabajo* y que es seguida por la escuela española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina *derecho obrero*.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los



juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la de pauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.



Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en:

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

a. **El derecho sustantivo:** "Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama"².

b. **El derecho procesal:** "Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el

² Ibid. pág. 83.



asunto de los tribunales de justicia -juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

³ Ibid.



En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social, en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

“En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos



a continuación:

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

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole



una protección económica preferente.

b. Conciliación: Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

c. Irrenunciabilidad: Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.



- d. Imperatividad:** Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad propia del derecho común.
- e. Equidad:** Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.
- f. Objetividad:** Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.
- g. Estabilidad:** La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que



una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

- h. Democracia:** Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: Que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre



organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

- i. **Realidad:** Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad⁴.

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

⁴ Ibid., pág. 86.

1.6. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen "en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía"⁵.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud

⁵ De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 24.



profundizar sobre dichas teorías. Empero, si es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

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

1.7. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Santiago López Aguilar, sostiene que "El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías



mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, cuando se refiere a países de corte capitalista; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, cuando se trata de una sociedad socialista⁶.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se

⁶ López Aguilar, Santiago, *Introducción al estudio del derecho*, pág. 173.



da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.



CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas.

Asimismo, en el Código de Trabajo, se desarrollan en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador-patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.



En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, que se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro.

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

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

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la



empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual.

A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente.

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

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

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



Asimismo, en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los precepto constitucionales en el Artículo 88, en la cual explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también señala el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal, según el Artículo 90 del Código de Trabajo, en el cual patrones y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, en la cual el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal los Artículo 91, 103 y 104 del Código de Trabajo.

2.1. Definición

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

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación

pecuniaria"⁷.

Por su parte prestación social es "Refiriéndose a lo político-laboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados"⁸.

2.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

a. Salario mínimo: El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera "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". Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

⁷ Ibid., pág. 384.

⁸ Ibid.



b. Ventajas económicas: El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula "Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado".

c. Descansos semanales: Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

El día festivo (o día feriado) es aquel que no es día laborable (en el ámbito laboral), que no es día hábil (en el ámbito procesal); pudiendo ser el domingo (en la mayoría de los países del mundo), el viernes (en los países influenciados por la cultura islámica), o el sábado (en los países influenciados por la cultura judía), además de otros días declarados festivos.

Un día festivo es además, una fecha del calendario, que es resaltada de forma especial, y habitualmente suele ser feriado.

Todas las culturas y naciones, celebran diferentes eventos durante el año, en fechas específicas de tipo político, cultural o religioso. Estas fechas son señaladas por las legislaciones de los países respectivos.



Por lo general, los días feriados no se consideran para el cómputo de los términos procesales.

C.1. Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo, Decreto Número 112-82 del Congreso de la República de Guatemala: El pago del séptimo día se encuentra regulado en el capítulo I, del Artículo uno al siete del Decreto Número 112-82 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales estipulan:

Artículo 1: Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del Séptimo Día. Los trabajadores permanentes recibirán además, el pago del Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo.

En este caso, la ley reconoce este beneficio para los trabajadores, el descanso del fin de semana pero éste debe pagarse, además se reconoce el pago del aguinaldo como un mes extraordinario que no se trabaja pero debe ser pagado, es decir, que se considera como décimo tercer mes del año.

Artículo 2: El trabajador gozará con un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo. El día de descanso o séptimo día será remunerado.



El séptimo día, es un beneficio para el trabajador, ya que el mismo no se trabaja pero si debe pagarse, pero el empleador lo puede variar a cualquier otro día de la semana, según la conveniencia de la empresa en que se trabaje

Artículo 3: El pago del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes integra el concepto de salario para todos los efectos legales.

Estos pagos no varían el salario mensual del trabajador, pues el séptimo día el pagado sin trabajar, pero éste no se puede descontar del salario laboral, al igual que el aguinaldo, el cual no se puede descontar del sueldo devengado.

Artículo 4: El pago del Séptimo Día será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo, ya sea ésta diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomarán en cuenta las horas extraordinarias.

El cálculo del pago del séptimo día será el que se devengue en una día de trabajo según la jornada que tenga el trabajador.

Artículo 5: El pago del Séptimo Día se ajustará por lo menos a las siguientes reglas:

- a) Para los que tengan contrato por unidad de tiempo, semana, día u hora, el salario de un día por cada seis días de trabajo o la proporción cuando se trabaje menos



por causa justificada.

b) Para los trabajadores que tengan un salario mixto o sea parte fija y otra variable, el pago del séptimo día se calculará con base en la parte fija.

c) Para los trabajadores contratados por unidad de obra, pieza, tarea, precio alzado o destajo, el monto del salario será equivalente por lo menos al de una semana del salario mínimo de la zona, más la suma correspondiente al séptimo día.

El pago del día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado de la semana, en los siguientes casos:

a) Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena;

b) Para aquellos trabajadores cuyo contrato no lo sujete a horarios de trabajo diario;

c) Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros; y

d) Para los que desempeñan cargos de dirección, con fianza o manejo.

El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada no tiene derecho al pago del séptimo día.

Las reglas del pago del séptimo día se ajustan siempre a la jornada de trabajo, al tipo de salario, la unidad del trabajo y la totalidad del trabajo.

Artículo 6: El pago del día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado de la semana, en los siguientes casos:

a) Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena;



- b) Para aquellos trabajadores cuyo contrato no lo sujete a horarios de trabajo diario;
- c) Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros; y
- d) Para los que desempeñan cargos de dirección, con fianza o manejo.

El pago del séptimo día se incluirá serán tasados por mes o quincena, a los trabajadores que no estén sujetos a horarios de trabajo, los que sean remunerados por ventas o cobros y para los que ejerzan cargos de dirección.

Artículo 7: El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada no tiene derecho al pago del séptimo día.

d. Días de asueto: El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo), los cuales son los siguientes:

- Enero 1 Año Nuevo
- Marzo/abril Semana Santa (jueves, viernes y sábado)
- Mayo 1 Día del Trabajo
- Junio 30 Día del Ejército
- Agosto 15 Día de la Virgen de la Asunción de Guatemala (solo en la ciudad)
- Septiembre 15 Día de la Independencia de Guatemala
- Octubre 20 Conmemoración de la Revolución de 1944
- Noviembre 1 Día de Todos los Santos



- Diciembre 24 Nochebuena (desde las 12:00 del mediodía)
- Diciembre 25 Navidad
- Diciembre 31 Fin de año (desde las 12:00 del mediodía)

e. **Vacaciones:** Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Siendo su fundamento legal el literal i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente:

"Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo".

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).



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

Siendo su fundamento legal literal j) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en la cual se indica lo siguiente:

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

Además el aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector



Privado).

La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente.

En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

g. Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público).

El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las



actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.

Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

h. Día de la madre: El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

i. Período de lactancia: Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de



Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el periodo de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste periodo podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

2.3. El trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, mencionado por Cabanellas, entiende por trabajador "el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fueran descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente"⁹.

"En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que

⁹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, pág. 450.



se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios"¹⁰.

"En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico"¹¹.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

Partiendo de la definición que da la Real Academia española: Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.



prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”¹².

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

¹² Cabanellas. *Ob. Cit.*; pág. 450.



a. **Análisis doctrinario:** “Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”¹³.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría

¹³ Cabanellas, Ob. Cit.; pág. 449.



que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);



- Que el trabajo que realice por cuenta ajena;
- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

b. Análisis legal: El Artículo 3º, del Código de Trabajo, estipula trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observa buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna



incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:



- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo-cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula "Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de



trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono".

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula "Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros".

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)".



CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador

3.1. Fallecimiento del trabajador

La muerte del trabajador, como la actividad personal es elemento esencial del contrato de trabajo, el fallecimiento del trabajador automáticamente causa la extinción del vínculo.

Cuando un trabajador fallece, el empleador tiene la obligación de: comunicar el hecho del fallecimiento a la entidad de seguridad social a la que se encontraba afiliado y a la caja de compensación familiar.

Cancelar los salarios adeudados y las prestaciones sociales causados a los herederos.

En cuanto a los gastos de entierro y a la transmisión de derechos pensionales le corresponde o está a cargo de la seguridad social siempre y cuando el trabajador hubiere estado afiliado.

“Cuando fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes el pago de las



prestaciones que incluyen lo que le correspondería por indemnización. En virtud de que en Guatemala es común el caso de que una persona tenga varios dependientes (hijos), acaso de diferentes núcleos familiares (convivientes), se aconseja que este pago se efectúe a través de la Inspección de Trabajo o, mejor aún, de un Tribunal de Trabajo, en este caso, por la vía de los incidentes.

En esta forma, que sea el tribunal quien decida a quién y en qué porcentajes se haga el pago, de modo que para efectos del empleador, su pago se tenga por bien hecho y quede finiquitado en ese particular¹⁴.

Cabe hacer notar que este pago o prestación es totalmente ajeno a cualquier prestación de tipo civil. En el pago laboral predomina la figura de los dependientes cuando en lo civil lo es el heredero (ya sea instituido o por virtud de la ley). Lo común es que coincidan las dos figuras, pero no siempre es así, sobre todo en caso de hijos menores fuera de matrimonio.

3.2. Regulación constitucional

La literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece. "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales autoridades:

¹⁴ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 142.



... p) Es obligación de 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 año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador”.

3.3. El trabajador fallecido y afiliado al seguro social

La participación en estos casos del Seguro Social es confusa y se presta a diferentes aplicaciones. En el literal a) del Artículo 85 del Código de Trabajo, establece: “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribución es:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por



cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más 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 resulte para completar este beneficio.

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

3.4. Fallecimiento de patrono

Es claro que esta situación sólo presenta cuando el empleador es persona individual, ya que en caso de sociedades, no cabe ese supuesto. Si la contraparte



del trabajador era una persona que fallece, debe entenderse que termina el Contrato. Par este caso, el Código de Trabajo contempla unas disposiciones totalmente desactualizadas e inobservadas: "En estos casos, la Inspección (...) o los Tribunales (...) deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan se menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario (...)".

3.5. Derecho comparado

- a. **España:** La muerte del trabajador: como la actividad personal es elemento esencial del contrato de trabajo, el fallecimiento del trabajador automáticamente causa la extinción del vínculo.

Quando un trabajador fallece, el empleador tiene la obligación de: comunicar el hecho del fallecimiento a la entidad de seguridad social a la que se encontraba afiliado y a la caja de compensación familiar.

Cancelar los salarios adeudados y las prestaciones sociales causados a los herederos.

En cuanto a los gastos de entierro y a la transmisión de derechos pensionales le corresponde o está a cargo de la seguridad social siempre y cuando el trabajador



hubiere estado afiliado.

b. México: El Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, estipula: “Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el Artículo 502”.

El Artículo 501 del mismo cuerpo legal establece: “Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o



con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- IV. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Por su parte el Artículo 502 del Código Federal de Trabajo, estipula: "En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal".

El Artículo 503 del mismo cuerpo legal, establece: "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían



económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;

- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;
- IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;
- VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las



actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron”.

c. Argentina: La muerte del trabajador extingue el contrato de trabajo y el empleador deberá abonar una indemnización igual a la mitad de la prevista en el Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, a las personas que se expresan y en el siguiente orden de prelación:

- 1) La viuda o el viudo, en concurrencia con los hijos y con los nietos correspondientes a hijos premuertos;
- 2) Los padres;
- 3) Los hermanos. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del



trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco años anteriores al fallecimiento (Artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo y Artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69, texto ordenado 1974). Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador (artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo).



CAPÍTULO IV

4. El derecho de pago a la cónyuge o conviviente en la prestación post mortem

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

Esta regulación de estos contratos se vislumbra desde hace casi ciento cincuenta años, lo que deja ver que los actos contractuales de locación y conducción se regularon con mucha anticipación. Considerándose que el trabajo personal o el servicio prestado se convenía mediante una renta.

El Artículo 1754 establecía: “... puede una persona obligarse a prestar a otra su servicio personal o de industria, durante cierto tiempo para una empresa determinada”.

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

El Artículo 2285 de esa misma ley, contemplada la muerte de la persona: "Si el daño causado consiste en la muerte de una persona, el responsable debe pagar una cantidad en compensación de los alimentos de las personas que hubiesen quedado en orfandad".

O sea, que no existía una mera indemnización por la muerte del trabajador, sólo un pago más del salario devengado por el trabajador fallecido.

Ahora bien, la teoría del riesgo profesional se identificó en el Decreto 669 Ley Protectora de Obreros, del año 1906, que establecía que todo accidente ocurrido a los obreros durante su trabajo en las fábricas, talleres, empresas de transportes y de áreas rurales, les daba derecho a una indemnización, por cualquiera que hubiere sido la causa del accidente, salvo que la víctima lo hubiere ocasionado intencionalmente.

Correspondiendo ciertos porcentajes a pagar, en el caso de la viuda hasta el 20% del salario, los hijos menores de doce años hasta el 15%, los ascendientes que dependían de la víctima hasta el 20% del salario y adicionalmente se pagaban los gastos funerarios.

Pero esa ley no delimitaba lo que era accidente o enfermedad, por ese motivo no era eficaz su aplicación, hasta que en la Constitución Política de 1945 se contempló



como una garantía social la responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores.

En el año 1946 se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para llevar a cabo el régimen de seguridad social en forma obligatoria para los trabajadores.

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

En el derecho español es la satisfacción al cónyuge viudo de su legítima (su derecho sucesorio necesario, su participación imperativa en la herencia del difunto) va a presentar en un futuro próximo, crecientes problemas.

La viuda o viudo ya no será madre o padre de todos o algunos de los hijos del difunto que también concurren a la herencia. Ello hará más necesario y conveniente el uso de esta facultad que el Ordenamiento concede a los herederos de conmutar el usufructo que corresponde al cónyuge viudo por otro medio de pago de su derecho que presente menos inconvenientes económicos y jurídicos.



Este libro se dedica al análisis de esta compleja institución de la conmutación del usufructo que como pago de su legítima corresponde al cónyuge viudo, regulada en los arts. 839 y 840 del Código Civil español. El libro ha destinado no solo a estudiosos teóricos de la materia, sino también a prácticos (jueces y magistrados, abogados, partidores de herencias....).

4.2. Seguridad en el trabajo

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

El Artículo 85, contempla sobre la obligación del patrono de cubrir a sus dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados.

En estos casos no se menciona que el fallecimiento del trabajador se deba a algún accidente por el desempeño del trabajo, sino que lo establece en un sentido muy



amplio, porque bien puede ser la muerte motivada por alguna enfermedad común, por algún hecho ocurrido fuera del trabajo, etc. Y en la Constitución Política de la República de Guatemala, que data del año 1985, con ciertas modificaciones se continúa regulando este pago como un derecho social mínimo.

4.3. Análisis jurídico doctrinario

Indemnización por motivo de muerte del trabajador o indemnización post mortem. Dicha indemnización se entrega a los beneficiarios de una persona que hubiere fallecido, encontrándose éste a servicio de algún empleador.

La ley no indica la causa de su muerte y llama a los beneficiarios como dependientes económicos, pero es necesario recordar también que se excluye la muerte por motivo de accidente de trabajo, pues esta figura se encuentra regulada en forma independiente.

Es importante mencionar que tanto la indemnización por tiempo de servicio, la indemnización por despido indirecto y la indemnización post mortem, están reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.4. Definición

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.

“Post mortem después de la muerte. Es una referencia genérica a los actos mortis causa, a cuantos surten eficacia a partir de la muerte de una de las partes o incluso con posterioridad a su fallecimiento”¹⁵.

Indemnización post mortem, es una indemnización que se otorga posterior a la muerte de un laborante.

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

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

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 332.

4.5. Características

a. Es de carácter social

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

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

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

b. Es parte de la previsión social

Aunado a lo anteriormente consignado en la característica que ya vimos y

recordando lo estudiado sobre La previsión social, el fin de esta indemnización es reparar cierto riesgo acaecido en el núcleo familiar porque se ven privados de la persona que aportaba sus ingresos para el sostenimiento del hogar.

Cuando ocurre la muerte del trabajador surge la protección que se ha creado como parte de la previsión social, consistente en cierto desembolso económico que debe efectuar el patrono a favor de los beneficiarios del trabajador. Dicho desembolso lo conocemos en el derecho laboral como: "la indemnización post mortem".

Así también las leyes guatemaltecas proporcionan otro beneficio que viene del seguro social, administrado en este caso por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del programa de In validez, Vejez y Sobrevivencia.

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. La ley no toma en cuenta aspectos civiles como para que pueda ser parte de una herencia o como para que se pueda disponer testamentariamente de dicha indemnización.

Es personalísimo y no tiene carácter hereditario, sino de reparación de daños por el siniestro.



Diferentes tratadistas opinan que esta acción no es una reclamación común de los sucesores del fallecido, sino que únicamente podrán actuar motivados por el derecho que ha sido lesionado, que deviene por la subsistencia material que se aseguraba de parte del trabajador.

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

Este resarcimiento corresponde a una cantidad de dinero líquido que recibe la persona o familiar dependiente del trabajador.

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



4.6. Los derechos humanos como fuente de aplicación para el derecho al pago de la prestación post mortem

a. Derecho humanos

El hombre, como centro de la sociedad y razón de ser del estado es titular real o potencial de todos y cada uno de los derechos que puedan ser vinculados a la persona humana, y en consecuencia, más allá del alcance e importancia de las declaraciones de derechos, a las que luego hemos de referirnos; aún a falta de ellas, el hombre resultaría poseedor de todos las facultades que pudieran aparecer, sin perjuicio de las limitaciones legalmente admisibles, como se verá. Los instrumentos que describen los derechos humanos son meramente ejemplificativos.

Para llegar a tal conclusión ha de partirse de la premisa contenida en nuestra Constitución, que sostiene que las acciones de los hombres que no afecten el orden público ni perjudiquen a terceros caen fuera de la égida del Estado; y en los instrumentos internacionales, referidas a que los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común en una sociedad democrática.

De ello se extrae fácilmente que toda acción que no perjudique a terceros, ni



ponga en peligro la seguridad común no sólo está permitida, sino que, además, no podrá ser afectada bajo ningún concepto, desde que el Estado, en principio, carece de potestades para reglamentar más allá de tales supuestos. En ningún caso, los intereses estatales podrán hacerse valer por sobre los de los habitantes, salvo en cuanto tiendan a preservar la seguridad general; y por supuesto que tampoco podrán anteponerse las necesidades de ningún gobierno al pleno ejercicio de los derechos.

Lógica consecuencia de lo antedicho es que los derechos humanos pueden tener un piso mínimo (derivado del contenido de las declaraciones formales) pero carecen de techo conocido, puesto que el devenir histórico puede ampliar los horizontes actuales, incorporando nuevas potestades, como ha venido acaeciendo hasta el presente.

Por el contrario, la Constitución Política reglamenta puntillosamente las facultades del Estado, de cada uno de sus órganos y las funciones a ellos atribuidas; y tales previsiones configuran el techo por sobre el cual carece de competencia para intervenir. El hombre ha delegado determinados poderes, pero sólo los indispensables para que pueda conseguir los fines para los cuales fuera creado, o sea, lograr el goce de los derechos de los habitantes en un pie de igualdad, conseguir su desarrollo material e intelectual, y aportarle seguridad.



En consecuencia, las facultades estatales han de ser interpretadas en forma restrictiva, siempre que puedan interferir o rozar derechos humanos. En este supuesto, sólo tendrá potestades para reglamentar cuando expresamente se le confiera y siempre que el ejercicio del derecho por parte del individuo, pueda afectar a terceros, a la seguridad o bienestar de la comunidad.

Nunca la limitación podrá estar fundada en intereses momentáneos de un gobierno o de un grupo dentro de la sociedad; sino que deberá estar basada en una mejor coordinación para asegurar el ejercicio de los derechos humanos a todos en un pie de igualdad.

b. Los derechos humanos colectivos

Un tema destacado en los derechos humanos es la existente entre los derechos colectivos y derechos individuales. Proteger los derechos colectivos de un grupo de personas, mientras que los derechos individuales protegen a la persona. Es especialmente importante tener en cuenta tanto los derechos colectivos e individuales al condenar ciertas "violaciones" de los derechos humanos.

El caso del trabajo infantil demuestra con eficacia el choque entre los dos conceptos.



Es posible que un defensor vehemente de un mejor salario y mejores condiciones de seguridad de trabajo para los niños en un país del tercer mundo como un grupo, sin embargo cómo se puede argumentar que la única opción representa una solución para cada individuo. Sería absurdo descartar simplemente la explotación a veces brutal de los niños como simples inofensivos. El trabajo infantil es un problema muy serio en muchos países del tercer mundo.

En general, se utilizan para la mano de obra de baja calificación y puestos de trabajo intensivo, como la agricultura, la minería, procesamiento de alimentos y de fabricación, tales como alfombras, prendas de vestir y muebles. En su artículo, el uso de trabajo infantil viola los derechos humanos, Bruce Weiner informa que "se estima que hay más de 2,5 millones de niños trabajadores en Indonesia, a pesar de una tasa de desempleo de los adultos de más de 30% y un salario mínimo federal de sólo \$ 2,25".

Los empleadores prefieren a los niños ya que son más obedientes que los adultos, y es menos probable que se quejan de su mal trato. Se han recibido informes de niños que no reciben su salario prometido. Como los niños no pueden recibir una educación adecuada, es difícil para ellos para rectificar su situación.



Hay una amplia gama de opiniones de los que condenan el trabajo infantil, algún tipo de apoyo poniendo un alto a las formas más injustas de trabajo infantil, tales como la prostitución y el trabajo en condiciones peligrosas, mientras que otros exigen de inmediato la abolición del trabajo infantil.

Sin embargo, también hay que tener el punto de vista de las personas afectadas en cuenta. En 1992, el senador Tom Harkin de los Estados Unidos presentó un proyecto de ley que no permitir la importación de bienes producidos por el trabajo infantil. Fábricas en Bangladesh, un importante productor de prendas de vestir de los Estados Unidos, fueron cerradas como el trabajo infantil fue descubierto en los locales. Las ramificaciones de la ley eran casi instantánea, como "50 000 niños perdieron sus empleos debido a la Bill Harkin".

Tan poco como los niños estaban ganando, que les permitió a apoyar financieramente a sus familias. Muchos de los niños trabajadores estaban satisfechos con su pago, y disfrutaba de la condición especial de trabajo que tenían. A raíz de los despidos, el empleo no se ha encontrado con facilidad, y muchos niños fueron dejados en situaciones extremas. Claro, las acciones del Senador Harkin fueron bien intencionadas, pero en la aprobación del proyecto, que luchó por los derechos colectivos de los niños, dejando de lado los derechos de la persona.



El mundo occidental es cada vez más involucrado con violaciones de los derechos humanos en los países más pobres. Como resultado, las decisiones y acciones de las naciones poderosas tiene un gran impacto en las personas afectadas a la persona, la protección de los derechos de un grupo puede muy bien dar lugar a corto plazo las dificultades.

Al mismo tiempo, sin embargo, una acción tan radical puede ser necesaria para realmente mejorar la situación colectiva. De todos modos, sigue siendo importante tener en cuenta tanto los derechos individuales y colectivos. Sólo entonces se puede emitir un juicio bastante sobre un tema sin poner en peligro el bienestar de un individuo o un grupo.

c. El pago de la prestación post mortem en Guatemala

Al estudiar la naturaleza jurídica de la sucesión civil y laboral, prácticamente es la misma porque se trata de una transferencia patrimonial por causa de muerte.

Ahora bien, la designación de los beneficiarios sí es distinta, porque en lo civil se transmiten los derechos al sucesor, pero en el caso de los beneficiarios en el derecho laboral su derecho nace cuando muere el trabajador, a pesar que en vida puede el trabajador hacer una designación de los beneficiarios y los porcentajes para cada uno, tanto de la indemnización post mortem como de las



prestaciones laborales que se encuentren pendientes de pagar.

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

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

Al ocurrir la muerte del trabajador, son los beneficiarios de éste los que reciben el pago de la indemnización post mortem y demás prestaciones que le hubieren correspondido al trabajador. Por razones especiales o en caso de conflicto entre

los llamados beneficiarios, como en el caso de haber varios hijos, o hay esposa y a la vez conviviente o varias convivientes, lo cual lamentablemente es muy común en nuestro medio, los patronos prefieren que los beneficiarios acudan a dilucidar su asunto por la vía administrativa, ante la oficina de trabajo y previsión social correspondiente o en la vía judicial, ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que con la intervención de dichos órganos se resuelva el conflicto y finalmente se determine quiénes son los beneficiarios para proceder a entregar el monto dinerario.

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

En la doctrina se encuentran dos situaciones que son objeto de análisis cuando muere un trabajador:

1. Determinar la transmisión de los derechos ya adquiridos por el trabajador, como consecuencia de la relación laboral, como los salarios devengados y la indemnización post mortem que estudiamos.
2. Determinar quiénes son los beneficiarios.



Los factores que ya se mencionaron y que determinan quienes serán los beneficiarios del trabajador son: el vínculo familiar y la dependencia económica. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce a: *cónyuge, conviviente, hijos menores o incapacitados*.

El Código de Trabajo reconoce a: la concubina, los *dependiente económicos*, pero también menciona a los *herederos*. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo: los parientes o dependientes económicos que el trabajador hubiere designado como beneficiarios por medio de la declaración voluntaria ante el registro interno correspondiente.

Si bien se observa, la legislación que establece este extremo lo hace en forma muy limitada; más sin embargo, el Código de Trabajo por los términos específicos de "*dependientes económicos*" y "*herederos*" da la oportunidad que ya no sea tan restrictiva la designación.

Aunque hay variadas opiniones relativas a quiénes se considera como herederos y a quiénes dependientes económicos, pues el fundamento de algunos es que no se pretenda que las reglas del derecho civil abarquen este campo de los beneficiarios en el derecho laboral, aunque otros opinan que sí.



d. Vacío legal para el reclamo de otras prestaciones laborales independientes de la prestación post mortem

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

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

Claro está que es independiente a recibir la indemnización post mortem, fundamentada tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución Política de

la República de Guatemala.

Pero en la legislación ordinaria si leemos lo que claramente se establece al respecto:

"...reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por el presente Código, o por disposiciones especiales...", el Artículo citado es el 85, primero párrafo del Código de Trabajo, en el que observamos que nos proporciona un parámetro amplio, porque también incluye todas aquellas prestaciones laborales que en forma proporcional el trabajador adquirió hasta el momento de su muerte.

Lo anterior ha sido respaldado en los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, en los que ha quedado establecido que el órgano jurisdiccional debe tramitar y resolver la petición de las personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del trabajador fallecido para reclamar el pago de la indemnización post mortem "y otras prestaciones laborales" debidas.

4.7. Crítica

En la presente investigación surge la inquietud de analizar un tema de carácter social, ya que en el medio social guatemalteco existe la necesidad del estudio de



ciertas instituciones, que son de suma importancia por los beneficios que proporcionan y que representan un aporte especial para la clase trabajadora.

El tema de la indemnización post mortem, se encuentra, tanto dentro del campo de la rama jurídica del derecho laboral y en el campo de la previsión social. Ambos se caracterizan por ser temas netamente sociales porque le conciernen a la sociedad.

El espíritu de ambas disciplinas, llevan consigo los logros históricos realizados por el movimiento de la clase laboral y que han quedado plasmadas con bases sólidas, como lo son los principios de carácter social que ahora inspiran las normas del derecho laboral; de allí viene también su relación con otras ramas jurídicas y otros campos de estudios sociales que se encargan de complementar los beneficios dentro del ámbito de la previsión social.

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



La prestación post mortem derivada de la muerte del trabajador juega un importante papel, entendiéndose que el trabajador se encontraba vinculado a un patrono por motivo de una relación de carácter laboral.

Específicamente la prestación post mortem, se enfoca el tipo de beneficio a que corresponde y lo relativo a las prestaciones de carácter laboral que se derivan de la muerte del trabajador.

La escasa regulación legal para el pago de la prestación laboral post-mortem e inexistencia de norma legal para el pago de otras prestaciones laborales, su eficacia o ineficacia como limitante para su aplicación efectiva a favor de la conviviente o unida de hecho, constituyen el problema que deberemos de enfrentar para aclarar criterios diferentes a los que se generan previa y posteriormente a la aplicación del derecho a la prestación post-mortem que regula la ley y demás prestaciones a las que hubiera podido tener derecho el trabajador fallecido, cuando este no estaba acogido al régimen de seguridad social o si sus dependientes por algún motivo no tienen derecho.

Esta serie de conflictos deben de contar con un parámetro que permita una justa y equilibrada interpretación de aquellas aunque escasas normas jurídicas que por su naturaleza persiguen la aplicación de la ley frente a



ciertos y determinados motivos sociales que imponen la necesidad de aplicar las leyes existentes a favor de la parte que hasta ese momento se consideraba con mejor derecho para su otorgamiento y por otro lado la disyuntiva que se presenta para la aplicación del mismo derecho para la parte que no lo determina la ley pero que efectivamente por motivo de convivencia directa con el causante, sería a la que le correspondería todo el derecho derivado de su relación de trabajo.

Por otra parte tampoco existe regulación legal para el pago a la beneficiaria correspondiente, de aquellas prestaciones laborales que el trabajador fallecido tenía derecho al momento de su fallecimiento.

Se trata de disminuir una diferencia entre lo que es y lo que debe ser, permitiendo que las normas que contemplan la aprobación y aplicación del pago de la prestación post-mortem con preferencia a la cónyuge o viuda con investidura legal, se ejecute con limitaciones, de manera que su alcance se establezca solo en relación de los hijos procreados con el causante, para el caso que exista una conviviente de hecho, que haya asistido los últimos años de la vida al causante.

Se presenta en la realidad social guatemalteca, que la viuda legal no acepta el



divorcio voluntario, pero con todo su derecho, entabla una nueva relación marital que perdura por años, lo que tampoco permite que la viuda de hecho pueda regular su situación, todo lo cual, la legislación vigente no contempla como tampoco contempla el pago de otras prestaciones aparte de la que regula el artículo ochenta y cinco del Código de Trabajo.

Por lo que en relación de lo que debiera ser podemos decir que todo el derecho derivado de pago de la prestación post-mortem corresponda a la conviviente, aquella que la ley no reconoce pero que efectivamente a asistido al causante dándole todos los cuidados y apoyo de compañera de hogar hasta el momento de su muerte, lo cual crea una limitante al juzgador para establecer ese derecho, debido a la poca regulación legal existente para esos casos.

La discusión sobre a quien de las viudas si a la de hecho o la de derecho asiste el pago por post-mortem y demás prestaciones, es un tema que probablemente no termine, sin embargo esta investigación pretende contribuir en alguna medida a disminuir el conflicto planteado, aportando nuevos aspectos que permitan que el tema generador de la discusión, encuentre en el presente un punto de equilibrio conciliatorio sobre a quien se debe inclinar el efectivo derecho a la retribución póstuma varias veces indicada; todo ello por

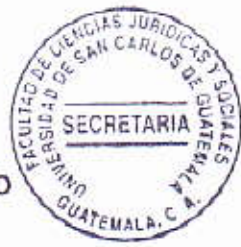


el bienestar de la familia más desamparada o desposeída económicamente, como también para establecer lineamientos que permitan el cobro de otras prestaciones laborales.

El otorgamiento del derecho al pago de la prestación post-mortem en el contexto de los derechos humanos, una necesidad como instrumento de defensa social.

Si la anterior afirmación constituye desde este momento el punto de partida de nuestra investigación, haremos de plantear como lo advierte nuestra hipótesis, argumentos doctrinarios y jurídicos con las limitaciones establecidas sobre dos verdades incuestionables; una, la necesidad que tiene la familia afectada de saberse protegida frente al nulo o escaso interés de la regulación de la prestación post-mortem a través de la certera disposición judicial acorde a una ley que lo ejecute efectivamente, y la segunda la supremacía de los derechos humanos o humanitarios, sus instituciones, sus figuras y sus argumentos.

No obstante, el reto en esta tesis es el lograr enmarcar en forma práctica el planteamiento de lo que es bueno no para un grupo de personas en un caso concreto, sino lo que redunde en beneficio de la colectividad enmarcado en un asidero legal que ha estado adormitado o lo peor ausente y que actualmente



solo permite que a quien no le asista el pleno derecho resulte beneficiado, so pena del empobrecimiento mayor de la parte desamparada.

En el punto total, no es solo de proteger los derecho en el ámbito particular, sino los que atenten contra los derechos humanos colectivos, ya que al afectar a la cúspide del orden social que es la persona y a la familia se afecta a la colectividad siendo el estado como garante del bienestar común que debiera tener ya un interés directo en regular dicha situación a la presente fecha.

La solución, la emisión de leyes que regulen de una manera más amplia el pago de la prestación post-mortem, incluyéndose en dicho ordenamiento legal aspectos relaciones tanto para la cónyuge como la conviviente de hecho, con el objeto de que el juzgador al momento de emitir su fallo, tenga bases legales que le permitan emitir un fallo más acorde a la realidad de cada caso; asimismo, en a emisión de dichas leyes, se regule también lo relacionado al pago de otras prestaciones laborales.

Se debe contribuir positivamente en la formulación de alternativas que favorezcan la aplicación del pago de la prestación post-mortem sin temores por parte del patrono y cuando contenciosamente corresponda, el juez realice



el otorgamiento de la prestación de la misma forma, pero eso sí que cuente con los instrumentos jurídicos necesarios para ese fin.

Además, se deben aportar elementos claros, humanos y responsables que hagan menos contradictoria la aplicación del pago de la prestación laboral post-mortem y aquellas prestaciones no reguladas por el artículo ochenta y cinco del Código de Trabajo.

Consideración de los dogmas de carácter religioso, político o doctrinario como coadyuvantes en el otorgamiento del derecho al pago de la prestación post-mortem a favor de la viuda desprotegida en Guatemala.

El derecho al pago de la prestación post-mortem a favor de la viuda desprotegida, una necesidad y una obligación en la realidad guatemalteca, así como la necesidad al pago de otras prestaciones no reguladas en la ley cuando existe derecho a dicho pago.

El pago post mortem constituye una solución social a un problema económico, por lo que se hace necesario estudiar el fondo del problema para establecer si la prestación mencionada no deja fuera a los hijos de la primera esposa, o se perjudica al grupo social.



Al analizar el caso se debe de estudiar la situación económica de las partes para saber si la prestación no daña a otras personas, entre ellas viudas, cónyuges o menores de edad.

CONCLUSIONES

1. El pago post mortem, en la relación laboral, es el hecho cuando el trabajador fallece durante su relación de trabajo con el patrono, es pues el pago después de la muerte, dilucidándose a quien debe pagarse las prestaciones laborales, en virtud que el trabajador a su fallecimiento ha dejado varias personas que pueden ser factibles de recibir dicho pago.
2. No se ha hecho un estudio definitivo para designar a quien se le deben pagar las prestaciones laborales en el caso de que el trabajador fallezca, cuando existe la conviviente y la cónyuge, esto crea un vacío legal, pues la conviviente ha pasado parte de su vida con él mientras que la cónyuge pagó parte de su vivienda con el fallecido por medio del matrimonio.
3. El código de Trabajo no regula la situación de fondo del tema de la presente tesis, por lo que el mismo no ofrece seguridad jurídica en lo que respecta a la entrega de las prestaciones al cónyuge o a la conviviente, por lo que muchos patronos o empleadores prefieren consignar a un órgano jurisdiccional las prestaciones y que sea el juez quien decida a quien se le entregan.
4. Es necesario analizar la situación de la cónyuge y la conviviente para determinar quien es la indicada para que se le entreguen las prestaciones del trabajador



fallecido, pues en muchos casos la cónyuge tiene muchos años de no convivir con su esposo, mientras que la conviviente actual ha convivido con el mismo los últimos años.



RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo para regular la situación de cuando fallece el trabajador y a quien deben entregarse las prestaciones a las que tiene derecho, llenando un vacío legal y dando seguridad jurídica al problema, tomando en cuenta las pruebas que pueda aportar cada una de las partes.
2. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, estudie y presente un proyecto de ley para definir legalmente a quien deben entregarse las prestaciones post mortem del trabajador, para dar seguridad jurídica a esta figura indicada, dar transparencia al trámite correspondiente y tener equidad al momento de resolver el problema.
3. Que la figura de la prestación post mortem quede definida en la reforma legal y regular si la cónyuge o la conviviente deben recibir las prestaciones del trabajador fallecido, conforme el estudio que pueda hacer una trabajadora social designada para el caso, quien deberá actuar imparcialmente y rendir su informe al órgano jurisdiccional competente para decidir sobre el pago. .
4. Que momento del pago de las prestaciones laborales incluidas post-mortem se tome en cuenta la bonificación incentivo como parte integral del salario porque como se estableció, basándose en la legislación laboral guatemalteca vigente



debe formar parte del salario con fundamento en el Convenio Internacional número 95.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, 4ta. ed, Guatemala, Ed. Orión 2003.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamento de derecho procesal civil**, Buenos Aires, Argentina, (s.e.) 1958.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México, Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DE LITALA, Luigi. **Derecho procesal de trabajo**. Barcelona, Ed. Jurídicas América Bosh y Cía Vol I (s.f).
- DUGUIT, León. **Proceso Laboral**, (s.l.i), Ed. Comeres (s.f).
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- Fundación Tomas Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España, Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**, México, Ed. Porrúa, 1975.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho**, Guatemala, USAC (s.e), 1970.
- LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.
- MORALES DIAZ, Hugo Rene. **Efectividad de las sanciones y multas por la Inspección General de Trabajo por faltas a la leyes de previsión social**. Guatemala, CALDH-PRODECA, 2004.



PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**, 23 ed., México, Ed. Porrúa 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal de trabajo**, México, Porrúa 1965 (s.e.)

Legislación:

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

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

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

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

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