





**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA PÉRDIDA DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POST MORTEM EN CASO  
DE FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOS FAMILIARES SEGÚN  
EL GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

**TESIS**

Presentada al Honorable Consejo Directivo

del

Centro Universitario de Chimaltenango

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARIA TERESA RAXJAL YOC**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**CHIMALTENANGO, ABRIL DE 2,022**



**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO  
DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Director:	Ing. Jorge Luis Roldán Castillo
Representante de Profesionales:	Lic. Urías Amitaí Guzmán García
Representante Docente:	Arq. Ana Verónica Carrera Vela
Representante Estudiantil:	Br. Oscar Eduardo García Orantes
Representante Estudiantil:	Br. Ana Sofía Cardona Reyes
Secretario del Consejo Directivo:	Lic. Juan Francisco Beltetón Canté

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



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

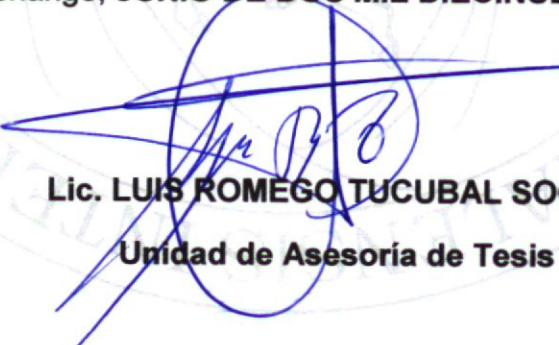


**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE  
 CHIMALTENANGO, CUNDECH**

Chimaltenango, 04 de junio de dos mil diecinueve.

De conformidad con lo establecido, esta jefatura extiende **CONSTANCIA DE ASISTENCIA** al **CURSO DE INDUCCION PARA ELABORACION Y PRESENTACION DE TESIS, DE MARIA TERESA RAXJAL YOC, CON NUMERO DE REGISTRO ACADEMICO 201041759:** de conformidad con el Artículo 28 del Normativo Para la Elaboración de Tesis. Y para adjuntar a la solicitud de impresión de tesis, dejo constancia que la referida estudiante **cumplió con el 100% de la asistencia requerida.**

Y para los efectos consiguientes, se extiende la presente **CONSTANCIA** en la ciudad de Chimaltenango, **JUNIO DE DOS MIL DIECINUEVE.**

  
**Lic. LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP**  
**Unidad de Asesoría de Tesis**



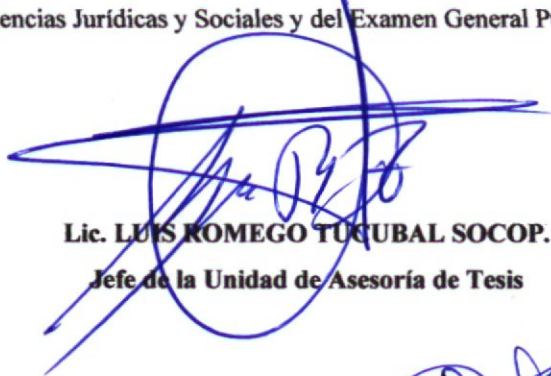
**CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS, CIUDAD DE CHIMALTENANGO, DIECIOHO DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.**

Atentamente pase al Profesional: **CARLOS ALFREDO SAPUT COJ** para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **MARIA TERESA RAXJAL YOC**, CON NÚMERO DE REGISTRO ACADEMICO: 201041759 intitulado “LA PÈRDIDA DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POST MORTEM EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOS FAMILIARES SEGÚN EL GRADO DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD.”

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

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

-Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo. Artículos 24, 26, 30,31 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público



**Lic. LUIS ROMEGO TUCUBAL SOCOP.**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 31 / 05 / 2021 f)



**Lic. Carlos Alfredo Saput Coj**  
ABOGADO Y NOTARIO

Asesor (a) Firma y Sello

Observación: Acreditar colegiado activo, más de 8 años de ejercicio profesional y documentación relacionada al tema objeto de asesoría. La asesoría es ad-honorem.

**Licenciado**  
**CARLOS ALFREDO SAPUT COJ**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 16,896**



Guatemala, 25 de agosto del 2021

**Licenciado**  
**JUAN ALBERTO COJON HERNANDEZ**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Centro Universitario de Chimaltenango**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho**

Respetable Licenciado:

De conformidad con el oficio de fecha dieciocho de mayo de año dos mil veintiuno, en el que se me notifica el nombramiento como Asesor del trabajo de tesis de la estudiante MARIA TERESA RAXJAL YOC intitulado **“LA PERDIDA DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POST MORTEM EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOS FAMILIARES SEGÚN EL GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.”**

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas por la estudiante Maria Teresa Raxjal Yoc, por lo que se procedió de común acuerdo, con el estudiante, a establecer los puntos desarrollados en los capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se aborda el tema relacionado al Derecho del Trabajo; el segundo, que abarca los derechos sociales mínimos en Guatemala; en el tercero se analiza el tema relacionado a la previsión Social; el cuarto capítulo desarrolla el tema de la Oficina Nacional del Servicio Civil y su fundamento haciendo énfasis en el Derecho a la igualdad; el capítulo quinto se presenta el desarrollo del título de la tesis.

La estudiante Maria Teresa Raxjal yoc, en su trabajo de tesis realizó una investigación de la legislación guatemalteca que regula el derecho a las prestaciones postmortem principalmente en los requisitos para poder reclamar el derecho, la doctrina existente al respecto, por medio de lo cual analizó la incertidumbre jurídica que afecta su aplicabilidad esencialmente por la violación al derecho de igualdad del cual estamos investidos por el hecho de ser seres humanos.

Considero este trabajo un análisis acertado que permite poner de manifiesto la violación que se da a las personas que por desconocimiento no ejercen o no reclaman tales

derechos y lo pierden por el transcurso del tiempo, por lo que esta investigación contribuye científicamente con miras a solucionar un problema que se presenta en la sociedad guatemalteca.

En el desarrollo de la tesis el estudiante utilizó los siguientes métodos de investigación: analítico, al partir de los datos de la realidad del ejercicio del Derecho y llegar a establecer las dificultades que tienen las personas que desconocen completamente de sus derechos, máximos los que se obtienen como servidores públicos, el punto central se dividió en varios temas con la finalidad de poder analizarlos de la mejor forma posible; inductivo con el cual se estableció lo relativo a los alcances que tiene la vigencia de dicha norma ordinaria dentro de nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco, deductivo con el cual se estudiaron las causas que inciden en la violación al derecho a la igualdad en Guatemala. Para lo cual se tomó en cuenta una exhaustiva investigación documental y bibliográfica del tema en donde se utilizaron la metodología y la bibliografía adecuadas.

Por lo que se establece que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y habiéndose cumplido dichos requisitos se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, para lo que tenga lugar.

Lic. Carlos Alfredo Saput Coj  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Carlos Alfredo Saput Coj**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COLEGIADO 16,896**



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



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, CUNDECH.**

Esta jefatura extiende DICTAMEN FAVORABLE DE PARTE DEL CONSEJERO DOCENTE DE LA COMISIÓN DE ESTILO, PARA LA TESIS INTITULADA: **“LA PÉRDIDA DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POST MORTEM EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOS FAMILIARES SEGÚN EL GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD”**, del estudiante **MARIA TERESA RAXJAL YOC** CON NÚMERO DE REGISTRO ACADÉMICO **1977 45873 0401**, de conformidad con el Artículo 32 y 33 del **NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO**; en el mismo se han realizado las correcciones de forma y estilo de la presente investigación.

Y para los efectos consiguientes, se extiende la presente **CONSTANCIA**, en la ciudad de Chimaltenango, el dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

**Maestro Edwin Rolando Jimenez Texaj**  
**Consejero-docente Unidad de Asesoría de Tesis**



**Vo. Bo. Lic. JUAN ALBERTO COJÓN HERNÁNDEZ**  
**Jefe Unidad de Tesis**





UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO.

Ciudad de Chimaltenango, 18 de mayo de 2022.

Ingeniero:

Jorge Luis Roldán Castillo,

Director del Centro Universitario de Chimaltenango -CUNDECH-

Presente.

Respetable Ingeniero:

Por este medio se le hace entrega del trabajo de tesis de la Bachiller MARIA TERESA RAXJAL YOC, quien ha solicitado la autorización de impresión de su tesis, la cual ha cumplido todos los requisitos establecidos en el **NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO**, obteniendo el dictamen favorable por parte de su asesor Licenciado Carlos Alfredo Saput Coj, así como dictamen favorable del Consejero-docente de la Comisión de Estilo, Maestro Edwin Rolando Jimenez Texaj.

Atentamente,



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SECRETARÍA DE ASesorÍA JURÍDICA Y SOCIALES  
UNIDAD DE TESIS  
CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO  
DERECHO

Lic. Juan Alberto Cojón Hernández

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis



# USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Chimaltenango -CUNDECH

EL DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE CHIMALTENANGO, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante: **Maria Teresa Raxjal Yoc**, titulado LA PÉRDIDA DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POST MORTEM EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOS FAMILIARES SEGÚN EL GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD., Artículo 7, Inciso h, del Normativo que Contiene las Generalidades y Requisitos de Impresión de Tesis, Informe de Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y Actos Públicos de Graduación del Centro Universitario de Chimaltenango.

Lic. Juan Francisco Belletón García  
SECRETARIO



Ing. Agro. Jorge Luis Roldán Castilla  
DIRECTOR



*Linda Vero B*

cc. file



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado mi camino, quien me ha guiado en todo momento, quien ha estado conmigo siempre, dándome por medio de su hijo Jesucristo amor, bendición y fortaleza para seguir adelante y alcanzar este logro, junto al apoyo de mi familia y amigos y poder presentar este trabajo, a quien es el primero que dedico este logro tan grande.
- A MIS PADRES:** Reginaldo Roberto y Bartola, por su amor y apoyo incondicional, a los cuales les dedico este triunfo alcanzado.
- A MI HIJO:** Cristian Eduardo, quien ha sido mi motor para seguir adelante, por quien he luchado siempre y espero ser un ejemplo para su vida, a quien amo con todo el corazón.
- A MIS HERMANOS:** Gustavo Adolfo, Evelin Elizabeth, Marvin Roberto, Oscar Geovany Q.D.P los seres más especiales en mi vida a quienes amo con todo el corazón y por formar parte de mi vida.
- A MI CUÑADO:** Raúl Arnulfo, por su incondicional apoyo y cariño.
- A MIS CUÑADAS:** Ana Cristina y Heidy Marisol a las que insto para que sigan adelante en su preparación académica.
- A MIS SOBRINOS:** Karla Guadalupe, Pablo Andrés, Jonathan Emmanuel, Diego Emmanuel, Dayana Gabriela, Darlyn Alejandra, Melanie Marisol, Katherine Melissa, Cecilia Fernanda, un ejemplo para ellos.
- A MIS FAMILIARES:** Con aprecio y cariño



**AL PROFESIONAL:**

Carlos Alfredo Saput Coj, Abogado y Notario por su orientación y por compartir sus conocimientos y confianza, por su apoyo durante el proceso de este proyecto.

**A LA OFICINA  
NACIONAL  
DE SERVICIO CIVIL:**

Por la oportunidad que me ha brindado para desarrollarme en el ámbito laboral en la Administración Pública.

**EN ESPECIAL:**

Al Centro Universitario de Chimaltenango CUNDECH en especial la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, que forma parte de la gloriosa, pontífice, autónoma y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de formar parte de ella teniendo el privilegio de adquirir mi preparación académica superior universitaria en sus aulas.



## PRESENTACION

El Servicio Civil desde su inicio, fue conceptualizado como un servicio profesionalizado en el cual aquellos que ingresarán al mismo, lograrán desarrollarse y formarse bajo principios y méritos que buscarán la calidad en el desempeño de sus tareas y en el servicio que brindan las Entidades del Estado.

En la Ley de Servicio Civil Decreto No. 1748, se contempla tanto los fundamentos como los principios filosóficos del Régimen de Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, así como las normas técnico administrativas y la estructura a utilizar, asimismo, se integra en un solo cuerpo los elementos de un sistema de administración de personal, para garantizar a los trabajadores la estabilidad laboral y establecer las normas de aplicación.

De igual manera la base legal que sustenta el Régimen de Servicio Civil en Guatemala, determina que la legislación estipula como responsabilidad de las Instituciones Públicas la atención de las necesidades de los usuarios, con lo cual reviste al servidor público como la persona responsable de prestar servicios a la Administración Pública y a la población en general.

El ámbito de aplicación se extiende a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, algunas Entidades Descentralizadas y Autónomas del Estado que no cuenta con su propio plan de clasificación e instrumentos administrativos.

La gestión de las personas en las Instituciones de Sector Público, establece dos directrices que constituyen el Servicio Civil: a) En un sentido amplio, se entiende como el sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas existentes en una realidad determinada; y, b) Es un sentido más restringido y concreto, como un sistema de articulación del empleo público mediante el que determinados países garantizan con enfoques, sistemas e instrumentos diversos, ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales.



El objetivo del estudio fue contribuir a fortalecer el marco y sistema de gestión por competencias en las instituciones del gobierno central del Organismo Ejecutivo que se rigen bajo la Ley de Servicio Civil en Guatemala.

Luego de abordar los temas en la presente investigación se obtiene un panorama muy claro acerca de la falta de conocimiento de los derechos de los servidores públicos en este caso sobre el tema de las prestaciones post mortem posteriormente a su fallecimiento para que sus familiares obtengan el beneficio único que por derecho les corresponde, especialmente si se trata con la existencia de menores de edad.

Finalmente, se espera que la presente investigación contribuya con la aplicación e información de parte de la entidad nominadora a través del departamento de recursos humanos el asumir la responsabilidad de divulgar e informar a sus servidores públicos para que por medio de ellos llegue la información a sus familias.



## HIPÓTESIS

El desconocimiento del derecho a las Prestaciones Post Mortem que le asiste al cónyuge, a la persona unida de hecho registrada legalmente, hijos menores e hijos menores incapaces, a los padres en caso del fallecimiento de un servidor público, se debe a que cada entidad nominadora no se ha preocupado por brindarle la información relacionada a los beneficios que los familiares obtienen posteriormente al fallecimiento de un servidor público, dentro de estos beneficios cabe mencionar prestaciones póstumas, gastos de funeral, vacaciones, aguinaldo, bono vacacional, salarios entre otras prestaciones, cabe mencionar quienes son los que dentro de lo que establece la Ley de Servicio Civil a quienes les corresponde el beneficio; al cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores de edad o con impedimento físico a través de su representante legal, los padres que dependían económicamente del causante. Este derecho tiene una prescripción que corresponde a tres meses, a partir de la fecha del fallecimiento del servidor público y debido a ello muchos beneficiarios han perdido este derecho porque no han presentado en tiempo la solicitud juntamente con los documentos que debe acompañar a la misma, de igual forma ha habido casos en los cuales los familiares del mismo han perdido el derecho a solicitar estas prestaciones, a causa de la falta de información de parte de las entidades nominadora que no han tomado responsabilidad de informarle al servidor público o en dado caso a sus familiares.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Del estudio realizado en la presente investigación quedó expuesto que la mayoría de los servidores públicos, no conocen la información general relacionado a las prestaciones post mortem que por ley le corresponde a la familia dependiendo al grado de consanguinidad y afinidad posterior a su fallecimiento, siempre y cuando éste se encuentre activo dentro de la institución; este derecho le corresponde darlo a conocer al departamento de recursos humanos de cada entidad nominadora que se rige por la Ley de Servicio Civil.

De esta manera se validó la hipótesis que las prestaciones post mortem es un derecho que por ley le corresponde a los familiares, esto lo establece el derecho de petición en el Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil en el Artículo 93 establece lo concerniente a las prestaciones post mortem que es la obligación que al Estado le corresponde.





## INDICE

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

### CAPITULO I

<b>1. Derecho del trabajo.....</b>	<b>1</b>
1.1 Concepto .....	7
1.2 Principios del derecho laboral.....	9
1.2.1 Principio tutelar.....	9
1.2.2 Principio de irrenunciabilidad.....	9
1.2.3 Principio de imperatividad.....	10
1.2.4 Principio de realismo y objetividad .....	11
1.2.5 Principio democrático .....	11
1.2.6 Principio sencillez o antiformalista.....	12
1.2.7 Principio conciliatorio.....	12
1.2.8 Principio de equidad .....	13
1.2.9 Principio de estabilidad.....	13
1.3 Naturaleza del derecho del trabajo .....	13
1.3.1 Contrato de trabajo.....	15
1.3.2 Contrato individual de trabajo .....	16
1.3.2.1 Definición legal .....	16
1.3.3 Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo .....	17
1.4 El salario .....	18
1.4.1 Concepto global y unitario .....	19
1.4.2 Etimología.....	20
1.4.3 Funciones del salario.....	21
1.4.4 Salario completo.....	22



1.4.5 Salario nominal.....	22
1.4.6 Salario real .....	23
1.4.7 Salario efectivo .....	23
1.4.8 Salario directo.....	23
1.4.9 Salario promedio.....	24
1.4.10 Salario en dinero y en especie .....	24
1.4.11 Salarios mínimos .....	24
1.5 Jornadas de trabajo .....	25
1.5.1 Definición.....	25
1.5.2 Prestaciones laborales .....	26
1.5.2.1 Antecedentes.....	26
1.5.3 Definición.....	31
<b>2. Los Derechos sociales mínimos en Guatemala .....</b>	<b>33</b>
2.1 Definición .....	33
2.2 Clasificación legal de los derechos sociales mínimos.....	33
2.2.1 Indemnización .....	33
2.2.2 Ventajas económicas.....	34
2.2.3 Hora Extraordinaria.....	34
2.2.4 Bonificación anual.....	35
2.2.5 Vacaciones .....	35
2.2.6 Salario mínimo.....	36
2.2.7 Aguinaldo.....	37
2.2.8 Bonificación incentivo .....	37
2.3 Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, 29 de abril de 1961.....	38



2.3.1 Principios elementales a evaluar en el código de trabajo:.....	38
2.4 Sindicalismo en Guatemala .....	39
2.4.1 Libertad de asociación.....	40
2.4.2 Principales instituciones del principio de libertad:.....	40
2.4.2.1 El sindicato .....	40
2.4.2.2 El contrato colectivo de trabajo.....	41
2.4.2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	41
2.4.2.4 Huelga legal.....	41
2.4.2.5 Igualdad.....	42
2.5 Trabajo de menores.....	42
2.5.1 Prohibiciones y limitaciones.....	43
2.5.2 Autorización especial (Art. 150 del código de trabajo).....	43
<b>3. La previsión social.....</b>	<b>45</b>
3.1 Su origen en la política social .....	45
3.2 Importantes antecedentes de la previsión social .....	45
3.3 Antecedentes de previsión social en Guatemala .....	46
3.4 Conceptos y contenido de la previsión social .....	49
3.5 Relación del derecho laboral con la previsión social.....	50
3.6 Antecedentes de la previsión en Guatemala .....	52
3.7 Concepto y contenido de la previsión social.....	53
3.8 Los Principios filosóficos de la seguridad social .....	54
3.9 Principios doctrinarios.....	55
<b>4. Oficina nacional de servicio civil.....</b>	<b>57</b>
4.1 Antecedentes históricos.....	57
4.1.1 Órganos Superiores.....	59



4.1.1.1 Junta nacional de servicio civil.....	59
4.1.1.2 Oficina nacional de servicio civil. ....	59
4.2 Misión .....	61
4.3 Visión .....	61
4.4 Valores y principios .....	62
4.5 Objetivos institucionales .....	63
4.6 La oficina nacional de servicio civil, tiene dos ámbitos de acción.....	64
4.6.1 Administración del sistema de recursos humanos del Estado.....	64
4.6.2 Administración del régimen de clases pasivas civiles del Estado.....	65
4.6.3 Funciones Generales.....	65
4.7 Estructura orgánica.....	66
4.7.1 Despacho Superior .....	66
4.8 Principales disposiciones legales vigentes .....	67
4.9 Derechos post mortem.....	69
4.10 Procedimiento de pago de los derechos post mortem .....	69
4.11 Prestaciones .....	70
4.12 Descripción .....	70
4.13 Requisitos generales de las prestaciones post mortem.....	71
4.14 Trabajadores del estado .....	73
4.15 Funcionario público.....	73
4.16 Empleado público .....	73
4.17 Causas por las que se pierde el derecho a las prestaciones post mortem de un Servidor Público.....	74
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis desarrolla el tema; La pérdida del Derecho a las Prestaciones Post Mortem en caso de fallecimiento del Servidor Público para los familiares según el grado de consanguinidad y afinidad.

El Servicio Civil es un sistema que desarrolla la relación laboral entre el empleado y Estado, por lo cual es un sistema de empleo, donde el servidor público desempeña funciones de potestad pública, esto hace necesario desarrollar contextos institucionales que le permitan disponer de personal con conocimientos, aptitudes, actitudes y valores para un desempeño eficiente y eficaz, garantizando a la ciudadanía un servicio profesional, con respeto, equidad y objetividad.

La Oficina Nacional de Servicio Civil, es la responsable de administrar de forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema del recurso humano de las instituciones del Organismo Ejecutivo, Entidades Descentralizadas y Autónomas, con el objeto de garantizar al país un servicio de calidad, por medio del desempeño idóneo y efectivo de los servidores públicos. Atendiendo dos ámbitos de acción que son: Administración del Sistema de Recursos Humanos del Estado y la Administración del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los métodos y técnicas de investigación analítico – sintético y jurídico, concretamente de los procedimientos aplicados en la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Oficina Nacional de Servicio Civil – ONSEC-, para la declaración del derecho de pago a las prestaciones solicitadas.

Derivado de lo anterior, se busca la verificación de esa vulneración, a efecto de corregir y fortalecer al departamento de recursos humanos de cada entidad nominadora para que tengan el pleno conocimiento de este derecho y dar a conocer toda la información relacionada.



## CAPITULO I

### 1. Derecho del trabajo

Según el jurista Allocati Amadeo "el Derecho del trabajo una rama del Derecho público con directrices o líneas matrices particulares, entre las que sobresalen el ser realista y objetivo, puramente democrático, que constituye un mínimo de garantías sociales y que es hondamente tutelar de los trabajadores, está establecido que algunos de los objetivos y principios de la normativa que regula el servicio de los trabajadores del Estado son afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado, que la remuneración por su desempeño sea justa y decorosa, que al igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponde igual salario, etc.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa dificultad, traba, impedimento, el trabajo nace por la necesidad del hombre de su desarrollo y el de su familia, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que nace dentro del derecho la rama del derecho de trabajo, Allocati cita a Caldera: "el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados.

Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en el influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Allocati, Amadeo, **Derecho Colectivo Laboral**, Ediciones Depalma, Buenos Aires, argentina, 1,973. pág. 44

Según el jurista Luis Fernández Molina, “el Derecho Laboral, como creación del hombre de la comunidad fue formulado con un fin específico, cual, es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores; entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>22</sup>

Según el jurista Juan José Prado “El origen del derecho del trabajo, se remonta al reconocimiento de los derechos económicos y sociales; y al deber del Estado de ayudar a quienes no pueden proveerse por sus propios medios de un deber asistencial, para asegurarse una existencia inminentemente digna y que reconoce como fundamento el deber de garantizar el derecho a la vida. El derecho del trabajo apareció, por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales, por tal razón continúa viviendo en la conciencia popular y así tiene que ser; porque ninguna rama jurídica, en ningún tiempo ha estado tan estrechamente vinculada a la vida del hombre, como lo ha estado el derecho del trabajo.”<sup>23</sup>

El propósito del derecho del trabajo, traducen un ideal de justicia y una idea moral, pero estos ideales morales y jurídicos, son el deber de dar satisfacción a las necesidades que podrían llamarse vitales de una clase social, pues estos ideales son un reflejo de las necesidades económicas de los trabajadores. Siendo que el derecho del trabajo es protector o tutelar de los derechos de los trabajadores, la misión del intérprete ha de consistir en conservar ese carácter, juzgarlo de acuerdo a su naturaleza, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener un mejoramiento en sus condiciones de vida; es de connotarse, que aún en presencia de varias normas, debe aplicarse siempre la más favorable a los trabajadores, pues de esta regla deriva una consecuencia de importancia, en virtud que el derecho del trabajo, tiene formas propias

---

<sup>22</sup> Luis Fernández Molina, **Derecho Laboral Guatemalteco**, 3ra. Edición Ampliada y actualizada pág. 3

<sup>23</sup> Prado, Juan José, **Manual de Introducción al Conocimiento del Derecho**. Pág. 322

de creación, porque las fuentes de ese derecho, tienen como finalidad consignar ventajas económicas en beneficio de los que realizan el trabajo.

Néstor de Buen dice que “las características ideológicas del derecho del trabajo, es la de ser un derecho realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.”<sup>4</sup>

El origen del derecho del trabajo, “se remonta al reconocimiento de los derechos económicos y sociales; y al deber del Estado de ayudar a quienes no pueden proveerse por sus propios medios de un deber asistencial, para asegurarse una existencia inminentemente digna y que reconoce como fundamento el deber de garantizar el derecho a la vida. El derecho del trabajo apareció, por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales, por tal razón continúa viviendo en la conciencia popular y así tiene que ser; porque ninguna rama jurídica, en ningún tiempo ha estado tan estrechamente vinculada a la vida del hombre, como lo ha estado el derecho del trabajo.”<sup>5</sup>

Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo, donde recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto de los seres humanos transformamos nuestro entorno en busca de mejores condiciones de vida. Este simple concepto de trabajo, como bien sostiene el profesor peruano Neves “no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye, el derecho del trabajo, en tanto a la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación.”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág.83

<sup>5</sup> Prado, Juan José, **Manual de introducción al conocimiento del derecho**. Pág. 322

<sup>6</sup> Neves Mujica, Javier, **Introducción al Derecho del Trabajo**, la reimpresión. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2009 Pág. 15



Según los profesores Manuel Alonso Olea y María Emilia Casa Baamonde “el trabajo protegido por el derecho laboral clásico consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.”<sup>7</sup>

Entendiendo por trabajo humano todo aquél desarrollado por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades: Manual e Intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas de los animales. Este trabajo humano debe ser productivo, por lo que tiene por finalidad procurarse de bienes para satisfacer necesidades, es decir que goza de un carácter económico. Así, el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio (por ejemplo, escalar una montaña) o el altruismo (por ejemplo, colaborar en una campaña social) que son ajenas a la protección jurídica laboral.

El trabajo humano productivo puede dividirse en: por cuenta propia y por cuenta ajena. El primero se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta, mientras el segundo se produce cuando dichos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor. El derecho laboral protege el trabajo por cuenta ajena, pues el sometimiento que supone laborar para un tercero significa la restricción del ejercicio de la libertad mientras esto se produce. Asimismo, ese trabajo humano productivo por cuenta ajena debe ser libre, es decir, debe provenir de un acto voluntario del trabajador o trabajadora, de conceder los frutos de su trabajo a un tercero. Esto lo diferencia del trabajo forzoso, en donde el trabajo resulta impuesto sobre la persona (por ejemplo, la esclavitud o la servidumbre). Este tipo de trabajo se encuentra prohibido por los ordenamientos nacionales e internacionales. Finalmente, el trabajo es subordinado cuando la persona trabajadora se somete a la dirección del que lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador conserva la libertad de dirigir la prestación, aunque el fruto le corresponda a un tercero. Por ejemplo, la labor profesional de un abogado respecto a su cliente, o de un médico con su paciente; este tipo de

---

<sup>7</sup> Manuel Alonso Olea y María Emilia Casa Baamonde en su reconocida obra, **Derecho de Trabajo**, 24ª. Edición revisada, Editorial Aranzadi, Madrid España 2006, Pág. 51-58

relaciones muestran que el trabajador autónomo conserva la dirección de la prestación, aunque sus beneficios le pertenezcan a un tercero.

Según Néstor De Buen una de las características ideológicas del derecho del trabajo, “es la de ser un derecho realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.”<sup>8</sup>

En el desarrollo del tema, se hace una relación de la forma como estaba organizada la sociedad en el feudalismo; pues es de entender que: “en las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones entre ellas talleres artesanales, las cuales se integraban en tres categorías de personas, siendo éstas: los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros que era el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización; en tanto que en el campo existían los señores feudales o propietarios de la tierra, también llamados terratenientes y los siervos de la gleba, que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra, de servir como soldados para la defensa del feudo y también por eventual ataque que el señor feudal hiciera a otros feudos.”<sup>9</sup>

Según Marco Tulio Castillo Lutín “debido a una serie de factores entre otros, como el apareamiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados, se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una serie de crisis que aunada a otros fenómenos, produjo el apareamiento del sistema capitalista de producción.”<sup>10</sup>

Posteriormente, con el invento de la máquina de vapor se alcanzó un fundamental desarrollo industrial; y con el efecto de la revolución francesa, surgieron fenómenos que

---

<sup>8</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág.83

<sup>9</sup> Editorial textos universitarios. **El feudalismo**. Pág. 26

<sup>10</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 1 a 3

provocaron serios cambios en lo económico y en lo político; y derivado de ahí, se inició la producción a gran escala, que según los historiadores.

Fue lo que provocó la ruina de los productores artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como los campesinos, tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias; pues la producción en masa requería más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir, pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así, lo que se ha conocido en el mundo, como jornadas de trabajo de sol a sol; en razón de que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino hasta cuando éste se ocultaba; situación que se agravó cuando se descubrió la energía eléctrica, pues cuando se pudieron iluminar los centros de trabajo, las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas, y si a esto, agregamos lo insalubre de los lugares de trabajo, por ser muy estrechos y con poca o ninguna ventilación; se comprenderá mejor, el panorama desolador que ofrecía a los trabajadores la Europa de aquellos tiempos.

No obstante que en aquella época privaba el liberalismo económico que propagaba el individualismo, es decir, la libertad del individuo por encima de todo; lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento en el axioma de: dejar y hacer dejar pasar. Ante la difícil situación que se vivía en las fábricas, las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían organizaciones como la iglesia católica, los estados de esa época, encargaron a determinados funcionarios hacer estudios de la situación imperante, lo que llevo a conclusiones sorprendentes de que en un informe, por ejemplo, se decía: que la situación del imperio ruso era preocupante, debido que la mayoría de trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas de trabajo extenuantes en condiciones infrahumanas en la prestación de sus servicios, lo cual hacia vislumbrar un futuro sombrío para el país; pues los niños ahora trabajadores, cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejército y por su parte las mujeres que deben estar en buenas condiciones de salud para la procreación, no podrían tener hijos sanos,

lo cual hacía esperar futuras generaciones enfermas o incapacitadas prematuramente para diversas tareas de la vida social.

En Guatemala, durante la época de la colonia, prevaleció el sistema gremial, es claro que un sistema de ese tipo, haya sentado pauta del trabajo; si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, con una rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere. Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente, se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa.

Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste, el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios y por ello promovió en 1766, el Edicto de Turgot, que abolía los gremios. Irónicamente fue ese mismo principio el que pocos años después se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros intentos de sindicalización se toparon en contra esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico. Las coaliciones obreras, embrión de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.”<sup>11</sup>

## 1.1 Concepto

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica como resultado de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Es aquella rama del derecho que en forma principal se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de

---

<sup>11</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 70-71

trabajo durante un período de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica que remunera sus servicios.

El derecho de trabajo, su pretensión radica en ser el derecho de los débiles, de los desamparados, asimismo impone, a través de sus decisiones, serias responsabilidades a los conservadores del poder económico, que con cierta ingenuidad denomina patrones, término que encuentra su raíz etimológica en la palabra páter, padre la legislación en la materia, se propone el alcance de una justicia social que permita la elevación de los niveles de vida del trabajador y su familia.

Según Guillermo Cabanellas "Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción."<sup>12</sup>

"El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo."<sup>13</sup>

"Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes."<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 119.

<sup>13</sup> **Ibid**, pág. 5

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, pág. 176.

El derecho del trabajo se define como aquel que regula las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestar los servicios, también en lo relacionado a las consecuencias jurídicas tanto mediatas como inmediatas de la actividad laboral dependiente.

## **1.2 Principios del derecho laboral**

### **1.2.1 Principio tutelar**

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

### **1.2.2 Principio de irrenunciabilidad**

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad,

no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”<sup>15</sup>

### 1.2.3 Principio de imperatividad

Es un principio esencial que se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a alta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

---

<sup>15</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob.Cit.** Pág. 56

#### 1.2.4 Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor..."<sup>16</sup> Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### 1.2.5 Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

---

<sup>16</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 89.



### **1.2.6 Principio sencillez o antiformalista**

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que, a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

### **1.2.7 Principio conciliatorio**

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes,

proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

### **1.2.8 Principio de equidad**

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.

### **1.2.9 Principio de estabilidad**

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar en tanto que un trabajo temporal e inseguro.

## **1.3 Naturaleza del derecho del trabajo**

Antes de definir la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, debemos de buscar la forma de ubicarla dentro de cualquiera de las dos grandes ramas del derecho, ya sea la pública o la privada. Desde el año de 1947, el legislador, al crear el código de trabajo, la ubicó como una rama del derecho público, según lo establece en el inciso e) del considerando IV de dicho código, posición que me parece afortunada.

Según el jurista Luis Fernández Molina, la determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral “es de utilidad teórico práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas. En virtud de esa determinación de la rama jurídica a la que pertenece el derecho laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación, así se aplicarán los criterios para su interpretación; si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrarán un

sólido basamento y justificación, es decir su ius imperium será un ingrediente estructural de esta disciplina.”<sup>17</sup>

La naturaleza jurídica, de los principios del derecho de trabajo se basa expresamente en que ayudan al desarrollando del mismo; puesto que el derecho de trabajo, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico que es mantener la armonía en las relaciones entre los trabajadores y empleadores; entre quien presta su trabajo y quien se beneficia, pues a partir de acá radica la naturaleza jurídica de dichos principios.

Para el autor Luís Fernández Molina la naturaleza jurídica del derecho laboral define: “que se encuentran dos corrientes opuestas: los publicistas y los privatistas. Al referirnos a lo público, estamos de hecho aceptando una intervención, una imposición estatal, sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al dar prioridad a la corriente privatista estamos limitando la injerencia legal proclamando la plena libertad contractual: la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal puede ser protagónica o periférica.”<sup>18</sup>

Entre las características del derecho del trabajo se encuentran:

**Autónomo:** porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

**Dinámico:** Regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista

**Es la gran fuerza expansiva:** porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados, es inminentemente clasista.

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 30

<sup>18</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág.- 35-36

Es imperativo: como normas del derecho público es imperativo y por lo tanto no pueden renunciarse ni rebajarse por convenios particulares.

Es concreto y actual: si bien es cierto que, en la Ley del Trabajo, existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de géneros, los regímenes especiales del trabajo, como ejemplo; el trabajo de los menores de edad, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, trabajadores rurales, etc., que conforman un amplio conglomerado de la sociedad humana.

### 1.3.1 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre un trabajador y su empleador y se detalla en un documento legal. En el contrato el trabajador se compromete a realizar un trabajo a cambio de una remuneración.

Un contrato puede ser individual, cuando se establece entre un trabajador y un patrón; o colectivo cuando las condiciones del contrato se negocian entre una agrupación de trabajadores o sindicato y un empleador.

Según Manuel Ossorio “es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”<sup>19</sup>

Las diversas clases o modalidades de contratos de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, son los más frecuentes desde un punto de vista estadístico y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la

---

<sup>19</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Pág. 185



formación, al margen de la posibilidad de contrato a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, engloba hacer referencia a los trabajadores domésticos, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes. Asimismo, también los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del denominado personal directivo está por un lado el personal de alta dirección y por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

### **1.3.2 Contrato individual de trabajo**

#### **1.3.2.1 Definición legal**

El Artículo 18 del código de Trabajo, (Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala), establece: "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."<sup>20</sup>

La definición anterior, una de las más completas en nuestro ordenamiento jurídico, y la misma radica en las peculiaridades del contrato individual de trabajo y describe con claridad los elementos que diferencian dicho contrato con los regulados por el ordenamiento sustantivo, elementos tales como:

---

<sup>20</sup> Código de Trabajo decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 18



Patrono, trabajador, prestación de servicios, por parte del trabajador en forma personal, dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, y retribución de cualquier clase o forma (salario).

### 1.3.3 Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Ossorio establece: “Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”<sup>21</sup>

El tratadista Guillermo Cabanellas indica: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”<sup>22</sup>

En la legislación laboral Guatemalteca así como en otras legislaciones de otros estados, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese respecto el considerando cuarto, inciso c), del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “Autonomía de la Voluntad” propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre arbitrio absoluto para

<sup>21</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; págs. 170 y 171

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho usual**, págs. 3411 y 3412

perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social”. Hay que tomar en cuenta que las normas del Derecho de Trabajo no pueden ser renunciadas por los interesados en la realización de un contrato de trabajo de acuerdo al Artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de Garantías Sociales, protectoras del Trabajador.

#### 1.4 El salario

“Según Luis Fernández Molina, “por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo. Para los efectos del desarrollo de este tema, es de suma importancia tener claro el concepto del salario, desde una perspectiva global que comprenda el análisis de sus componentes.”<sup>23</sup> El salario es aquella remuneración monetaria que recibe una persona, generalmente a fines de mes o comienzos del mismo, o en su defecto semanal o quincenalmente, por el trabajo que realiza.

Este salario es previamente pactado por el trabajador y su empleador, y en las condiciones correspondientes quedará suscripto en un contrato laboral.

Existen varias distinciones al respecto de los salarios, en esta ocasión nos ocuparemos de explicar el concepto del salario mínimo y sus alcances.

El salario mínimo es aquella suma pactada por ley que deberá ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentra en actividad.

---

<sup>23</sup> Fernández Molina, Luis; **Derecho Laboral Guatemalteco**, 3ra. Edición, ampliada y actualizada, Pág. 209



O sea, este es el mínimo monto que se le puede abonar a cualquier trabajador en actividad y en relación de dependencia por los servicios que presta a su empleador, como dijimos, lo establece la ley de cada nación y sería una falta y clara violación a la ley pagarle menos de eso a un empleado.

Podríamos decir que el monto del salario mínimo que normalmente es discutido por el gobierno, los empresarios y los representantes gremiales y de los trabajadores, está en estrecha relación con la canasta básica de alimentos, es decir, con el monto mínimo de dinero que una familia necesita para poder satisfacer sus necesidades básicas.

Por caso este es tan importante y es vital que esté fijado por ley para que sea observado y respetado conforme.

#### **1.4.1 Concepto global y unitario**

Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios, es decir que no forman parte del salario ciertos beneficios liberales que en el marco de mejorar las relaciones Interpersonales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.



A diferencia de nuestra normatividad, otros órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. En la medida que esas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.

Esta diferencia legal tiene mucha repercusión en la práctica, sobre todo en aplicación de las nuevas técnicas de la llamada Ingeniería de Personal, que trata del rendimiento y manejo de personal, que se basan en el aspecto premial del salario, circunstancia que adelante se analiza.

#### **1.4.2 Etimología**

El término salario deviene de “salarium”, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de “soldada”, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, masada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir, por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

Los términos más usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es muy sutil y acaso subjetiva.

Se pretende reconocer como salario a la remuneración de trabajadores situados en una escala jerárquica superior (manga blanca), y sueldo para empleados de menor categoría.

Trae a la mente aquella distinción, también subjetiva, entre los conceptos de empleado y trabajador. Nuestra legislación no se detiene en estas elucubraciones y en forma llana establece, en el artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 “salario o sueldo

es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”<sup>24</sup>

### 1.4.3 Funciones del salario

El salario cumple, acaso inadvertidamente, varias funciones. Desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general del salario hace, aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar, la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del Bono 14 y Aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios.

Para la gerencia empresarial, los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos.

Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible,

---

<sup>24</sup> Artículo 88 Código de Trabajo, Decreto Número 1441, pág. 53



para premiar al buen trabajador y no premiar a aquél que no lo merezca. Las promociones salariales parejas, que pretenden promover la productividad, a veces la desestimulan, ya que para el trabajador diligente no existirá ningún incentivo de mejorar su rendimiento y justificará la actitud displicente de un mal trabajador.

#### **1.4.4 Salario completo**

Nuestra legislación al respecto reconoce el salario completo Artículo 93 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.

#### **1.4.5 Salario nominal**

En la mayoría de los casos, cuando a una persona se le pregunta cuánto gana, responderá de inmediato una cifra numérica. Este puede entenderse como el salario nominal. Es un concepto simple desprovisto de otro tipo de consideraciones y en el que no se incluyen otros rubros que integran globalmente la remuneración. En otro sentido, más de corte económico, por salario nominal se entiende lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo.

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos. En la sociedad socialista, el aumento del salario nominal, especialmente de las categorías de obreros y empleados que perciben remuneraciones bajas, acompañado de la reducción de los precios de los artículos de amplio consumo,



hace que se eleve sin cesar el salario real de todos los trabajadores. Constituyen un importante complemento del salario nominal, los fondos sociales de consumo, destinados a satisfacer las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad socialista. Las asignaciones del Estado socialista y de las organizaciones sociales para dichos fines, aumentan en una tercera parte los ingresos de los trabajadores. A medida que se incrementa la producción social y que se eleve la calificación de los trabajadores, se irán aproximando los niveles salariales de obreros, empleados e intelectuales.

#### **1.4.6 Salario real**

Comprende la totalidad de la retribución del trabajador. Esto es que contiene el salario nominal más los beneficios colaterales. Este concepto, más que el nominal, sirve al empresario para determinar el verdadero costo de su mano de obra. También cabe la acepción de tipo económico por la que salario real se entiende lo que adquiere el trabajador con lo que devenga, o sea relacionado con el poder adquisitivo de la moneda.

#### **1.4.7 Salario efectivo**

El salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en cada período de pago. El salario efectivo se diferencia del salario nominal, en que en éste último aún no se han operado los descuentos legales.

#### **1.4.8 Salario directo**

Es lo que empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible. Es opuesto al salario indirecto, que engloba una serie de beneficios no comprendidos en la prestación principal, tales como ventajas económicas, seguros, rebajas en consumos, bonificaciones, etc.

#### **1.4.9 Salario promedio**

En un sentido matemático es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables. Sin embargo, en un contexto más legal, el concepto de salario promedio, que sirve de base para la proyección del pago de la indemnización, se comprende por la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios, así como por las partes mensuales del aguinaldo y del bono 14, de los últimos seis meses, dividido por seis.

#### **1.4.10 Salario en dinero y en especie**

El primero es el que se recibe en moneda de curso corriente, se contrapone al salario en especie que comprende otros valores o beneficios que no son moneda. Nuestra legislación en el artículo 90 del Código de Trabajo, establece que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” y la única excepción es en explotaciones agropecuarias, en que el pago en especie puede ser de hasta treinta por ciento siempre que los bienes se entreguen a precio de costo.

#### **1.4.11 Salarios mínimos**

Dentro de la concepción general del Derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador.

Nuestra Constitución, en el literal a) del Artículo 102, proclama el derecho (social) a “condiciones económicas satisfactorias que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en el literal siguiente señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

La implementación de salarios mínimos se fundamenta pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.



Los efectos colaterales de la fijación del salario mínimo son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos, sino que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa.

## **1.5 Jornadas de trabajo**

### **1.5.1 Definición**

El término jornada es una derivación del francés "jornal" y en términos generales hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual. También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día.

Antiguamente tenían también otras acepciones: era el camino o el trayecto que solía andarse en un día (algunas legislaciones españolas lo fijaban entre cuarenta y cincuenta kilómetros actuales) o el ingreso percibido por el trabajo de un día.

Es un contexto más jurídico, por JORNADA DE TRABAJO se entiende el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Al hablar de jornada de trabajo, lo que realmente está diciendo en términos legales es jornada máxima de trabajo, ya que la regulación legal tiene por objeto fijar un límite al tiempo al tiempo de sujeción del trabajador al patrono. Más allá de ese período, el trabajador no está obligado a laborar, por lo mismo no puede fijarse como condición contractual ordinaria un horario que exceda a los límites legales.

La sujeción del trabajador al patrono lo es en tanto que esté vigente una relación o contrato de trabajo y en cuanto las condiciones contractuales no violen ninguna disposición laboral. El horario viene a ser dentro de esas condiciones una de las más importantes. Dentro de ese horario el trabajador tiene la obligación moral y ética de prestar su trabajo sujeto a la dirección del patrono, esto es un deber de obediencia. La obligación primaria del trabajador consiste en estar a disposición del patrono; ya el empleo o aprovechamiento útil de esa fuerza de trabajo corresponde al patrono dentro del marco de su administración y dirección; por eso mismo la ley establece que los trabajadores, que por disposición de la ley o acuerdo con patrono trabajen menos de las jornadas máximas, tienen derecho a percibir íntegramente el salario.

Es claro que la jornada empieza a computarse desde el momento en que el trabajador queda a disposición para realizar su trabajo y termina cuando deja de estarlo. Dicho en forma más gráfica, se inicia en el momento de entrada a la fábrica y termina al abandonar las instalaciones. Cualquier otra forma de cómputo de la jornada debe descartarse por no tener aplicación práctica, tal como la corriente que plantea que ese lapso debe comprender desde el momento en que el trabajador orienta su actividad o dispone de ella para ponerse a las órdenes del patrono, lo que básicamente incluirá el tiempo necesario para la transportación.

## **1.5.2 Prestaciones laborales**

### **1.5.2.1 Antecedentes**

Tomando como punto de partida la conquista de Guatemala, es importante recordar que, con la llegada de los españoles, tuvo lugar el enfrentamiento de dos sociedades y culturas totalmente diferenciadas por el grado de desarrollo económico-social y naturalmente por la superioridad objetiva de una frente a la otra. Así mismo, con ese encuentro se inicia también la apropiación de tierras y fuerza de trabajo del indígena por medio del repartimiento de unas y encomienda de otros, lo que redujo a éstos últimos a condiciones de esclavitud, negándoseles el derecho a obtener cualquier tipo de

beneficios económicos, anulándose así la posibilidad de que los españoles tuvieran alguna especie de obligación con los nativos; evidentemente estos años dieron inicios a la colonia, donde no se contemplaba la existencia de prestaciones laborales para los que prestaban sus servicios, mejor aún su fuerza de trabajo.

Las Leyes Nuevas, emitidas por la corona española en 1542, abolieron la esclavitud de los nativos y regulaban que éstos serían considerados como vasallos libres, tributarios de la corona y además que nadie podría obligarlos a trabajar contra su voluntad, sin que mediara un contrato consentido libremente a cambio de un salario.

Al surgimiento de la libre contratación, nace jurídicamente la obligación del conquistador colonizador de dar un salario o retribución a cambio de la prestación de un servicio o fuerza de trabajo. Más adelante, en el año de 1,680 la emisión de las Leyes de Indias, pretenden proteger los derechos individuales del indígena y a la vez, son un avance, según lo expresado por Guillermo Cabanellas, quien manifiesta: “uno de los aspectos más notables de esta legislación por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo se encuentra en materia laboral; ya que reconoce la libertad de trabajo, pues sólo cabía apremiar al holgazán... Se implanta la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y siete ya en 1,593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en las minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite el pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría el trabajador; la curación costada por el patrono.”<sup>25</sup>

En Guatemala, a la muerte del Presidente Justo Rufino Barrios, asumió el poder el General Manuel Lisandro Barillas, manteniéndose así la serie de gobiernos liberales, perteneciendo al mismo la larga tiranía de Manuel Estrada Cabrera y posteriormente la de Jorge Ubico. Sin embargo, en esta época sobresalen tres importantes fenómenos, tales como el auge del café y del azúcar, originado por el creciente movimiento de formación de fincas y plantaciones y su enajenación; y los trastornos monetarios

---

<sup>25</sup> Cabanellas Guillermo, **Derecho Laboral**, Pág. 546





causados por desaciertos administrativos; que en ese momento provocaron la tercera reforma monetaria y el establecimiento de la actual moneda.

En este sentido el gobierno deseaba una diversificación en la agricultura, según lo manifestara el Presidente Barillas a la Asamblea Nacional en 1890, en cuyo informe manifestaba su preocupación por no encontrarse la forma de conciliar la resistencia al trabajo que presentaban en algunos lugares del territorio los indígenas y las necesidades manifiestas en la agricultura, por lo que consideraba que era sumamente importante la intervención eficaz de la administración.

Para resolver esta difícil situación se establecieron entonces nuevas modalidades en la contratación de trabajo, siendo éstas las llamadas "habilitaciones", que consistían en que un representante de la finca o empresa cafetalera, se trasladaba a los pueblos indígenas de preferencia en ocasión de las fiestas titulares de aquellos, y firmaba con el jornalero allí residente un contrato de trabajo, a cuenta del cual hacía entrega de un anticipo llamado habilitación. En el contrato se establecía la obligación del jornalero de realizar par a la finca contratista, un número determinado de jornales o tareas de trabajo; por consiguiente, podemos insistir en que el trabajador indígena continúa en el desamparo absoluto sin el goce de ninguna prestación por pequeña que ella fuera.

No obstante, es importante resaltar que en este periodo se crean algunas disposiciones legales en relación al trabajo, que por su contenido vale la pena citar los instrumentos jurídicos que regularon las relaciones laborales durante esa época.

Se crea el Código Civil (1,877), que fue aplicado a las relaciones de trabajo bajo la influencia de España.

El Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el Contrato Individual de Trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del General José María Orellana.



Ley Protectora del Obrero, Decreto Gubernativo Número 669 de fecha 21 de noviembre del 1906, dirigida a la previsión social.

La Constitución Política de Centro América, Decreto número 40 de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre de 1921, que constituye un avance e innovación en materia de trabajo y previsión social, ya que en el artículo 163 establecía la jornada máxima obligatoria de ocho horas diarias, el derecho al descanso semanal, la responsabilidad del patrono por accidente y regula que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica. El Artículo 166 contemplaba por primera vez el derecho de huelga.

Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, Decreto Legislativo número 1345 de fecha 14 de mayo de 1925.

Se crea el Departamento Nacional de Trabajo, mediante el Decreto Gubernativo número 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

El 20 de octubre de 1944, se inicia la época revolucionaria, con el arribo al poder del primer gobierno de esta naturaleza, encabezado por el humanista, doctor Juan José Arévalo Bermejo. Con las inspiraciones revolucionarias de éste gobierno, es creado el régimen de seguridad social obligatoria, plasmado en el Código de Trabajo y la Ley de Reforma Agraria.

Puede considerarse entonces, que fue en este período de la historia de Guatemala en donde surgen verdaderamente las prestaciones laborales que conllevan intrínsecamente la compensación de la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles protección jurídica preferencial frente a sus patronos. Al mismo tiempo, el gobierno del doctor Arévalo incentivó y promovió la defensa de los derechos de los trabajadores frente a sus patronos; con la intención de que ambos factores de la producción, capital y trabajo, se equilibraran para que juntos contribuyeran al desarrollo económico y social del país.



En efecto, después del oscurantismo que había vivido nuestro país, en donde constante e inmisericordemente se explotaba al obrero, artesano o sea cual haya sido su denominación, sin que tuviera ninguna protección legal que lo respaldara, nació la imperiosa necesidad de regular las relaciones laborales, en el sentido de otorgar garantías mínimas sociales e irrenunciables favorables a los trabajadores, consecuentemente dando origen al surgimiento del Código de Trabajo en donde se regulaban instituciones jurídicas laborales pertinentes y acordes a la época que se estaba viviendo.

Entre los principios filosóficos del Código de Trabajo (Dto. Número 330 del Congreso de la República), consideramos que es toda una innovación y avance lo referente a que el derecho de trabajo es realista y objetivo, en cuanto estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado sobre el principio de la equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes; y en relación a la objetividad, su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, lo que debe hacerse con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

En consecuencia, en dicho Código se plasmaron principios que hoy en día se sustentan; de tal suerte que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de la población, propiciando así una mayor armonía social, lo que al final favorece a los dos sectores que participan en el proceso productivo del país. El Código de Trabajo, Decreto 1441; vigente en la actualidad, también contempla en términos generales:

La suscripción de contratos individuales y colectivos de trabajo

- Organización sindical
- Reconocimiento al Derecho de Huelga
- Derecho a la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Prestaciones laborales.
- Salario Mínimo



- Pago del Séptimo día
- Días de Asueto
- Pago de Vacaciones
- Pago de Indemnización por despido directo o indirecto injustificado.

### 1.5.3 Definición

La seguridad económica del trabajador se pretende crear sobre la base del pago o retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios ; sin embargo, ocurre que el trabajador en determinado momento por cualquier causa, se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios y en consecuencia se dificulta la posibilidad de percibir el ingreso correspondiente, y es en esa oportunidad, cuando las prestaciones que por derecho le corresponden le ayudan a amortiguar las situaciones de origen económico que la pérdida del empleo le ocasionan. No obstante, es evidente la utilización que comúnmente en el campo laboral se hace de este concepto, sin embargo, carece de una definición propia, lo que hace necesario integrar una definición. Alfonso Brañas, coincide en que prestación es: “Aquella conducta o comportamiento que el acreedor espera y puede y está capacitado a exigir del deudor, conducta que en último término incide en dar, hacer o no hacer alguna cosa.”<sup>26</sup>

Raúl Chávez Castillo, sostiene que prestación significa “Acción y efecto de dar una cosa por otra o prestar un servicio. Prestación principal es: ...aquella que se demandan derechos mínimos consignados en leyes”, y concluye explicando que como derecho mínimo se considera: “Derecho elemental que debe gozar un trabajador y que está previsto en lo anterior como salario, semana de trabajo.”<sup>27</sup>

Puedo concluir diciendo que prestaciones laborales son un conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación

---

<sup>26</sup> **Manual de Derecho Civil**, Pág. 433

<sup>27</sup> **Diccionarios Jurídicos Temáticos**, Vo. IV; Pág.130

laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales y/o intelectual.





## CAPITULO II

### 2. Los Derechos sociales mínimos en Guatemala

#### 2.1 Definición

Se entiende por derechos sociales mínimos aquellos que regulan las Leyes laborales y conceden derechos y obligaciones elementales a los trabajadores y trabajadoras de un país. Que a la vez devienen en darle a la persona un tinte humano, tratando de respetar el derecho constitucional de igualdad de derechos, sin discriminar a ningún ser. Es de importancia analizar cada uno de ellos pues como se evidencia en esta investigación las personas, en su mayoría no conocen sus derechos laborales más elementales.

#### 2.2 Clasificación legal de los derechos sociales mínimos

##### 2.2.1 Indemnización

Se encuentra regulada en la legislación guatemalteca en se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo, es uno de los derechos más humanos y a la vez resarsorios, que se encuentran plasmados en la legislación laboral guatemalteca, para Manuel Ossorio la indemnización es: “el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador.”<sup>28</sup>

La indemnización es de naturaleza resarsorios, por ser el patrono el que reconoce el derecho del trabajador, de ser recompensado de alguna manera después de haber prestado servicio y haber aportado sus habilidades y conocimientos para engrandecer la empresa.

Con lo expuesto anteriormente se puede establecer que este derecho está garantizado para que el trabajador que sin justa causa ha sido despedido directa o indirectamente,

---

<sup>28</sup> Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 374.

pueda durante el tiempo que tarde en prestar sus servicios a otro patrono, sostenerse él y su familia, satisfaciendo sus necesidades.

Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios por la parte proporcional que no llega a un año de servicios y viene a constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido, convirtiéndose en injusta.

### **2.2.2 Ventajas económicas**

Se constituye el 30% durante dure la relación laboral una vez gozada dentro de la relación laboral da lugar a que una vez terminada la misma proceda el pago en efectivo en el porcentaje antes indicado, a quienes en los centros de trabajo se les otorga beneficios adicionales a los mencionados en las Leyes laborales por la prestación del servicio según la Ley procede como una ventaja económica. Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, debe ser un beneficio adicional al trabajador que es utilizado en su provecho y no en el de la entidad para la cual trabajo.

### **2.2.3 Hora Extraordinaria**

Las horas extraordinarios no son más, que las horas laboradas después de las reglamentadas en el contrato de trabajo para el laboralista Guillermo Cabanellas establece que: "son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado."<sup>29</sup>

Es el tiempo es tareas u horas que exceden de la jornada de trabajo legalmente establecida. Y que debe ser remunerada con un 50% más que el valor de la hora ordinaria.

---

<sup>29</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 533.



#### 2.2.4 Bonificación anual

Es una prestación laboral contenida en el decreto 42-92 del Congreso de la República que les es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como del sector público. Según el relacionado decreto el período de aplicación de dichas prestaciones se debe computar del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año. Cuando tenga un año de servicios o bien en forma proporcional si la prestación de servicios fuere menor a un año. Se le denomina en la sociedad guatemalteca como “bono 14”.

#### 2.2.5 Vacaciones

Las vacaciones son los derechos sociales mínimos que vienen a beneficiar al trabajador principalmente en la salud del mismo ya que como establece Guillermo Cabanellas las vacaciones son: “la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestaciones de servicios y para la OIT señala por vacaciones anual retribuida de los asalariados un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido de su trabajo y continua percibiendo su remuneración.”<sup>30</sup>

Para Manuel Ossorio: “Constituye el derecho y la obligación que la Ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin

---

<sup>30</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 553.



dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. La Ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones. En principio, las vacaciones son indivisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute, ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustra la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador.

La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los plazos legales para ello. Solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate.

Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con el día de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido.”<sup>31</sup>

### **2.2.6 Salario mínimo**

Es el salario establecido para que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones para con su familia, en lo elemental. Guillermo Cabanellas indica que: “es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la Ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo.”<sup>32</sup>

Es uno de los derechos sociales mínimos que más son violentados por la parte patronal, puesto que el gobierno establece en forma no periódica como sería lo ideal, una tabla en

---

<sup>31</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 774.

<sup>32</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 686.

donde se establece el salario mínimo que puede remunerarse, por la prestación de una relación laboral.

### **2.2.7 Aguinaldo**

Para el laborista Manuel Ossorio define a la figura jurídica del aguinaldo como: “la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.”<sup>33</sup>

### **2.2.8 Bonificación incentivo**

Es una prestación establecida legalmente en el medio laboral guatemalteco sólo para los trabajadores de la iniciativa privada según el decreto 79-89 del Congreso de la República que consiste en el pago no menos de 15 ¢ de quetzal por cada hora ordinaria efectiva de trabajo bajo las órdenes de un patrono en las actividades agropecuarias y de 30 ¢ de quetzal por cada hora de trabajo para los trabajadores de las demás actividades y que se paga mensualmente en una partida aparte del salario ordinario y extraordinario que devengue el trabajador.

---

<sup>33</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 46.



## 2.3 Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, 29 de abril de 1961.

### 2.3.1 Principios elementales a evaluar en el código de trabajo:

No discriminación De acuerdo al diccionario de la Lengua Española, discriminar es: “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” El Código de Trabajo en los Artículos 14 bis, 137 y 151, contempla las siguientes prohibiciones:

La discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

Para la reclusión de personal, se prohíbe a los patronos discriminar, indicando sexo, raza, etnia o estado civil de la persona, excepto cuando por la naturaleza del trabajo, éste requiera una persona específica.

Esto se refiere a que cuando se realice el reclutamiento, en las publicaciones no deberán incluirse restricciones como:

- Sexo
- Raza
- Etnia



- Estado civil
- Con cargas familiares

Después de publicado el anuncio, se continuará con el proceso de selección, llevándose a cabo la recepción de solicitudes de empleo de los aspirantes, quienes además deberán presentar la documentación requerida, se realizará la evaluación a los aspirantes en las áreas específicas; y posteriormente la persona que califiquen continuará con el proceso de selección, efectuándose la entrevista.

Con estas fases cubiertas, se determinarán quiénes son las personas calificadas para ser contratadas, debiendo seleccionarse a aquellas que llenen el perfil del puesto y no por diferencias de raza, sexo, estado civil, etc.

## **2.4 Sindicalismo en Guatemala**

Desde sus inicios las uniones de sindicalistas en Guatemala han atravesado diversas etapas. Las denominadas asociaciones mutualistas (1821-1918), quienes, haciendo uso del derecho general de asociación, conformaron agrupaciones de trabajadores artesanales, quienes laboraban por cuenta propia, que perseguían fines que se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio. Estas agrupaciones no perseguían fines, reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases. Sin embargo, fueron la génesis del movimiento que en el período de 1919 a 1920 conformaron el primer movimiento sindical que perseguía causas reivindicativas de los trabajadores y que jugó un papel importante en las gestas políticas que en ese período derivaron en la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera.

La década comprendida de 1920 a 1930 constituye una etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, en la que se supera el modelo mutualista y se trasciende a una estructura organizativa que permite la conformación, dentro de un marco jurídico precario, para los movimientos sindicales. En ésta, se logran reivindicaciones importantes, tal es el caso de una jornada ordinaria de ocho horas, derecho a la

sindicalización y a la huelga. Así mismo, se marcó el actuar de dichas agrupaciones dentro de un fuerte componente de participación e incidencia en la política nacional e internacional que el movimiento obrero sostenía. Con la llegada de Jorge Ubico al poder, y el inicio de la dictadura, se entra en un estadio de retrocesos en las luchas sociales y políticas emprendidas por los sindicatos, que no son superadas sino hasta la llegada del período revolucionario.

La actividad sindical en Guatemala registra su aparición en el año de 1944; no es sino hasta 1947, año en que se promulga el Código de Trabajo, que la formación de sindicatos florece. Según estadísticas publicadas en el Boletín de Estadísticas del Trabajo (1996) por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los años comprendidos entre 1945 y 1950 (gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo) se organizaron e inscribieron en Guatemala los primeros 89 sindicatos; para el 14 de julio de 2004 se tiene el dato de 1658 entidades inscritas

#### **2.4.1 Libertad de asociación**

La libertad de asociación permite al trabajador pertenecer a la organización que él elija, así como de no pertenecer a ninguna organización, basados en el principio de libertad y democracia. Nuestro código de trabajo, en su Artículo 62, Inciso "C", Prohíbe a los patronos obligar o intentar que los trabajadores no se asocien o se retiren de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, también prohíbe influir en sus decisiones religiosas y políticas.

#### **2.4.2 Principales instituciones del principio de libertad:**

##### **2.4.2.1 El sindicato**

Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

#### **2.4.2.2 El contrato colectivo de trabajo**

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. Cuando existe un contrato colectivo, el sindicato puede ejercer los derechos y acciones que nacen del mismo (Art. 46 C. de T.)

#### **2.4.2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, es decir que es una ley que obliga a las partes, y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

#### **2.4.2.4 Huelga legal**

Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos legales con el único propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Para declararla los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 del Código de Trabajo.  
Agotar los procedimientos de conciliación.



Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

#### **2.4.2.5 Igualdad**

El código de trabajo en su cuarto considerando, literal a) prescribe que no debe existir desigualdad económica en la actividad que desempeñen los trabajadores con el objeto que exista justicia e igualdad económica en trabajos similares.

Artículo 89 del código de trabajo, "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."

Los salarios deben fijarse o pactarse de conformidad con lo establecido en la escala de salarios que la empresa está obligada a tener, así como, en el manual de funciones ya que a través de éste se conocerán cuáles son los requerimientos para optar a un puesto, las responsabilidades, las destrezas, la capacidad, y el sueldo correspondiente.

#### **2.5 Trabajo de menores**

Debe haber estricto apego a las condiciones y prohibiciones para la contratación de menores que contempla la Constitución Política de la República y demás legislación vigente en el país. La República de Guatemala ratificó el Acuerdo de la Convención sobre los Derechos del Niño que en el Artículo 32 expresa: "Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación o

que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Deben observarse las siguientes especificaciones:

### **2.5.1 Prohibiciones y limitaciones**

La contratación de menores de edad, está sujeta a las siguientes prohibiciones y limitaciones:

Los menores de 14 años no pueden ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. El Código de Trabajo también indica que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. (Art. 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El trabajo de los menores debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (Art. 147 del código de trabajo).

Se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de una y otra debe hacer en el reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. (Art. 148 del código de trabajo.)

### **2.5.2 Autorización especial (Art. 150 del código de trabajo)**

No obstante, la prohibición de contratación de menores de 14 años, la Inspección General de Trabajo puede autorizar su trabajo, en casos excepcionales, en los que se compruebe: Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de las personas que le cuidan.



Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.

Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.  
En cada una de las expresadas autorizaciones, se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.



## CAPITULO III



### 3. La previsión social

#### 3.1 Su origen en la política social

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

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

#### 3.2 Importantes antecedentes de la previsión social

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

Más adelante en la etapa del mutualismo, se dio a conocer un movimiento de ayuda recíproca, por medio de prestaciones "mutuas" que sirvió como punto de apoyo a algunas asociaciones, en las que un grupo de personas con intereses comunes se unían para apoyarse y atender sus necesidades, por medio de ciertas aportaciones para cubrir los riesgos que les afectaban a todos ellos.



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

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

### **3.3 Antecedentes de previsión social en Guatemala**

Un antecedente muy antiguo en Guatemala es el Decreto número 669 del 21 de noviembre de 1906 "Ley protectora sobre accidentes de trabajo, que trataba asuntos específicos sobre la previsión social, intentándose proteger a toda clase de obreros o trabajadores. En el año 1928 se emitieron reglamentos que establecían la obligación de los patronos, en disponer de botiquines en las áreas de trabajo; además de exigirse el certificado de la vacuna contra la viruela y fiebre tifoidea, con el fin de garantizar la salud de cada trabajador específicamente para los trabajadores del campo."<sup>34</sup>

El autor Lemus Pivaral señala otro antecedente antiguo en Guatemala, el Decreto Gubernativo del 22 de julio de 1931 en la época del General Jorge Ubico Castañeda, creándose la Dirección General de Beneficencia Pública y Previsión Social que tenía como objetivos además del control de hospitales, asilos y otros centros públicos y privados de esa índole, la protección de personas incapacitadas para trabajar, por

---

<sup>34</sup> Valdez Ortiz, Otto Salvador. **Historia de la Seguridad Social y Carácter Obligatorio**, pág. 36.



enfermedad, vejez e invalidez, etc., a través del seguro obligatorio. Además, sus normas se dirigían a proteger a las madres indigentes, los niños desamparados y la previsión social en las prisiones.

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

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

En el Período Revolucionario iniciado en el año 1944, se promulgó la Constitución de la República de Guatemala del 11 de marzo de 1945. Constitucionalizándose las garantías al incluirse por primera vez una sección dirigida al trabajo y la previsión social, se postularon principios fundamentales sobre protección a la mujer trabajadora y los trabajadores menores de edad. Fue en este período que se originó formalmente la seguridad social en Guatemala, sentándose bases importantes en la Constitución, creándose el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y su propia ley orgánica que la regiría para el cumplimiento de sus fines y objetivos. El Artículo 65 regulaba lo relativo al seguro social obligatorio abarcando los riesgos de accidente de trabajo, enfermedad, muerte, invalidez y vejez.



En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, del período liberacionista. En su capítulo V., contemplaba normas relativas al trabajo. Otras normas contenían aspectos relacionados a la previsión social, como el Artículo 225 que establecía: “El régimen de seguridad social es obligatorio, y se norma por leyes y reglamentos especiales. El Estado, patronos y trabajadores están obligados a contribuir a su financiamiento, y a facilitar su mejoramiento y expansión”.

Durante el régimen militar, entró en vigor la Constitución Política de la República, en el año de 1965. En el Artículo 141 establecía que: “se reconoce el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria y lo aplicará una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos especiales. El Estado, los patronos y los trabajadores tienen la obligación de contribuir a financiar y a procurar su mejoramiento progresivo.

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

La previsión social acciona en los diversos problemas que surgen en todo fenómeno que se da en lo económico, laboral y sociológico, brinda apoyo en la lucha contra la miseria y todos aquellos aspectos que son negativos que de alguna manera afectan el nivel de vida

y el bienestar de la población trabajadora. Por medio de adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, se defiende y se propulsa la paz y prosperidad general de la sociedad.

### 3.4 Conceptos y contenido de la previsión social

Para iniciar con el tema veremos primero su etimología. Previsión, proviene de la voz latina: PRAEVIISO, del verbo PRAEVIDERE que quiere decir PREVER CON ANTICIPACIÓN. Previsión significa, conjetura; conocimiento anticipado de algo. Adopción de medida para evitar o aminorar el mal o la adversidad. Social: "Se emplea también en lo laboral o de los trabajadores" en este ámbito se traduce en seguridad social. También se le conoce como algo que concierne a la sociedad y más específico por lo laboral o de los trabajadores.

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

Pretender brindar protección, por lo que García Oviedo, citado en un documento oficial publicado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, afirma que previsión social es "Motivo constante de sobresalto y de temor ha de ser, tanto para el obrero cuanto para quienes, como él, viven al día, la situación en que habrán de quedar cuando alguna adversidad les prive, temporal o definitivamente de sus ingresos. ... Estos procedimientos son de previsión, en que se plasman sentimientos propios de la humanidad más civilizada. La previsión es cosa preventiva... Prevé, ataja el daño. Esta es su función."<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Derecho del Trabajo II. USAC.

Mario de la Cueva la amplía, toma en cuenta que es una manera en que interviene la política, por lo que proporciona el siguiente concepto “es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitar una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.”<sup>36</sup>

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

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

- La educación y capacitación profesional de los trabajadores;
- La colocación de los trabajadores;
- La habitación de los trabajadores;
- La recreación de los trabajadores;
- Higiene y seguridad en el trabajo;
- El riesgo profesional de adquirir enfermedad profesional;
- Los infortunios o accidentes de trabajo.”<sup>37</sup>

### **3.5 Relación del derecho laboral con la previsión social**

Por los antecedentes históricos estudiados, se concluye que la previsión social surgió como un derecho exclusivo de los trabajadores y una obligación de los patronos. Ambas

---

<sup>36</sup> **Derecho Mexicano del Trabajo**. pág. 11.

<sup>37</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág.461.



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

El derecho del trabajo surgió como una necesidad de protección al trabajador, creado por el hombre trabajador, para proteger a su clase en consecuencia de las injusticias a que fueron sometidos.

El derecho del trabajo surgió como una necesidad de protección al trabajador, creado por el hombre trabajador, para proteger a su clase en consecuencia de las injusticias a que fueron sometidos.

Los sujetos dentro de estas instituciones sociales son el trabajador y su familia. De tal manera que la persona que no está comprendida dentro de la clase trabajadora y por su puesto su familia, no es beneficiaria del sistema de beneficios sociales.

Los beneficios de la previsión social surgen como una contraprestación obligada, por los servicios que el trabajador brinda, e indirectamente a la sociedad y al Estado.

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

Mientras que la previsión social enfoque sus beneficios exclusivamente a los trabajadores, seguirá siendo un derecho exclusivo para ellos. Pero cuando los postulados y beneficios de la seguridad social se extiendan a toda la población, desaparecerá la previsión social como un derecho exclusivo de los trabajadores. Para que la seguridad





social absorba la previsión social, es necesario que conserve los principios y espacios que han ido conquistando los trabajadores.

### **3.6 Antecedentes de la previsión en Guatemala**

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

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

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



### 3.7 Concepto y contenido de la previsión social

El vocablo seguridad, encierra la idea de exención de peligro, daño o mal y de confianza y garantía, se utiliza en el sentido de protección a favor de los hombres. Lo social, aquí es de mayor amplitud, pues no es en forma restrictiva y exclusiva para los trabajadores, sino que concierne a la sociedad. Bajo este orden de ideas, tenemos que seguridad social “Es el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateralmente y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.”<sup>38</sup>

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

En la seguridad social intervienen un conjunto de instituciones, pero su cauce de organización corresponderá a órganos Estatales, así lo expresa Guillermo Cabanellas al decir que “Se entiende por Seguridad Social una realidad política, jurídica, técnica y práctica, cuyo objeto es la cobertura de determinadas contingencias, valoradas como socialmente protegibles, mediante organismos estatales o paraestatales financiados con recursos propios.”<sup>39</sup>

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

<sup>38</sup> González y Rueda, Porfirio Teodomiro. **Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo**, pág. 50.

<sup>39</sup> **Ob.Cit.** Volumen III, pág. 392.

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



### 3.8 Los Principios filosóficos de la seguridad social

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

Protección a la vida. El anhelo de los individuos de estar y sentirse bien, atendiendo a la situación compartida, fue acomodándose colectivamente para encontrar las formas de conservar el bienestar logrado. Es por ello que uno de los fines fundamentales de la seguridad social, es la prestación de servicios médico hospitalarios, con el objeto conservar la vida, así como prevenir cualquier mal y restablecer la salud de los habitantes. La seguridad se configura constitucionalmente como un derecho “a la vida que tiene toda persona humana y se reconoce por cualidad de trabajador”, derecho contenido en el Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

-A nivel nacional. Porque debe instituirse para prestar sus servicios a todo habitante de la nación y en todo el territorio nacional.

-Función pública. Los servicios médico hospitalarios debe ser una función pública estatal, por medio de los órganos creados para el efecto.

-Unitaria. La seguridad social, debe ser prestada y administrada por un órgano estatal y autónomo.

-Obligatorio. Es impuesta por el Estado. Para su financiamiento participa el Estado,

-Empleadores y trabajadores, con aportaciones obligatorias.”<sup>40</sup>



### 3.9 Principios doctrinarios

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

**Solidaridad.** Porque el individuo no está aislado, actúa en solidaridad y cooperación, prestando ayuda y auxilio dentro de la sociedad, lo cual es necesario cumplimiento de los fines de la sociedad. Una forma de cooperar es aportando a la institución de seguridad social, aunque en lo personal no se goce de los beneficios.

**Subsidiariedad.** La seguridad trata de compensar la falta de ingresos o exceso de gastos que traen aparejadas las contingencias sociales, interviene de forma supletoria, pues sus beneficios no cubren la totalidad de los gastos realizados o de los ingresos que se dejen de percibir.

**Inmediatez.** Se prestará seguridad social en el momento preciso que se necesite ayuda o auxilio. El sistema de seguridad social debe llegar oportunamente, porque está destinada a remediar situaciones urgentes.

**Irrenunciabilidad.** No se puede renunciar a la obligación de aportar al sistema de seguridad social, pero los que reciben el auxilio o ayuda sí pueden renunciar a ello.

**Igualdad.** Debe funcionar el principio de igualdad, que elimine discriminaciones arbitrarias, en situaciones objetivamente similares.

---

<sup>40</sup> Citado en publicación del IGSS. **Contenido de conferencias de régimen de seguridad social, administración y relaciones interpersonales**, pág. 4.





## CAPITULO IV

### 4. Oficina nacional de servicio civil

#### 4.1 Antecedentes históricos

Antes de la Constitución de 1945 las relaciones entre el Estado como patrono y los servidores públicos eran reguladas por diferentes leyes, lo que provocaba cierto desorden en su aplicación, además no se contaba con una reglamentación que les garantizara un mínimo de derechos y les asegurara justicia y estímulo en su trabajo.

Desde 1947 las relaciones entre patronos y trabajadores a nivel de la iniciativa privada, han sido reguladas por el "Código de Trabajo". Sin embargo, los empleados públicos no gozaban de la misma protección y prerrogativas que otorga dicho instrumento, por lo que durante mucho tiempo se vieron sometidos a situaciones de injusticia laboral. La administración de personal se realizaba en forma empírica y casuística y se padecía dentro del Sector Público en general de una desorganización administrativa en lo referente al sistema de ingreso al servicio y una falta de normativos que regularan las acciones de personal y el régimen de retiro, los cuales se fundamentaban en decisiones subjetivas impregnadas de favoritismo político o conveniencias personales y no con criterios técnicos jurídicamente respaldados.

De esa cuenta el 15 de febrero de 1955 se fundó la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos con miras a emitir el Estatuto del Servidor Público.

En 1956 se emite un Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, siendo éste el primer antecedente de un instrumento que intentó regular las relaciones mencionadas, aunque no con mucho éxito, ya que el recurso humano del Estado necesitaba de un macro sistema técnico de administración de personal.

El 1 de mayo de 1957, ya vigente el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se establece el Departamento Nacional de Personal del que dependían 26 oficinas de



personal de distintos Ministerios del Estado; ellos elaboraron un estudio técnico-financiero para la adopción del Sistema de Clasificación de Puestos y de Selección de Personal.

El 15 de enero de 1958 esta dependencia fue sustituida por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar estudios encaminados a adoptar un Plan de Clasificación de Puestos. Esta dependencia realizó una encuesta sobre administración de personal en las instituciones estatales.

En 1965 se consignó en la Constitución que debía emitirse una ley que recopilara todo lo relativo al recurso humano del Estado, la que se llamaría “Ley de Servicio Civil”, cuyo propósito sería garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador.

Por tal razón fue que en el año de 1967 se instaló la Comisión Bipartita conformada por representantes del Organismo Ejecutivo y Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de Ley de Servicio Civil.

En la exposición de motivos de dicho proyecto, se destacó como una necesidad impostergable poner orden jurídico y técnico en los aspectos de la administración de los recursos humanos del Gobierno. Para el efecto se propuso el llamado Sistema de Servicio Civil, a fin de contar con un régimen laboral de derecho para las relaciones entre la Administración Pública y sus trabajadores, que constituyera el instrumento para garantizar dignidad y justicia a quienes hacen carrera del servicio público.

Fue así como finalmente el 02 de mayo de 1968 el Congreso de la República emitió la Ley de Servicio Civil, según Decreto 1748, misma que cobró vigencia el 01 de enero de 1969.

Esta ley ha sido de suma importancia en el resto de la historia de los trabajadores del Estado hasta la fecha, ya que integra en un solo cuerpo todos los elementos de un

sistema de administración de personal, regulando así las relaciones entre la administración pública y los trabajadores, a efecto de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

Su ámbito de aplicación se extiende a los servidores públicos del Organismo Ejecutivo y a algunas entidades descentralizadas del Estado que carecen de su propia ley y reglamentación en materia de recursos humanos.

La Ley de Servicio Civil contiene en el Capítulo I los Órganos Directores que deberán velar por su correcta aplicación, siendo ellos:

Dirección Suprema: Presidente de la República es la máxima autoridad del Servicio Civil

#### **4.1.1 Órganos Superiores**

##### **4.1.1.1 Junta nacional de servicio civil**

Es un órgano colegiado, integrado por tres miembros titulares y dos suplentes designados por el Presidente de la República para un período de tres años. Es la encargada de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y le corresponde investigar y resolver administrativamente, en apelación, a solicitud del interesado, las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley en las siguientes materias: reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones.

##### **4.1.1.2 Oficina nacional de servicio civil.**

“La Oficina Nacional de Servicio Civil, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley de Servicio Civil. Debe estar integrada por un Director y Subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República. Tiene como objetivo principal velar por la correcta aplicación del





Régimen de Servicio Civil, organizándolo mediante un sistema de administración de personal eficiente al servicio de la Administración Pública, de acuerdo a los principios que señala la ley en la materia.”<sup>41</sup>

Es el órgano de conformidad a lo establecido en el Decreto No. 1748 del Congreso de la República, responsable de realizar los procesos de clasificación de puestos, administración de salarios, reclutamiento y selección, desarrollo de personal del Organismo Ejecutivo, además del manejo de las Clases Pasivas Civiles del Estado, bajo el amparo de lo establecido en el Decreto No. 63-88 del Congreso de la República. La Ley de Servicio Civil fue publicada en el año 1968 y gracias a las políticas gubernamentales actuales, la Oficina Nacional de Servicio Civil está modernizando los servicios que presta en función de una atención de excelencia hacia la población que requiere sus servicios.

Es así como nace la Oficina Nacional de Servicio Civil, a quien se le encomendó la misión de ser el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de esta ley. La misma debe estar integrada por un Director y un Subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República.

Puede, a juicio del Presidente de la República, crear oficinas regionales dependientes de la Oficina.

Sin embargo, con el fin de lograr los propósitos y principios para los cuales se promulgó la Ley de Servicio Civil, era necesario desarrollar sus preceptos, así como precisar los procedimientos para su correcta aplicación, ya que durante varios años se regularon las relaciones entre el Patrono y los Servidores Públicos sin que existiera un reglamento específico que fijara las normas y especialmente los procedimientos para la aplicación de estas normas.

---

<sup>41</sup> Artículo 21, **Ley de Servicio Civil**, Pág. 18

Durante ese tiempo se emitieron otras disposiciones legales para cubrir el vacío del reglamento, entre ellas: las Normas Presupuestarias, el Acuerdo Gubernativo No.1222-88 y el Plan Anual de Salarios.

Fue precisamente hasta el 15 de enero de 1998 que mediante Acuerdo Gubernativo No.18-98 se aprobó el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual ha sido modificado parcialmente en su articulado por los Acuerdos Gubernativos Nos. 564- 8, publicado en el Diario Oficial No.76 de fecha 31 de agosto de 1998; 77-2002, publicado el 08 de marzo de 2002; 128-2002, publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002 publicado el 25 de abril de 2002.

Desde la década de los 70 la ONSEC participa en las reuniones de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano, con el propósito de intercambiar conocimientos, experiencias y vivencias entre las administraciones públicas de los países del área.

#### **4.2 Misión**

Somos la institución administradora de la gestión de recursos humanos y del régimen de clases pasivas civiles del Estado, que regula las relaciones entre la administración pública y sus servidores, ex servidores y sus beneficiarios; con el fin de garantizar un servicio eficaz y eficiente.

#### **4.3 Visión**

Ser reconocida como la Institución rectora que moderniza y fomenta el fortalecimiento del sistema de Servicio Civil a través de una gestión innovadora y efectiva.



#### 4.4 Valores y principios

Los valores y principios descritos en el Acuerdo de Dirección No. D-161-2017 de fecha 31 de octubre de 2017, constituyen los pilares en los que se fundamenta el actuar de los colaboradores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, siendo ellos:

Artículo 4. Valores y Principios. Los trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, deben observar los siguientes valores y principios en el ejercicio de sus labores:

**Pertenencia:** Todo trabajador de la Oficina debe orientar su esfuerzo a lograr la realización de los fines institucionales y velar por los intereses de los usuarios en armonía con los del Estado.

**Disciplina:** Todo trabajador de la Oficina debe cumplir con las normas establecidas y mostrar iniciativa e interés en el desempeño de sus funciones para desarrollarlas con orden.

**Responsabilidad:** Todo trabajador de la Oficina debe asumir las consecuencias de sus actos, conducirse consciente y responsablemente, haciendo uso de la libre voluntad que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar los resultados de sus acciones.

**Honestidad y Honradez:** Todo trabajador debe conducirse con integridad, comprometerse, expresarse y actuar con coherencia y autenticidad de acuerdo con los valores de verdad y justicia ante la sociedad.

**Confidencialidad:** Todo trabajador de la Oficina está obligado a observar con ética el manejo de la información y asuntos de carácter reservado a que tenga acceso y que por su naturaleza e implicaciones no pueden ser discutidos o divulgados a terceros.

**Lealtad:** Todo trabajador de la Oficina debe observar fidelidad a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil y su Reglamento y toda normativa vigente dentro de la Oficina.



**Transparencia:** Todo trabajador de la Oficina debe estar comprometido con el manejo responsable y transparente de los bienes que en el ejercicio de sus atribuciones le sean asignados, teniendo la disposición de rendir cuentas cuando le sea requerido.

**Respeto:** Los trabajadores de la Oficina están obligados a guardar el debido respeto entre sí, a los usuarios, a las autoridades de la Oficina y a los subalternos.

**Justicia y Equidad:** Los trabajadores de la Oficina deben dar un trato justo a todos sus usuarios, gestionando los asuntos sometidos a su competencia con equidad e imparcialidad sin discriminación alguna.

**Solidaridad:** Los trabajadores de la Oficina deben prestarse colaboración y apoyo entre sí, para lograr los objetivos y materializar los principios de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

**Eficacia y Eficiencia:** Todo trabajador de la Oficina en el desempeño de sus atribuciones, debe buscar el logro de los objetivos trazados, utilizando adecuadamente y de manera responsable el tiempo y los recursos asignados.

#### **4.5 Objetivos institucionales**

Con fundamento en lo preceptuado en la Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos Reglamentos, la Oficina Nacional de Servicio Civil tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

Garantizar a la Nación la eficiencia en la operación de la función pública por medio de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y otras leyes relacionadas, que fortalezcan el desarrollo de un Estado moderno y eficiente.

Regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, como medio eficaz para el fortalecimiento y progreso de la administración pública, además de garantizar con transparencia a los servidores públicos el pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones.



Dotar de personal idóneo a la administración pública, con el propósito de garantizar la prestación oportuna de los servicios con eficacia, eficiencia, transparencia, honradez y responsabilidad.

Proporcionar a las instituciones y dependencias del Organismo Ejecutivo el instrumental técnico-legal, con el fin de administrar adecuadamente el recurso humano al servicio del Estado, en aras del bien común y el desarrollo integral de la población guatemalteca.

Proporcionar a la población civil trabajadora del Estado y sus familiares los beneficios económicos que les corresponde, conforme lo establece la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento.

Establecer la carrera administrativa del servidor público sobre los ejes de capacidad y competencia.

Realizar procesos de desconcentración-descentralización de algunos servicios que presta la ONSEC, con el propósito de hacer eficiente la atención de sus usuarios.

La Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, es responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema del recurso humano de las instituciones del Organismo Ejecutivo, Entidades Descentralizadas y Autónomas, que se rigen bajo la Ley de Servicio Civil, con el objeto de garantizar al país un servicio de calidad por medio del desempeño idóneo y efectivo de los servidores públicos, una labor institucional del Gobierno en beneficio de la población en general.

#### **4.6 La oficina nacional de servicio civil, tiene dos ámbitos de acción**

##### **4.6.1 Administración del sistema de recursos humanos del Estado**

En este se regula las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, a través de políticas y normativas en materia de Recursos Humanos, así como realizar actividades

técnico-administrativas, tales como: clasificación de puestos, administración de salarios, reclutamiento y selección de personal, nombramientos de personal y desarrollo de personal.

#### **4.6.2 Administración del régimen de clases pasivas civiles del Estado**

Este tiene a cargo lo concerniente a la administración de las diferentes pensiones otorgadas a los ex-trabajadores y beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, siendo éstas: Pensión por jubilación, Pensión por invalidez, Pensión por viudez, Pensión por orfandad, Extensión a la orfandad, Pensión a favor de padres, y a favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces.

#### **4.6.3 Funciones Generales**

A la Oficina, en observancia a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, sus Reglamentos y otras leyes relacionadas con la materia, le corresponden las funciones siguientes:

Ejercer la rectoría en materia de administración de recursos humanos de la Administración Pública.

Asesorar en materia de recursos humanos a las Instituciones del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil.

Asesorar y administrar el régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

Emitir normas, políticas y mecanismos dentro del ámbito de su competencia para que los procesos de gestión de recursos humanos sean transparentes, efectivos y modernos.



Establecer mecanismos de coordinación y cooperación con entes nacionales e internacionales para el fortalecimiento y desarrollo de la carrera administrativa de los servidores públicos.

Planificar, coordinar y definir metas de corto, mediano y largo plazo, así como sus indicadores, para el fortalecimiento y desarrollo de la carrera administrativa de los servidores públicos.

Administrar los procesos de gestión de recursos humanos relacionados con planeación, gestión de puestos, remuneraciones, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño e higiene y seguridad laboral, así como coordinar las acciones para establecer la carrera administrativa y la profesionalización de los servidores públicos.

## **4.7 Estructura orgánica**

### **4.7.1 Despacho Superior**

Unidad de Comunicación Social e Información Pública

Unidad de Planificación y Control de Gestión

Unidad de Género

Unidad de Auditorías de Recursos Humanos

Unidad de Auditoría Interna

Dirección de Investigación y Desarrollo

Departamento de Investigación

Departamento de Racionalización

Dirección de Puestos y Remuneraciones

Departamento de Puestos y Remuneraciones

Departamento de Sistematización

Dirección de Carrera Administrativa

Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos

Departamento de Registros y Verificación de Acciones de Recursos Humanos



Dirección de Asuntos Jurídicos  
Departamento de Consultoría Jurídica  
Departamento de Procesos Administrativos y Judiciales  
Dirección de Previsión Civil  
Departamento de atención al público  
Departamento de Trabajo Social y Regionalización  
Departamento de Análisis de Pensiones  
Dirección de Tecnologías de la Investigación  
Departamento de Gestión del SIARH  
Departamento de Soporte Técnico de Infraestructura  
Departamento de Análisis y Desarrollo  
Dirección Financiera  
Departamento de Presupuestos  
Departamento de Contabilidad  
Departamento de Tesorería  
Dirección Administrativa  
Departamento de Administración Interna  
Departamento de Recursos Humanos

La Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, es el ente rector, asesor y auditor del Sistema de Recursos Humanos de la Administración Pública y administrador del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, en todo el territorio nacional, en cumplimiento a la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos Reglamentos.

#### **4.8 Principales disposiciones legales vigentes**

La Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC- desarrolla sus funciones con fundamento en las leyes y disposiciones jurídicas que se citan a continuación:  
Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 108.





Ley de Servicio Civil. Decreto No. 1748 del Congreso de la República, publicado el 23 de mayo de 1968.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998, y sus reformas.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Decreto No. 63-88 del Congreso de la República, publicado el 7 de noviembre de 1988 y sus reformas.

Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Acuerdo Gubernativo No. 1220-88, publicado el 6 de enero de 1989.

Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto No. 11-73 del Congreso de la República, publicado el 7 de marzo de 1973 y modificado por Decreto- Ley No. 139-85, publicado el 27 de diciembre de 1985.

Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo. Acuerdos Gubernativos Nos. 9-91 y 682-92, publicados el 14 de enero de 1991 y el 21 de agosto de 1992, respectivamente.

Reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo No. 691-95, publicado el 21 de diciembre de 1995.

Ley General de Descentralización. Decreto No. 14-2002, con vigencia el 1 de julio de 2002 y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo No. 312-2002, publicado el 06 de septiembre de 2002.

Sistema de Nómina y Registro de Personal -GUATENOMINAS-. Acuerdo Gubernativo No. 36-2005, publicado el 15 de diciembre de 2005.

Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón presupuestario 022 "Personal por Contrato". Acuerdo Gubernativo No. 628-2007, publicado el 4 de enero de 2008.



#### 4.9 Derechos post mortem

"En caso de muerte del servidor público la familia tiene derecho al pago de los funerales de éste; y sus hijos menores de edad o con impedimento físico, su cónyuge y los padres que dependían económicamente de él, a recibir en total una suma equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o discontinuos. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses, que se podrá pagar por mensualidades de conformidad con el reglamento respectivo.

La obligación del Estado cesará cuando el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cubra estas prestaciones por monto pago de igual o superior, en la parte proporcional si fuere parcial."<sup>42</sup>

#### 4.10 Procedimiento de pago de los derechos post mortem

En caso de fallecimiento de un servidor público, se tiene los derechos siguientes:

"Al pago de gastos de funeral, el cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos mayores, o menores de edad o incapaces declarados legalmente, los padres o hermanos del causante, hasta la suma que resulte mayor entre DOS MIL QUETZALES (Q 2,000.00) y el monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales devengados por el causante. Si el gasto funerario fuera menor del monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales, se reconocerá únicamente el pago del monto de la factura."<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Artículo 93, **Ley de Servicio Civil**, Pág. 44

<sup>43</sup> Artículo 73 **Reglamento de la Ley de Servicio Civil**, Pág. 76



A prestación póstuma, el cónyuge, la persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores de edad o con impedimento físico, a través de su representante legal y los padres que dependían económicamente de él; a un monto equivalente a un mes de salario o sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses de sueldos o salarios.

A otras prestaciones, el cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos o padres, en ese orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar sin trámite judicial alguno, los sueldos o salarios que hubiere devengado el causante y que estén pendientes de pago, así como las prestaciones por vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bono de transporte, bono de antigüedad, bono vacacional, bonificación profesional y cualquier otra prestación reconocida legalmente hasta el día de su fallecimiento."<sup>44</sup>

#### **4.11 Prestaciones**

Prestaciones Póstumas

Gastos Funerales

Vacaciones

Aguinaldo

Bono Vacacional

Bonificación Anual

Salario

Bono por Antigüedad

Otros (algunos establecidos en Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de la entidad nominadora)

#### **4.12 Descripción**

Proceso que consiste en la recepción y análisis de las solicitudes de prestaciones póstumas presentadas por los beneficiarios, acción que se determina por medio de la

---

<sup>44</sup> Artículo 73 **Reglamento de la Ley de Servicio Civil**, Pág. 76



emisión de un dictamen en el que se establece la procedencia o improcedencia de dicha solicitud.

El interesado deberá presentar el formulario de solicitud de pago de prestaciones póstumas ante la Oficina Nacional de Servicio Civil o ante la Dependencia en donde prestó sus servicios el trabajador (a) fallecido (a).

#### **4.13 Requisitos generales de las prestaciones post mortem**

La persona beneficiada según sea el caso, debe presentar la solicitud en papel simple o llenar el formulario de solicitud de prestaciones póstumas ante la ONSEC. La solicitud de pago de prestaciones póstumas, debe ser presentada dentro del plazo de tres meses, para que no pierda el derecho a percibir el pago de las mismas por prescripción.

Para iniciar ese trámite la persona beneficiada debe acompañar los documentos siguientes:

Certificación o Constancia de los servicios prestados por el fallecido, extendida por la dependencia donde prestó sus servicios, en la que se deberá indicar la fecha de inicio y cese de labores, número de partida presupuestaria y el puesto de trabajo desempeñado, así como la jornada laboral en la que prestaba sus servicios el fallecido; e incluir el record de vacaciones disfrutadas durante su relación laboral, durante los últimos dos años.

Certificación de la partida de Defunción extendida por el Registro Nacional de las Personas –RENAP.

Certificación de partida de matrimonio o de la unión de hecho legalmente declarada, extendida por el Registro Nacional de las Personas –RENAP-

Certificación de Nacimiento de los hijos menores de edad procreados por el causante, extendidas por el RENAP.



Cuando el solicitante sea hermano del fallecido, deberá presentar certificación de su partida de nacimiento extendida por RENAP.

Facturas que acrediten al solicitante efectuó los fastos de funeral reclamados  
Fotocopia del documento personal de identificación del solicitante y de la persona fallecida.

Cuando sean los padres los solicitantes de la prestación póstuma, además de los documentos señalados en los incisos a) y b) deberá acompañarse la certificación de partida del nacimiento del servidor público fallecido y declaración jurada presentada ante Notario, Gobernador Departamental o Alcalde Municipal en donde conste no dejó cónyuge supérstite, hijos menores o menores incapaces, así como que los padres dependían económicamente del fallecido.

La Oficina Nacional de Servicio Civil revisará la solicitud y documentación; emitirá dictamen correspondiente, declarando la procedencia o improcedencia de lo solicitado; el expediente será enviado a la entidad nominadora que corresponda, para que continúe con el trámite y se efectúe el pago respectivo.

Para los hijos menores de edad, la solicitud debe realizarla el padre o madre sobreviviente; en caso de que no tenga la representación la ejercerá el tutor nombrado legalmente, lo cual debe constar en la certificación de la partida de nacimiento de los menores de edad.

La Ley de Servicio Civil y su Reglamento no reconoce el derecho de pago de prestación póstuma a los hijos mayores de edad ni a los hermanos del causante.



#### 4.14 Trabajadores del estado

De acuerdo con Carlos Sacalxot, “la relación del empleo público nace como Instituto Público debido a la exigencia de la administración pública, regulado por disposiciones distintas a las del sector privado, y por lo tanto sus orígenes se encuentran la locatio operarum o sea el arrendamiento de servicios, establecida la relación laboral no como un contrato sino por un nombramiento que liga a las partes de la relación laboral, y no como sucede en el sector privado.”<sup>45</sup>

#### 4.15 Funcionario público

El Licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales en su obra titulada Derecho Administrativo I define al funcionario público como: “aquel que ejerce un cargo especial transmitido por la ley; creando una relación externa que le da, la titularidad de carácter representativo del Estado en el ejercicio de su cargo.”<sup>46</sup>

#### 4.16 Empleado público

El diccionario de la Real Academia Española señala: “Es el empleado público, con lo que en la práctica vendría a atribuirse a todo el personal técnico al servicio de la administración.”<sup>47</sup>

Manuel Ossorio, expone que empleado público “es el Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la presentación del órgano administrativo, investido de competencia, frente al cual se encuentra con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública.”<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Sacalxot Valdez, Carlos B., **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**, 1ra. Edición, litografía Los Altos, Guatemala, 2002, Pág. 139

<sup>46</sup> **Ibid.**

<sup>47</sup> **Diccionario de la Real Academia Española**

<sup>48</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, pág. 281.ac



“El empleado público puede ser perseguido penalmente por ser responsable de delitos que cometa directamente, y por tal situación el juez que controla la investigación puede ordenar su aprehensión. A diferencia el funcionario público que está protegido mediante un privilegio conocido en el medio jurídico como derecho de antejuicio antes de someterlo a un proceso penal.”<sup>49</sup>

#### **4.17 Causas por las que se pierde el derecho a las prestaciones post mortem de un Servidor Público**

Esto se debe a que la entidad nominadora no ha tomado la iniciativa de informar a los servidores públicos del derecho post mortem que les corresponde a sus familiares.

El desconocimiento de la Ley de Servicio Civil por los departamentos de recursos humanos de los Ministerios, Secretarías, dependencias creadas por el Organismo Ejecutivo.

La falta de información hacia los familiares de los servidores públicos de todos el Organismo Ejecutivo.

La falta de oportunidades y los medios económicos suficientes para que las familias que viven en el interior del país puedan presentarse a la oficina nacional de servicio civil e iniciar el trámite

---

<sup>49</sup> Calderón Morales, Hugo Haroldo, **Derecho Procesal Administrativo**, pág. 63.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Haber culminado con la investigación de lo relacionado a las prestaciones post mortem, como un derecho para los familiares de los servidores públicos después de su fallecimiento siempre que se hayan encontrado activos en la entidad nominadora.

Este derecho es único para que él (la) cónyuge, persona unida de hecho legalmente registrado, menores de edad, menores de edad incapaces, padres del causante, hermanos e hijos mayores de edad realicen el trámite, cabe mencionar que la falta de información hacia los servidores públicos de parte de los departamentos de recursos humanos de las entidades nominadoras es mínima; debido a ello muchos beneficiarios no han tenido la oportunidad de presentar su solicitud ya que tiene un lapso de tiempo para poder ingresar la documentación para que la ONSEC específicamente la dirección de asuntos jurídicos analice el expediente y se le dé el trámite para posteriormente dictaminar y posteriormente ser enviado el expediente completo a las entidades correspondientes y por medio de ellos hacerles efectivo el pago.

Hay prestaciones que prescribe el trámite en tres meses y son las siguientes: póstumas (esta prestación corresponde a cinco salarios), gastos funerales, vacaciones, aguinaldo, bono vacacional, bonificación anual, salario, bono por antigüedad, entre otros, siempre y cuando este derecho se encuentre dentro del plazo establecido por la ley contados a partir del día siguiente de la fecha del fallecimiento del servidor público, de haberse vencido el plazo este derecho se pierde, únicamente tendrá el derecho de solicitar algunas prestaciones que prescriben en dos años, siendo estas prestaciones bono vacacional, bonificación anual, salario, bono por antigüedad en caso le corresponda.

Debido a este lapso de tiempo muchas familias han sido afectadas porque no tienen la información completa de lo que puede pasar si no se apresuran a realizarlo; las entidades nominadoras a través de los departamentos de recursos humanos deben de dar a conocer el derecho que le corresponde a los familiares posteriormente al fallecimiento de un servidor público







## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA**, Manuel, Derecho del Trabajo, (s.e.); Barcelona, 1960.
- ALLOCATI**, Amadeo, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones De palma, Buenos Aires, argentina, 1,973.
- CALDERÓN** Morales, Hugo Haroldo, Derecho Procesal Administrativo, pág. 63
- CASTILLO LUTÍN**, Marco Tulio. Curso de derecho de trabajo.  
Citado en publicación del IGSS. Contenido de conferencias de régimen de seguridad social, administración y relaciones interpersonales
- CHICAS HERNÁNDEZ**, Raúl Antonio. Derecho Colectivo del Trabajo, pág.461
- DE LA CUEVA**, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1943.
- DE BUEN**, Néstor. Derecho del Trabajo. Pág.83
- GOLDSTEIN**, Mabel, Diccionario Jurídico, consultor Magno, Editorial Panamericana Formas e Impresos, S.A., Colombia, 2008.
- GONZÁLEZ Y RUEDA**, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, pág. 50
- MAZARIEGOS VASQUEZ**, Edilmar, Aspectos Considerativos de las Recomendaciones en los Trabajos Internacionales de Trabajo, Grado de Positividad dentro del Derecho Interno y las repercusiones en materia de Derechos humanos, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2,001.
- MENDEZ SALAZAR**, Libertad Emérita, Aplicación de las Normas Laborales en Guatemala, en atención a las Fuentes del Derecho de Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2,005.
- OSSORIO**, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Argentina, 1987.
- PLÁ RODRÍGUEZ**, Américo, Los principios del Derecho del trabajo, Editorial De palma, Argentina, 1978.
- PRADO**, Juan José, Manual de Introducción al Conocimiento del Derecho. Pág. 322
- SACALXOT**, Valdez, Carlos B., Lecciones de Derecho Individual de Trabajo, 1ra. Edición, litografía Los Altos, Guatemala, 2002.
- WALKER LINARES**, Federico, Derecho del Trabajo, (s.e.); Guatemala, (s.f.).



## LEGISLACION

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, año 1985.

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Decreto Número 1748 del Congreso de la República y Acuerdo Gubernativo Número. 18-98

### **Marco de referencia que circunscribe las actividades y la naturaleza de las instituciones del Organismo Ejecutivo**

Carta Iberoamericana de la Función Pública

Barómetro de Profesionalización del Empleo Público en Centro América y República Dominicana

Carta Iberoamericana del Gobierno Electrónico

Carta Iberoamericana de la Calidad de Gestión Pública

Convención Iberoamericana contra la Corrupción

El Plan Nacional de Desarrollo K'atun