



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y  
PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL,  
RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL  
REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES.  
CASOS ARGENTINA, GUATEMALA  
Y ECUADOR, 2021**

**AUTORÍA:**

**TOALA PALMA MARÍA EUGENIA**

**TUTOR: AB. CARLOS E. VÉLEZ FREIRE MGT.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y  
PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL,  
RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL  
REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES.  
CASOS ARGENTINA, GUATEMALA  
Y ECUADOR, 2021**

**AUTORÍA:**

**TOALA PALMA MARÍA EUGENIA**

**TUTOR: AB. CARLOS E. VÉLEZ FREIRE MGT.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

La Libertad, 17 de enero de 2022

### **CERTIFICACIÓN**

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título “**ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021**”, correspondiente al estudiante **TOALA PALMA MARÍA EUGENIA**, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

**Atentamente**



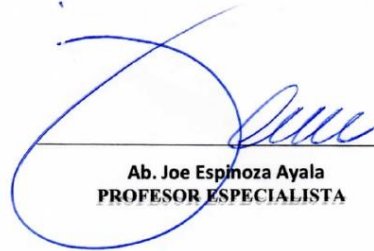
---

**Ab. Carlos E. Vélez  
PROFESOR TUTOR**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



**Ab. Ana Tapia Blacio, Mgt.  
DIRECTORA DE CARRERA**



**Ab. Joe Espinoza Ayala  
PROFESOR ESPECIALISTA**



**Ab. Carlos Vélez Freire, Mgt.  
TUTOR**



**Ab. Brenda Reyes Tomalá, MSc  
PROFESORA UIC**

## CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

La Libertad, 17 de enero de 2022

### CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular:

“ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021”, cuya autoría corresponde al estudiante: TOALA PALMA MARÍA EUGENIA de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio URKUND, obteniendo un porcentaje de similitud del %, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente



---

**Ab. Carlos Vélez**  
**Docente Tutor**

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

*Lcda. Kelly Rubí Vera Vera, Mgtr.*

*Celular: 0978888155*

*Correo: rubicita95@hotmail.com*

### CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Certifico, que he procedido a la revisión gramatical y ortográfica del trabajo de investigación denominado "ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS DE TRABAJO. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021"; correspondiente a la estudiante TOALA PALMA MARÍA EUGENIA, por lo que tengo a bien indicar que he leído y corregido el trabajo de titulación.

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigente.

Es cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a la interesada a hacer uso del presente como estime necesario.

Santa Elena, 14 de enero del 2022

  
Lcda. Kelly Rubí Vera Vera, Mgtr.

CL. 0902510387

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

Nº. DE REGISTRO DE SENESCYT 1011-14-86053832

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

La Libertad, 17 de enero del 2022

### DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **María Eugenia Toala Palma**, estudiante del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaro la autoría de la presente proyecto de investigación de título "ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021", desarrollada en todas sus partes por la suscrita estudiante con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



---

María Toala Palma

C.C.: 0917258253

Telf.: 0993587396

e-mail: maria.toalapalma@upse.edu.ec

## **DEDICATORIA**

*A mis amados hijos Jean Paul, José Diego y María José, pilares fundamentales para la consecución de mis proyectos de vida.*

*A mi mentor quien creyó en mí. Por su tenacidad, su ejemplo, y por sus sabias enseñanzas pude concluir mi carrera.*

*Personas a quienes dedico afectuosamente mi esfuerzo realizado y por hacer posible este sueño profesional.*

*María Eugenia Toala*



## AGRADECIMIENTO

*A Dios por la fortaleza y por permitirme cumplir con uno de los objetivos planteados en mi vida.*

*A mi querida Universidad Península de Santa Elena, especialmente a la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud Carrera de Derecho, por entregarme el legado más importante.*

*A mis catedráticos por la formación académica, y por impartir conocimientos necesarios para el ejercicio de esta digna carrera*

*A mi Director de Tesis Ab. Carlos Vélez por su guía y conocimientos que aportaron para el desarrollo de mi tesis.*

*María Eugenia Toala*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES .....	i
PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA .....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	iv
CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO .....	v
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA .....	vi
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	vii
DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	x
INDICE DE TABLAS .....	xiii
INDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
INDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: .....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 Planteamiento del Problema .....	3
1.2. Formulación del problema .....	6
1.3. OBJETIVOS .....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos Específicos.....	6
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN .....	8
Variable independiente.....	8
Variable dependiente.....	8
1.6. IDEA A DEFENDER.....	8
CAPÍTULO 2 .....	10
MARCO REFERENCIAL .....	10
2.1. MARCO TEÓRICO.....	10

2.1.1. Antecedentes de la investigación .....	10
2.1.1.1. Bases teóricas: Principio Constitucional de irrenunciabilidad del Derecho Laboral... ..	12
2.1.1.2. Principios Constitucionales del Derecho Laboral .....	12
2.1.1.3. El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales .....	15
2.1.1.4. Principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral: Alcance .....	16
2.1.1.5. Efectos de la violación del principio de irrenunciabilidad.....	17
2.1.2. Antecedentes históricos y legales de la indemnización Post Mortem.....	18
2.1.2.1. Nociones generales .....	18
2.1.2.2. Contrato de trabajo individual .....	18
2.1.2.3 Causas de terminación del contrato individual de trabajo .....	18
2.1.2.4. Antecedentes de la Indemnización Post Mortem.....	19
2.1.2.5. Teoría de la responsabilidad civil .....	20
2.1.2.6. La responsabilidad civil objetiva.....	20
2.1.2.7. La responsabilidad civil subjetiva .....	21
2.1.2.8. Responsabilidad civil contractual.....	21
2.1.2.9. Definición doctrinaria de Indemnización .....	22
2.1.2.10. Prestación o indemnización .....	23
2.1.2.11. Concepto de indemnización post mortem.....	24
2.1.3 Derecho Comparado .....	25
2.1.3.1. Ecuador, situación jurídica tras a la extinción de la relación laboral debido a la muerte del trabajador.....	26
2.1.4.2 Situación jurídica tras la extinción de la relación laboral por muerte del trabajador en Argentina.....	26
2.1.4.3 Situación jurídica tras la extinción de la relación laboral por muerte del trabajador en Guatemala .....	27
2.2. MARCO LEGAL .....	28
2.2.1. Normativa Internacional .....	28
2.2.1.1. La Carta de las Naciones Unidas.....	28
2.2.1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	28
2.2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .....	29
2.2.1.4. Organización Internacional de Trabajo (OIT) .....	29
2.2.1.5. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) .....	30
2.2.1.6. C111 Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111).....	30
2.2.1.7. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 .....	30
2.2.2. NORMATIVA NACIONAL .....	31
Ecuador.....	31

2.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador .....	31
2.2.2.2. Código de Trabajo del Ecuador .....	32
Guatemala .....	33
2.2.2.3. Constitución de la República de Guatemala .....	33
2.2.2.4. Código de Trabajo de Guatemala.....	34
Argentina.....	34
2.2.2.5. Constitución de la Nación de Argentina.....	34
2.2.2.6. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.....	35
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	36
CAPÍTULO 3 .....	39
3. MARCO METODOLÓGICO.....	39
3.1. Diseño y Tipo de investigación.....	39
3.2 Recolección de la información .....	40
3.3 Tratamiento de la información .....	42
3.4 Operacionalización de las variables .....	45
CAPÍTULO 4 .....	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	46
4.1.1 Comparación Normativa .....	46
4.1.1.1. Diferencias y semejanzas .....	50
4.1.2. Resultados de la encuesta efectuada a 100 abogados en el libre ejercicio de la profesión del Colegio de Abogados de la provincia de Santa Elena. ....	52
4.2 Verificación de la idea a Defender .....	59
CONCLUSIONES .....	60
RECOMENDACIONES .....	61
Referencias.....	62
Bibliografía .....	63
Jurisprudencia citada .....	64
ANEXOS .....	65
ANEXO 1 .....	66
<i>Cuestionario de la Encuesta</i> .....	66
ANEXO 2 .....	68
<i>Certificado Antiplagio</i> .....	68
.....	68
ANEXO 3 .....	69

<i>Informe de validación Urkund</i> .....	69
---	----

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1 .....	9
<i>Matriz del problema – causa y efecto</i> .....	9
TABLA 2 .....	41
<i>Población</i> .....	41
TABLA 3 .....	42
<i>Muestra por conveniencia</i> .....	42
TABLA 4 .....	45
<i>Operacionalización de las variables</i> .....	45
TABLA 5 .....	47
<i>Cuadro comparativo del principio de Irrenunciabilidad, en la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador</i> .....	47
TABLA 6 .....	48
<i>Cuadro comparativo de la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador como base del objeto de estudio.</i> .....	48
TABLA 7 .....	49
<i>Cuadro comparativo de la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador como base del objeto de estudio.</i> .....	49
TABLA 8 .....	52
<i>Como abogado en el libre ejercicio de la profesión. ¿Le han consultado familiares, de un trabajador fallecido por muerte natural, las acciones legales a seguir para cobrar valores por los años prestados en la empresa?</i> .....	52
TABLA 9 .....	53
<i>¿Considera usted que se estaría dejando sin protección a las familias ecuatorianas de los trabajadores al no estar regulado el pago post mortem ante la muerte natural, respecto al cobro de valores correspondiente a los años de servicio prestados de un trabajador?</i> .....	53
TABLA 10 .....	54
<i>¿Considera usted que el principio de irrenunciabilidad, estipulado en la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo, son vulnerados al no estar previsto el reconocimiento del pago post mortem ante la muerte natural respecto al pago por los años de servicio?</i> .....	54
TABLA 11 .....	55
<i>¿Conoce usted si existe alguna norma que exonere el pago de los valores correspondientes a los años laborados de un trabajador, al presentarse la muerte natural del mismo?</i> .....	55
TABLA 12 .....	56

<i>¿Considera usted que el empleador debería proyectar el valor de años laborados de su trabajador, en el caso de presentarse imprevistos como la muerte natural?.....</i>	56
TABLA 13 .....	57
<i>¿Considera usted que ante el principio adquirido de los derechos laborales que obtiene un trabajador, como condición más favorable, una vez adquirido no puede ser vulnerado? .....</i>	57
TABLA 14 .....	58
<i>¿Considera usted que es posible que aquella liquidación sea suficiente para equiparar la pérdida de una vida humana aquella que era el sustento del hogar? .....</i>	58

## **INDICE DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1 .....	52
<i>Resultado del conocimiento de los abogados en el libre ejercicio profesional, sobre consultas realizada por familiares.....</i>	52
GRÁFICO 2 .....	53
<i>Conocimiento de falta de protección a familias ecuatorianas de los trabajadores .....</i>	53
GRÁFICO 3 .....	54
<i>Respuesta sobre la vulneración del principio de Irrenunciabilidad .....</i>	54
GRÁFICO 4 .....	55
<i>Conocimiento de la exoneración del pago de los años laborados por muerte del trabajador .....</i>	55
GRÁFICO 5 .....	56
<i>El empleador debería proyectar el valor correspondiente a los años laborados .....</i>	56
GRÁFICO 6 .....	57
<i>Ante el principio adquirido, los derechos laborales no pueden ser vulnerados .....</i>	57
GRÁFICO 7 .....	58
<i>Consultas si el pago podría equiparar la vida humana del trabajador fallecido .....</i>	58

## **INDICE DE ANEXOS**

ANEXO 1 .....	66
<i>Cuestionario de la Encuesta .....</i>	66
ANEXO 2 .....	68
<i>Certificado Antiplagio.....</i>	68
ANEXO 3 .....	69
<i>Informe de validación Urkund .....</i>	69

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE DERECHO**

“ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y  
PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL,  
RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL  
REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES.  
CASOS ARGENTINA, GUATEMALA  
Y ECUADOR, 2021”

**Autora:** María Toala P.

**Tutor:** Ab. Carlos Vélez

**RESUMEN**

El presente trabajo investigativo en el mundo jurídico laboral tiene como objetivo principal el estudio comparativo de los Códigos laborales de Argentina, Guatemala y Ecuador para procurar el reconocimiento del pago post mortem de los años laborados ante la muerte natural. Para ello se toman aspectos más relevantes sobre bases teóricas, doctrinarias y jurídicas, así como el análisis de los principios del derecho laboral desde la perspectiva del tratadista Américo Plá, revistiendo especial interés en el análisis del principio protector de irrenunciabilidad de los derechos laborales. De modo accesorio se presta especial consideración en la metodología exploratoria bajo el enfoque cualitativo, y de las técnicas aplicadas para el desarrollo de la investigación, que se basa en métodos de comparación de legislaciones laborales tomadas como población, adicional se utiliza una encuesta dirigida a los abogados en el libre ejercicio profesional. La revisión de esta comparación fue abordada para obtener información estableciendo semejanzas y diferencias, procurando analizar las respectivas constituciones y normativa laboral referidas específicamente en el presente tema de estudio. En este marco, el investigador consideró que las normas de los países estudiados constituyen el mecanismo que fomenta la búsqueda del reconocimiento del pago post mortem en Ecuador. En función de la aplicación de metodología e instrumentos aplicados se observa diferencias sugestivas apreciadas en la legislación de Argentina y Guatemala, legislaciones que protegen los derechos del trabajador sin perder los derechos por causa de muerte natural. Finalmente se presentan las conclusiones y propuestas para que la legislación laboral ecuatoriana obtenga insumos de estas legislaciones que sean adaptables para el país, aquellas normas que brinden la seguridad laboral, puesto que el Código laborales vigente en Ecuador es insuficiente al no estar adecuada para afrontar la problemática existente desarrollada en la investigación, pues la ley debe cumplirse acorde a los principios, derechos y obligaciones internacionales.

*Palabras claves: Derecho - Indemnización - Laboral- Principios*

## **ABSTRACT**

This research has the objective to compare the Labor Codes of Argentina, Guatemala and Ecuador in order to obtain recognition of the post mortem payment of the years worked before natural death. The most relevant aspects are taken on theoretical, doctrinal and legal bases, having special interest in the analysis of the protective principle of the inalienability of labor rights. Under the qualitative approach, and the techniques to compare labor laws taken as inhabitants, additionally a survey directed to the lawyers in free professional practice. The examination of these comparisons were addressed to acquire information establishing similarities and differences, trying to analyze the respective constitutions and labor regulations.

In this framework, the researcher considered that the standards of the countries studied constitute the mechanism that encourages the search for the recognition of post mortem payment in Ecuador. Depending on the application of the methodology and instruments used, suggestive differences are observed in the laws of Argentina and Guatemala, laws that protect the rights of the worker without losing rights due to natural death. Finally, the conclusions and proposals are presented so that the Ecuadorian labor legislation obtains sources from these legislations that are adjustable for the country, those standards that provide job security, since the current Labor Code in Ecuador is unsatisfactory as it is not adequate to face the existing problems developed in the investigation, well the law must be fulfilled with according to the international principles, rights and obligations.

*Keywords: Law – Compensation – Labor – Principles.*



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación versa sobre la importancia de la protección de los derechos de los trabajadores ecuatorianos, ante las diversas discusiones sobre reformas laborales que se han intentado actualmente, sin embargo, en Ecuador se encuentra vigente el Código de Trabajo desde el año de 1938, permaneciendo tradiciones obsoletas y normas inalterables pese a que la nueva Constitución trajo consigo cambios innovadores de transformaciones laborales.

Por lo que resulta imperioso realizar un exhaustivo análisis del pago post mortem ante la muerte natural relacionados con los años laborados del trabajador., puesto que se encuentra regulado en otros países. Por lo tanto, el proyecto investigativo es realizado con la finalidad de aportar con soluciones que impulsen a mejorar la seguridad de los derechos de los trabajadores.

Es considerable poner de manifiesto la importancia de ofrecer una perspectiva actual a través del análisis comparativo, doctrinario y jurídico realizado en la presente investigación, con el fin de mostrar información de la existencia normativa relevante que sea de utilidad en esta área del derecho que actualmente no pasa por sus mejores momentos.

Al realizar el estudio en esta rama del derecho laboral tan apasionante, se ha intentado relacionar aquel articulado en la que se hace mención de las leyes laborales contempladas en Argentina, Guatemala y Ecuador a través del derecho comparado el investigador busca escudriñar las normas jurídicas involucradas con el tema de estudio.

Por ello para lograr el cumplimiento del objetivo planteado en el proyecto de investigación, fue imprescindible estructurar el proyecto en cuatro capítulos, cada uno de ellos se encuentran relacionados con los objetivos que fueron planteados.

En el capítulo 1, se enfatiza el problema de investigación, que en lo que sigue contiene el análisis sobre la problemática existente en el área laboral, dentro de este contexto planteado

se abordará desde varias perspectivas teóricas, jurídicas y doctrinarias a lo largo de la investigación para el alcance de los objetivos propuestos.

En el capítulo 2 se estudia las teorías y principios fundamentales que sirve de referencia para la comprensión del objeto de investigación, delimitando el marco jurídico nacional e internacional, la pertinencia de la Constitución y legislación laboral de los países de Argentina, Guatemala y Ecuador. Lo cual ha permitido al investigador fundamentar teórica, jurídica y doctrinariamente el tema investigado.

En el capítulo 3 aborda la metodología aplicada en la investigación bajo el diseño cualitativo y exploratorio, se fundamentó el proceso investigativo y sistematizado de la aplicación de instrumentos pertinentes que lograron la verificación de la idea a defender. Siendo de mayor relevancia la población tomada en la investigación, que consiste en las legislaciones de los países de estudio como es Argentina y Guatemala, utilizando como mecanismo el método comparativo jurídico y analítico de las políticas tomadas dentro del ámbito laboral.

El último capítulo está enfocado en las conclusiones y recomendaciones desarrolladas en este apartado, que luego de cumplir con la verificación de la idea a defender, además de la interpretación y análisis de los resultados que se extrajeron del estudio comparativo, de la misma manera se presenta la interpretación de la encuesta realizada a los abogados en el libre ejercicio de la profesión, finalmente se procede a realizar propuestas con la finalidad de lograr el respeto de los derechos en el mundo laboral.

## **CAPÍTULO 1:**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

En nuestra época, los derechos laborales son unánimemente reconocidos por cada uno de los Estados y Convenciones Internacionales, que fueron adquiridos a través de la historia gracias a la lucha librada de la clase trabajadora, logrando de esta forma grandes tendencias evolutivas orientadas a la búsqueda de renovación de sus derechos, con el fin de proteger aquellos ya logrados.

En el Ecuador la finalidad de esta rama jurídica es proteger los derechos de la clase trabajadora, inspirados y regidos por los principios constitucionales, considerando por ello de vital importancia el principio de irrenunciabilidad como exclusivo en esta rama del derecho, estipulado en la Constitución del Ecuador: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (2008, p.162)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), impulsa y profundiza la equidad en todos los aspectos laborales que conllevan a la regulación como norma jerárquica de la relación tripartita. Como es el tema de los salarios, puesto que constituye un medio de vida como la garantía de las necesidades individuales o familiares, ya que al renunciar a estos derechos perjudicaría a terceros.

Una de las normas internacionales de la OIT, que amparan la relación laboral es el Convenio sobre la protección del salario, convocada en el año de 1949 (núm. 95), en este convenio se encuentra previsto los aspectos referentes a derechos de los obreros, menciona en el artículo 1 lo que significa el salario o remuneración, dispone que es un derecho a recibir un valor de

dinero equivalente a su trabajo que es fijado por el legislador, y debe constar en el contrato de trabajo.

La remuneración percibida por los trabajadores se configura como parte de uso personal y además de su familia, este derecho se encuentra protegido por los convenios internacionales en concordancia con la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo Ecuatoriano, los mismos que son de aplicación universal para todos aquellos patronos o empleadores.

Dada las conquistas laborales nacionales e internacionales, en el Ecuador, el legislador reconoce todos estos derechos de los trabajadores, sobre todo cuando se encuentran frente a la muerte de un trabajador que ocurre por accidente laboral. Es decir, para aquellos trabajadores acogidos al régimen de Código de Trabajo ecuatoriano, este cuerpo legal es taxativo al pronunciar la existencia de indemnización a los familiares del difunto ante la muerte por accidentes laborales debidamente comprobado.

Los accidentes laborales que producen la muerte del trabajador se encuentran establecidos en el Código de trabajo ecuatoriano, garantizando al trabajador una indemnización, pero al tratarse de la muerte natural del trabajador no son reconocidos los valores correspondientes a los años trabajados, derecho que fue adquirido mientras laboraba en una determinada empresa. Afectando los ingresos familiares del trabajador que priva el sustento diario de una familia.

Surgiendo la inconformidad al saber que no existe una norma en el Código de laboral de Ecuador que regule el pago respecto a los años prestados en la empresa, ante el suceso de muerte natural del trabajador que se encuentra bajo los preceptos del Código de trabajo ecuatoriano, recalando que no se refiere a una cuantía por el hecho de muerte. Por tanto existe un vacío legal y no se le reconoce un derecho que fue adquirido de manera lícita.

Por todo lo expuesto, la presente investigación de teoría fundamentada, es estudiar el reconocimiento y pago post mortem en los casos de muerte natural respecto a los años trabajados por el personal regido por códigos laborales, el mismo que se encaminó al estudio comparado de la normativa laboral de Argentina y Guatemala, y de la protección que brindan cada uno de estos países a los trabajadores en caso de muerte natural, el beneficio establecido donde prima la antigüedad, por ello el investigador analiza la figura legal de pago de los

años laborados ante la muerte natural del trabajador que se encuentran ya establecidos en la normativa laboral de otros países.

Uno de estos países donde se encuentra normada esta figura protectora es Argentina que regula las relaciones de trabajo en el sector privado, estableciendo la figura legal de Indemnización por antigüedad en la Ley de Contrato de Trabajo:

Artículo 248. Ante la muerte del trabajador tienen derecho a una indemnización igual a la mitad del monto de indemnización por despido. Dejando claro que es un valor independiente del monto reconocido a los causa-habientes del obrero por la ley de accidentes laborales (Ley de Contrato de Trabajo Argentina, 1976, p.56). Según lo establecido en la legislación de Argentina, en caso de fallecimiento del trabajador, los familiares tienen el derecho de recibir el 50% de la indemnización por antigüedad.

De la misma forma recalando con vital importancia que en Guatemala se establece el derecho de indemnización por tiempo de servicio, y la indemnización post mortem al finalizar el contrato de trabajo, estipulado bajo decreto 330 en el Código de Trabajo de Guatemala (1947):

Artículo 85. Se establece el pago de las prestaciones e indemnizaciones al terminar el contrato de trabajo ante cualquier causa establecida en las disposiciones de la normativa (Código de Trabajo de Guatemala, 1947, p.41), recalando además que al extinguirse la relación laboral los derechos pertenecientes al trabajador no se extinguen.

En este contexto el investigador realizó el análisis de derecho comparado, que tal como lo expresa el tratadista Somma (2015), el derecho comparado es objeto de enseñanza debido a una serie de rasgos comunes en una estructura de normas jurídicas (p. 45), lo que permitirá identificar que en el Ecuador la normativa laboral no establece el pago correspondiente, y vulnera el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, demostrando la ambigüedad contenida en nuestra legislación.

Nos surge la interrogante ¿se está violando la norma contenida en la Constitución al no reconocer el pago post mortem en los casos de muerte natural respecto al pago de los años laborados de un trabajador que se rige por el Código de Trabajo ecuatoriano, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables? Y a su vez, ¿es posible que aquella liquidación

sea suficiente para equiparar la pérdida de una vida humana aquella que era el sustento del hogar?

## **1.2. Formulación del problema**

De qué manera se logra evidenciar el problema existente al no aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales haciendo nacer la interrogante, ¿De qué modo afecta la falta de reconocimiento normativo y pago post mortem en los casos de muerte natural, respecto a los años trabajados por el personal regido por el Código Laboral en Ecuador?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **Objetivo general.**

Comparar los Códigos laborales de los países Argentina, Guatemala y Ecuador mediante un estudio de derecho comparado para el reconocimiento normativo y pago post mortem en los casos de muerte natural respecto a los años trabajados del personal bajo el régimen del Código de Trabajo.

### **Objetivos Específicos.**

- Fundamentar teórica y jurídicamente los derechos y principios laborales.
- Diagnosticar las características fundamentales de las normativas laborales de Argentina, Guatemala y Ecuador mediante las técnicas y herramientas de investigación con el fin de evidenciar la problemática planteada.
- Argumentar con los resultados obtenidos la efectividad del reconocimiento legal del pago post mortem por años trabajados.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente tema surge a partir de la importancia de las garantías atribuibles al trabajador, conforme a la norma jerárquica superior, normas orientadas al tratamiento de asuntos laborales que debe ser tripartita, norma, empleador y trabajador, pero esta relación se ve interrumpida al vulnerar el pago de un derecho adquirido, es decir el pago de los años laborados del trabajador debido a su muerte natural, dejando desprotegido un núcleo familiar.

La investigación se orienta el enfoque cualitativo, bajo el análisis jurídico del derecho comparado de las legislaciones laborales recogida de otros países, en donde se evidencia la normativa que regula el pago correspondiente por muerte natural del trabajador, adicionalmente se utilizará la bibliografía necesaria para la obtención de información relevante para el presente proyecto.

El investigador considera que el estudio exploratorio proporciona información relevante para la identificación de la problemática, se emplea los métodos de análisis-sintético y análisis jurídico-comparativo, utilizando la ficha bibliográfica como técnica de recolección de datos para la obtención de información esencial con el fin de lograr la interpretación del tema de estudio.

Las aportaciones obtenidas mediante el presente estudio beneficia al fortalecimiento del campo jurídico laboral, gracias a los resultados obtenidos se demostrará la garantía del principio de irrenunciabilidad de los derechos aplicados en Argentina y Guatemala, evidenciando la falta de reconocimiento y pago post mortem de los años laborados ante la muerte natural en la normativa laboral ecuatoriana, información que servirá para futuras investigaciones.

## **1.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

### **Variable independiente**

Falta de reconocimiento normativo del pago post mortem en casos de muerte natural, respecto a los años de trabajados.

### **Variable dependiente**

Efectividad del principio Constitucional de irrenunciabilidad de derechos

## **1.6. IDEA A DEFENDER**

La falta de reconocimiento normativo del pago post mortem en casos de muerte natural respecto a los años trabajados, afecta la efectividad del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos.



## Matriz del problema – causa y efecto

**TABLA 1**

*Matriz del problema – causa y efecto*

CAUSA	SÍNTOMA	EFEECTO
Muerte natural del trabajador	Alto índice de personas que no pueden cobrar los años de servicio prestados en la empresa de los difuntos trabajadores.	Los familiares del difunto trabajador no cuentan con los recursos necesarios para su sustento y fractura de la economía del hogar del ex trabajador
Falta de regulación del pago por años de servicio tras muerte natural del trabajador.	No pago de los años trabajados	Vulnera el principio de irrenunciabilidad del trabajador.
Pago de años de trabajo	No regulación del pago por años de trabajo	El reconocimiento y pago no es percibida en comparación con otras legislaciones que si se reconoce.
Falta de regulación de la figura post mortem ante la muerte natural del obrero.	Los familiares de trabajadores, regidos por el Código de Trabajo ecuatoriano, no reciben la suma de años laborados en una empresa.	No pago de los años trabajados

*Nota:* Elaboración propia

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1. Antecedentes de la investigación**

El Código de trabajo que rige en el Ecuador data del año 1938, el mismo que ha sido reformado vía acuerdos y decretos ejecutivos. Cabe señalar que estas reformas han obedecido a la evolución en el campo laboral a través del contenido y alcance de los convenios, de los tratados internacionales referentes al derecho laboral que básicamente representan el desarrollo progresivo de esta rama del derecho.

El proceso evolutivo a través de cada período histórico del derecho laboral partió de las desigualdades entre el obrero y el trabajador, lo que condujo a la búsqueda disposiciones que eviten el abuso de los empleadores, efectivizando la aplicación de los principios y derechos de la parte objetivamente más débil en esta rama del derecho.

La legislación ecuatoriana posee estas normas que abarcan y regulan la relación contractual, con base legal contenida en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios y demás instrumentos Internacionales. Reconocimiento que ha sido evidente ante los enunciados de los principios y derechos constitucionales en el Código de Trabajo, cuya la finalidad de la protección del trabajador.

Otra de las modificaciones en el derecho laboral surgieron con la Ley de protección de salarios y sueldos en febrero de 1936, ante el inmovilismo del sueldo de los obreros que se presentaron en aquella época, originó remuneraciones adicionales al sueldo, como las bonificaciones complementarias, el décimo tercer, décimo cuarto sueldo y los de aquella época entre los años de 1963-1979, el décimo quinto y décimo sexto sueldo, modificaciones que fueron creadas por el legislador para mejorar las condiciones de la clase trabajadora

(Vásquez, 1980, p. 43). En consecuencia a lo citado, se puede evidenciar la evolución del derecho laboral cuyo fin es la regulación de las relaciones laborales.

Por todo lo expuesto es importante señalar la definición del derecho laboral, desde la perspectiva del Dr. Alonzo García (1985), postula es que un conjunto de normas encaminadas a la regulación de la relación laboral, que inician a partir de la prestación de servicios, y a la vez es remunerado por subordinación o por dependencia (García, p.123), se dice con razón que en el Derecho Laboral se establecen las normas y preceptos que regulan la relación contractuales existente entre trabajador y empleador de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico de esta rama del derecho que ampara a las partes contractuales.

En lo que respecta y como tema central de estudio, el Código de Trabajo ecuatoriano intuye la terminación del contrato laboral por diversas causales, siendo fundamental la 5ta causal del artículo 169 que establece la terminación del contrato: “por muerte del trabajador (...)”. Como todo contrato escrito deben constar las partes que lo suscriben pero si fallece alguna de ellas automáticamente el contrato termina, hasta ahí la ley se cumple a cabalidad.

Pero, surge el área de penumbra al momento en que el trabajador fallece de forma natural y el valor correspondiente a los años de servicios prestados en la empresa no se reconocen por ningún motivo, dado que solamente son remunerados valores adeudados, tal es el caso de sueldos pendientes, vacaciones, décimos, etc., consolidando su derecho de percibir el valor por sus años de trabajo prestados en la empresa.

Por el contrario, el Código de Trabajo ecuatoriano menciona que cuando ocurre la muerte del trabajador que acontece por un accidente de trabajo, la ley obliga al empleador a indemnizar a los familiares del trabajador como lo estipula la norma, tipificando taxativamente que se indemniza por el hecho de muerte tras un accidente laboral. (Código de Trabajo, Artículo 359)

Como se muestra la ley es clara, pero la falta de pago post mortem en los casos de muerte natural respecto a los años trabajados en la empresa, exclusivamente de un trabajador regido por el Código de Trabajo ecuatoriano, el panorama es completamente distinto ya que afecta a la sociedad, y para su aplicación es imperiosa la necesidad de estudiar la norma ya existente

que permita hacer efectivos los principios y viabilizar los derechos que se encuentran consagrados en la Constitución ecuatoriana.

#### **2.1.1.1. Bases teóricas: Principio Constitucional de irrenunciabilidad del Derecho Laboral**

Conforme a la concepción de cada etapa histórica en el derecho laboral, es necesario llevar a cabo una breve revisión doctrinaria de criterios y conceptualizaciones jurídicas relevantes para la descripción del tema central del presente proyecto.

Conviene mencionar que la doctrina reconoce la existencia del principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral, intentado justificar históricamente la primacía de este principio en el derecho laboral para evitar así el abuso y las injusticias.

#### **2.1.1.2. Principios Constitucionales del Derecho Laboral**

Los principios constituyen la instancia universal del ordenamiento jurídico considerando así que los principios son el espíritu o la esencia de la ley, y según el tratadista Américo Plá (1998) manifiesta que los principios son considerados como líneas con diferentes funciones, como la de promover la inspiración de la creación de normas y como forma de integración e interpretación del juez o el intérprete ante casos no previstos.

Como da a conocer el autor los principios son directrices que ordenan funciones que deben ser realizados en mayor medida, ya sea para que sirva de inspiración al legislador, los mismos que logran integrar el derecho o como orientador crítico del juez o interprete. Resultando claro que estas pautas son pieza transcendental en la rama del derecho laboral cuya finalidad es efectivizar el cumplimiento del objeto por el cual fueron concebidos.

Ahora bien, resulta relevante mencionar que los principios constitucionales son pilares que sustentan la estructura del derecho laboral, sin embargo, en las primeras leyes constituciones ecuatorianas eran muy escasas las disposiciones laborales debido a la restricción del goce de derechos presentados a lo largo de la historia.

Los principios han cambiado el paradigma en el que poco a poco han dado paso a la aplicabilidad en las normas laborales, esto se debe al efectivo reconocimiento de estos principios y derechos fundamentales establecidos en la Constitución 2008 que ha sido una base consistente, como lo señala el tratadista Joaquín Rodríguez (2000):

Atienza y Ruiz Manero señalan que los principios explícitos son, como las reglas, razones dependientes del contenido para la acción de los órganos de enjuiciamiento; mientras que la fuerza de los principios implícitos depende de que sean consistentes con reglas y principios basados en fuentes, más que en que estén justificados moralmente o aceptados socialmente. (2000, p. 52)

Como lo hace notar el autor, los principios forman un conjunto de directrices de valor supremo dentro del ordenamiento normativo laboral, en relación al restante de normas, en este sentido, los principios laborales tienen una función de gran relevancia que no pueden modificarse para el correcto desarrollo de las relaciones laborales.

El reconocimiento constitucional de varios principios laborales, que sirven de antesala para la aplicación de los derechos laborales. Entre estos principios plasmados en el Código de trabajo ecuatoriano tenemos:

**a.- El Principio protector.-** Constituye la base de toda legislación laboral compensando la igualdad favorable al trabajador ante el desequilibrio de superioridad del empleador, estipulado en la Constitución del Ecuador (2008), lo cual explica el sentido de protección siendo el propósito fundamental del Estado, garantizar los derechos de las personas trabajadoras

Por lo señalado se evidencia el principio protector del obrero, y su aplicación protectora puede seguir las siguientes posibles situaciones, de acuerdo con la Corte Constitucional citando al tratadista Américo Plá (1998), la regla “in dubio pro operario”. Haciendo referencia al criterio que usa el magistrado al sentido que le dé una norma, considerando que sea más favorable al obrero. De ahí la regla de la norma más favorable, determinando siempre al existir más de una norma que deba aplicar el juez debe optar por la más favorable. Y la tercera regla de la condición más beneficiosa, considerada por el autor, que es aquel criterio que se debe tener al momento de la aplicación de la norma bajo la condición de la

que favorezca o beneficie al trabajador sin que esto signifique un retroceso de los beneficios ya adquiridos por el trabajador.

En este sentido, el principio protector se aplica bajo tres reglas mencionadas anteriormente, sin que estas reglas sean contrarias a la voluntad del obrero, las mismas que inspiran y logran orientar a la respectiva interpretación de normas que conllevan a la decisión de los casos no previstos.

#### **b. - Derecho Adquirido**

Adicionalmente este principio protector bajo la regla de condición más beneficiosa o más favorable para el trabajador, guarda relación con la noción de derechos adquiridos.

El derecho adquirido es aquel derecho que ingresa como patrimonio de una determinada persona, cuyo requerimiento es el cumplimiento de aquellas condiciones imprescindibles y requisitos exigidos para su obtención, Teniendo en cuenta estas condiciones y requisitos no puede ser desconocida por actos posteriores, es decir, se debe respetar los derechos adquiridos. (Corte Constitucional del Ecuador, Sala de lo Laboral CC-184-2014, 2014)

Como lo ha señalado la Corte Constitucional del Ecuador en reiteradas ocasiones, el derecho adquirido ingresa al patrimonio de una persona, el mismo que se reviste del carácter obligatorio una vez que ha acatado las condiciones requeridas para su obtención, por esta razón no puede ser arrebatado puesto que es garantizada en favor de los trabajadores.

**c.- El Principio de intangibilidad.-** Este principio como mecanismo asegura que los derechos de los trabajadores no sean alterados o modificados por cambios externos, reconocido por la Constitución ecuatoriana como garantía de las conquistas laborales a través de la historia:

**d.- El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.-** El reconocimiento jurídico de este principio se debe a la protección de las conquistas laborales que logradas con el paso del

tiempo, por lo consiguiente el Estado garantiza y prohíbe que un trabajador pueda renunciar a los derechos como trabajador, dado que se encuentran comprometidos tanto los derechos del trabajador como el de las personas dependientes del trabajador.

En tal sentido los principios constitucionales del derecho laboral son de aplicación inmediata y directa que orientan la labor interpretativa de los jueces en materia laboral, teniendo en cuenta que “la doctrina considera que los principios del derecho laboral deben orientar a los jueces respecto de la equidad destinada a llenar aquellos vacíos legales o dudas que se presentan en la interpretación” (Corte Nacional de Justicia, 43-2008SL, 2012).

### **2.1.1.3. El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales**

#### **Definición doctrinaria de Irrenunciabilidad**

El principio protector posee una relación especial con el principio de irrenunciabilidad de derechos, por tal motivo la irrenunciabilidad es un modo de proteger al trabajador. Se puede inferir que este principio constituye un elemento primordial en el derecho laboral, con el fin de impedir que se afecten sus bases esenciales, por lo cual es imprescindible desarrollar con mayor amplitud su conceptualización.

Según la justa observación del tratadista Américo Plá Rodríguez (1998) el principio de irrenunciabilidad determina la imposibilidad del trabajador de abandonar sus derechos amparados a su favor, en vista de que están fuera del alcance de la autonomía de la voluntad inclusive con posterioridad a la terminación del contrato.

De modo accesorio el tratadista Ossorio (1987), señala que la irrenunciabilidad no admite renuncia debido a la promulgación de la norma protectora, por ello en materia laboral este principio es considerado el límite de la autonomía de la voluntad de un obrero, dado que es un principio universalmente garantizado, para brindarle seguridad al trabajador en su beneficio y el de su familia.

El concepto y alcance doctrinario, desde el punto de vista del tratadista Américo Plá Rodríguez (1998), ha generado una serie de debates sobre la aplicación de este principio y

si su carácter es meramente relativo o absoluto, puesto que reconoce ampliamente la ejecución y vigencia del mismo, debido a que es aplicable durante la relación contractual e incluso con posterioridad a la terminación contractual, puesto que todas las normas laborales son irrenunciables en esta materia.

Bajo las observaciones anteriores, cabe mencionar que la Constitución del Ecuador destaca de la misma forma la imposibilidad de renuncia de los derechos laborales, para evitar que el obrero renuncie en su propio perjuicio. No es admisible la renuncia de sus derechos y menos admisible la renuncia de su salario, de su derecho adquirido y cualquier otra prestación que le corresponde por ley a un trabajador.

Comprendiéndose además que el principio de intangibilidad prevista en lo derecho laboral, al igual que el principio de irrenunciabilidad, bloquea cualquier cambio o menoscabo de los derechos del obrero, al respecto se cree necesario resaltar las palabras del tratadista Ricardo J. Cornaglia (2001), “se resalta que la irrenunciabilidad alcanza a los derechos salariales para proteger la intangibilidad de la remuneración” (p. 112), operando la protección de los derechos adquiridos.

La Corte Constitucional del Ecuador mediante el caso N° 0036-11-IN (2015), hace mención respecto a estos principios: “Uno de los principios constitucionales que amparan a los trabajadores, es la irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos y cualquier estipulación que lo contraríe resulta nula” (.Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 024-15-SIN-CC), mediante este fallo la Corte Constitucional destaca la importancia de la naturaleza de los principios para la protección de los derechos laborales en el Ecuador.

#### **2.1.1.4. Principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral: Alcance**

El principio de Irrenunciabilidad constituye el elemento esencial del Derecho Laboral como protección del trabajador, la doctrina ha reconocido este principio como un principio supremo en esta rama del derecho como una limitación incluso para trabajador, evitando la renunciar a sus derechos de forma libre y voluntaria. El trabajador no tiene esta posibilidad de renunciar a sus derechos patrimoniales que han sido ya adquiridos en la relación laboral o en aquellos futuros derechos propios (Plá, 1998, p. 118-120).



La irrenunciabilidad permite la limitación de ciertas reglas que se puedan presentar durante la vigencia de la relación contractual y permite al juzgador la aplicación de soluciones en supuestos sin que implique arbitrariedad

Su fundamentación se encuentra justificada sobre el reconocimiento del ordenamiento jurídico por sobre todo en el reconocimiento constitucional e instrumentos internacionales, por ende están impregnados en la relación laboral. En consecuencia, el alcance del principio de Irrenunciabilidad queda circunscrito en los derechos patrimoniales del trabajador impidiendo toda acción peyorativa de la libre voluntad del obrero.

#### **2.1.1.5. Efectos de la violación del principio de irrenunciabilidad**

La irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral, constituye uno de los principios universales consagrado a favor de la parte más débil como es el trabajador, por tal motivo ningún acuerdo implica una reducción de sus derechos.

En este sentido prevalece la idea como lo hace notar el tratadista Américo Plá (1998) que no es considerada la renuncia del trabajador, dado que el principio de irrenunciabilidad le impide jurídicamente al trabajador renunciar de forma voluntaria de uno o más de sus derechos reconocidos.

Por todo lo expuesto cabe señalar que la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra el principio de irrenunciabilidad “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 162), en concordancia con el artículo 4 del Código de Trabajo ecuatoriano (2005), garantizando de esta forma los derechos de los trabajadores siendo evidente que cualquier disposición en contrario acarrea la nulidad por lo tanto puede implicar sanciones administrativas, penales e incluso la indemnización.

## **2.1.2. Antecedentes históricos y legales de la indemnización Post Mortem**

### **2.1.2.1. Nociones generales**

#### **2.1.2.2. Contrato de trabajo individual**

Varios autores han definido el concepto de contrato, el más reconocido es la definición que plantea Menéndez Pidal menciona que es aquel acuerdo a que las partes contratantes llegan para prestar un servicio, creándose o generándose una obligación bajo dependencia, que esta además esta debe ser remunerada. (Menéndez P, 1957, pág. 25)

Según lo citado el tratadista hace referencia a la creación de una relación de trabajo por medio del contrato, esta definición es compartida con el profesor Dévali (1956), quien destaca que "la relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato de trabajo" (p. 235), hay que destacar que la esencia del contrato es el acuerdo existente de voluntades libremente alcanzado.

En tal sentido, es de crucial importancia tener en cuenta que el contrato de trabajo da apertura a una relación laboral. Creando obligaciones mediante mandato legal, el mismo que impone deberes y otorga derechos ipso facto de la celebración del contrato, previendo posibles abusos en razón de las normas y principios laborales que se aplica a partir de su celebración.

#### **2.1.2.3 Causas de terminación del contrato individual de trabajo**

La terminación de la relación laboral puede definirse como la inexistencia de la relación dado que ocasiona la revocatoria definitiva del contrato de trabajo, Dentro de este marco, conviene diferenciar que con la terminación de la obligación, cesan definitivamente sus efectos al momento de terminar la relación laboral, sin embargo las ya existentes perduran y se hacen exigibles.

El Código de Trabajo ecuatoriano dispone las causas que dan por finalizada la relación laboral en el artículo 169:

Por las causas legalmente previstas en el contrato;

Por acuerdo de las partes;

Por la conclusión de la obra;  
Por muerte o incapacidad del empleador;  
Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total;  
Por caso fortuito o fuerza mayor;  
Por voluntad del empleador;  
Por voluntad del trabajador; y,  
Por desahucio. (Código de Trabajo, 2020, p. 82)

Bajo este esquema, luego de revisar las diversas causas que determinan jurídicamente la terminación o extinción del contrato de trabajo, para efectos de la presente investigación se tomará como referencia la causa por muerte del trabajador que da lugar a la terminación de contrato, y las consecuencias que acarrea este régimen jurídico laboral.

#### **2.1.2.4. Antecedentes de la Indemnización Post Mortem**

Como se ha señalado en páginas anteriores la muerte de un trabajador, es una de las causas para finalizar la relación contractual, como es el caso de los países de Guatemala, Argentina y Ecuador donde se establece un pago indemnizatorio sin importar las causas de muerte, originando de esta forma el pago obligatorio de valores de parte de los patronos.

Doctrinariamente el término Indemnización Post Mortem, no es considerado como una prestación laboral cuando ocurre el deceso del trabajador, puesto que es considerado como una reparación indemnizatoria. Esto se debe a que una prestación se da entre vivos o cuando está vigente un contrato laboral, mientras que la indemnización post mortem, es la relación que origina el pago a los beneficiarios con el término de la relación laboral.

Conforme a la concepción de cada etapa histórica en el derecho laboral, es necesario llevar a cabo una breve revisión doctrinaria de criterios y conceptualizaciones jurídicas más relevantes para la descripción de las diferentes teorías presentes en el derecho laboral, se desarrollará de manera breve las teorías mencionadas por diferentes tratadistas.

### **2.1.2.5. Teoría de la responsabilidad civil**

Con respecto a la teoría de la responsabilidad civil, Osorio afirma que la responsabilidad civil conlleva el resarcimiento de los perjuicios que se ha causado y de los daños provocados por una persona o por terceros, razón por el que debe responder (Osorio, 1978, p. 674), según la expresión del autor si el daño recae sobre el patrimonio de una persona privada el causante posteriormente estará obligado a repararlo a esto se denomina responsabilidad civil, además si no es permisible la reparación se debe proceder a una indemnización.

Hans Jonas (1995), en el libro: “El principio de responsabilidad”, declara que: “sólo quien tiene responsabilidad puede actuar irresponsablemente” (p.164-165), es decir el actuar responsablemente y de forma justa, no necesariamente debe ser moral, es por ello que para atribuir la responsabilidad a una persona debe estar contenida en la ley.

Por ello el investigador considera relevante mencionar que la doctrina ha dividido la responsabilidad civil en subjetiva y objetiva, que será abordado de manera breve.

### **2.1.2.6. La responsabilidad civil objetiva**

Denominado a través de la historia como la teoría del riesgo, garantiza la reparación del daño generado sin necesidad de estudiar la culpa del sujeto responsable, debido a que la teoría de responsabilidad objetiva solo se basa en los resultados que provienen del perjuicio causado.

Al respecto el tratadista Javier Tamayo (1999), deduce al respecto que la responsabilidad objetiva va a prescindir de la culpa como elemento que conciba operar la acción indemnizatoria de la víctima, es decir que para el reconocimiento de esta teoría solamente es necesario probar el daño y el hecho que lo causo, quedando fuera la culpa.

Es importante recalcar que esta teoría es aplicable en las enfermedades profesionales o en accidentes laborales dispuestos en el Código de trabajo ecuatoriano, considerando el nexo existente entre el hecho generado y el daño causado construyendo la teoría del riesgo profesional.

### **2.1.2.7. La responsabilidad civil subjetiva**

Esta teoría se funda en los postulados filosóficos de la culpa, según la definición certera del autor Guido Alpa (2016): “La Culpa es definida, es la aceptación subjetiva, como impericia, negligencia, desatención, etc., en su acepción objetiva, como violación de leyes y reglamentos” (p. 232), como se ve la culpa se encuentra dentro de la responsabilidad subjetiva que se forja en el análisis de los elementos de la conducta humana para comprobar o atribuir la responsabilidad de la acción.

Por lo expuesto el investigador considera que la responsabilidad subjetiva no es aplicable en la presente investigación, por cuanto no es necesario probar la culpa del empleador para indemnizar al trabajador por un daño acaecido en un accidente laboral o enfermedad profesional.

### **2.1.2.8. Responsabilidad civil contractual**

La responsabilidad civil contractual, materia de la presente investigación, es aquella responsabilidad que contiene como fuente el contrato, el mismo que es generador de obligaciones para ambas partes. Esta teoría deviene de una relación jurídica previa, según la justa observación del tratadista Ricardo J. Cornaglia (2001), quien sostiene que un contrato de trabajo es una red compleja que contiene obligaciones recíprocas de las partes existentes, nacientes de la voluntad misma.

De acuerdo a lo anterior la responsabilidad contractual deviene de un efecto jurídico, el mismo trae consigo la responsabilidad que se deriva al contravenir una de las cláusulas dispuestas en un contrato. Al establecer la ilicitud o al presentarse el daño acaecido, se debe atribuir la responsabilidad a la persona que por el descuido o imprudencia está obligado a subsanarlo.

En concordancia con lo que antecede, y aplicando los postulados de las teorías desarrolladas a la época actual, es importante tener en consideración la responsabilidad contractual en materia laboral, que es aplicable cuando existiendo un vínculo jurídico contractual, una de las partes incumple con el contrato y genera una responsabilidad de indemnizar.

Sin embargo la legislación laboral ecuatoriana carece de disposiciones para la regulación de una modificación contractual de un riesgo imprevisible, que da lugar a un cambio contractual afectando la aplicación de la teoría contractual, el mismo que conlleva a la extinción del contrato, siendo relevante para la presente investigación, la muerte del trabajador por causa natural como causa de extinción del contrato laboral.

Con el tiempo han cambiado las reglas de las teorías de responsabilidad sobre todo en los países de estudio como es Argentina y Guatemala, países donde predomina el principio de *forfaitaire*, que según la doctrina, al respecto ha establecido que una indemnización no debe ser de forma total, por el contrario debe ser de forma parcial, de tal modo que no desestabilice la economía del empresario. A fin de que se establezca un monto fijo que excluya el dolo del trabajador, que a la vez se debe probar la relación laboral existente y que haya acaecido el hecho durante el desempeño laboral.

#### **2.1.2.9. Definición doctrinaria de Indemnización**

Según la etimología proviene del latín *indeme* que denota libre exento de daño. Y de acuerdo a la voz latina *indeme* significa resarcir un daño o perjuicio. Incorpora el sufijo *ciòn* que es una variante que expresa acción. Por lo tanto la palabra indemnización hace referencia a la acción o efecto de resarcir un daño (Benjamín Veschi, 2020).

Cabanellas por su parte enfatiza este término, declarando que la “indemnización es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción” (p. 162), de acuerdo con estas líneas indemnización alude a un resarcimiento para reparar un daño en el que actúa la responsabilidad civil.

Sin embargo, para el desarrollo de la presente investigación es necesario delimitar correctamente la definición jurídica de indemnización y resarcimiento, puesto que son empleadas en su mayoría como sinónimos, gracias a que estas figuras consisten en solventar un valor económico a otra persona, precisamente es lo que conlleva a confusiones.

Por lo tanto, el investigador considera pertinente señalar la diferenciación que realiza Jorge Beltrán al respecto, expone que el resarcimiento no es más que la compensación que debe

asumir una persona por el agravio que ha generado, cuyo requerimiento exigible es el argumento y cumplimiento de los elementos de la teoría de la responsabilidad. Mientras que el término indemnización se encuentra relacionado con la compensación, que deber ser de fuente legal, refiriéndose que debe ser una imposición netamente de origen legislativo. (Beltrán, 2010)

El autor justifica que la indemnización es una compensación monetaria que realiza una persona no con la finalidad de resarcir un daño, sino una compensación genérica cumpliendo con la restauración de un patrimonio lesionado, o de una obligación legal, es decir que el legislador haya ordenado el desembolso de un monto pecuniario.

#### **2.1.2.10. Prestación o indemnización**

El pago obligatorio de valores de parte de los patronos algunas veces se refiere a indemnización y en otras ocasiones a prestaciones. Por consiguiente, para el desarrollo de la presente investigación es necesario hacer una separación entre prestación e indemnización,

#### **Concepto de prestación**

El término prestación es, como señala acertadamente Patricia Kurczyn (2012), aquella acción de adjudicar algo, y ésta a la vez debe restituirse o en su defecto devolverse. Por lo tanto el trabajo es imposible de restituir, pero si se puede transformar en un bien económico, por esta razón el derecho a prestaciones laborales es adquirido como fruto de una negociación que se realiza entre vivos para satisfacer sus necesidades (p.737).

A partir de estas afirmaciones se puede observar los términos utilizados aluden a un deber jurídico que constituye un beneficio que se debe compensar o remediar, el mismo que consisten en indemnización por dinero, o resarcimiento en especie. En la Constitución de Guatemala en su literal q del artículo 102, alude a una prestación que se realiza en el caso del fallecimiento del trabajador (2000, p. 22).

En Argentina el término utilizado es indemnización por antigüedad, que son valores correspondientes a los años que el trabajador prestó a la empresa, llegando a formar parte de

su patrimonio, siendo necesario recalcar que este tipo de indemnización es independiente de los valores que fueren reconocidos en accidentes de trabajo (Régimen de Contrato de Trabajo Ley N° 20.7744, p. 66).

Ante lo expuesto, se observa que en la legislación laboral de Guatemala y Argentina se establecen compensaciones por el tiempo de servicios prestados en la empresa, protegiéndolos como derechos propios que el trabajador adquirió en vida, los mismos que no se pierden ante su muerte bajo ninguna causa, por tanto establece una lista de los sucesores.

Por el contrario, en Ecuador para el efecto legal de la indemnización cuando se presenta un suceso imprevisto que ocasiona la muerte del trabajador, debe ser estrictamente bajo consecuencias laborales, así lo establece el artículo 359 del Código de Trabajo ecuatoriano. Por lo cual el patrono está obligado a cubrir la indemnización por muerte laboral, siempre en cuanto no se encuentre constituido al régimen del Seguro Social obligatorio (Código de Trabajo de Ecuador, p. 140-142).

#### **2.1.2.11. Concepto de indemnización post mortem**

Para el propósito del presente estudio, se estima de interés glosar brevemente la palabra Post Mortem, la misma que se deriva de post que significa posterior, y mortem que significa muerte. De manera que existen derechos que trascienden ante el fallecimiento de una persona, a esto se lo considera post mortem refiriéndose a la posterioridad de la muerte, el mismo que alude al acto mortis causa.

Ahora bien, el Código Civil ecuatoriano (2005), establece en la normativa que la muerte pone fin a la existencia de toda persona, motivo que provoca el fin de los efectos de la personalidad extinguiéndose las obligaciones y derechos personalísimos, sin embargo tras la muerte del titular, las relaciones jurídicas que no son extintas, son susceptibles de transmisión mortis causa, pasando los patrimoniales a los sucesores. (Código Civil, 2005, Artículo 64)

En tal sentido la extensión de la personalidad conlleva a la transmisibilidad desde el momento de su muerte, estipulado en el Código Civil: “el patrimonio en que se presume que



sucedan comprenderá los bienes, derechos y acciones del desaparecido, cuales eran a la fecha de la muerte presunta” (Código Civil, 2005, Artículo 71), si se atiende a lo expresado anteriormente, se comprueba que ante la inexistencia del titular de derechos, supone la tutela post mortem de derechos, bienes y acciones de la persona fallecida.

En virtud de lo manifestado, es necesario recalcar que la indemnización post mortem nace ante la muerte del trabajador, sin embargo en Ecuador se reconoce como “indemnización por muerte laboral”, el mismo es una obligación del patrono, en cuanto el trabajador no se encuentre reconocido en el sistema del Seguro Social, de otorgar un monto de dinero a los derechohabientes del trabajador sujetándose a lo establecido en el artículo 369 del Código de Trabajo ecuatoriano, de acuerdo a las circunstancias laborales y a lapsos de tiempo (p. 146).

### **2.1.3 Derecho Comparado**

El derecho comparado es considerado como objeto de enseñanza y análisis jurídico de las semejanzas y aquellas diferencias de los sistemas jurídicos en el mundo, con el objeto de evolución del derecho.

Al respecto español Jean Constantinesco citando las palabras de Brenda Pazos Barboza, menciona que el derecho comparado es específicamente un estudio pormenorizado de aquellas normas o reglas jurídicas de países civilizados con distintas soluciones que son analizados, siendo este el fin del derecho comparado, resaltar las diferencias que puedan edificar las reglamentaciones con idénticas problemáticas jurídicas. (1981, p.258)

Hecha la observación anterior, el investigador considera relevante para el desarrollo del tema de estudio, ilustrar y estudiar la situación jurídica de la extinción de la relación laboral según la normativa laboral vigente de los países de Guatemala, Argentina y Ecuador.

### **2.1.3.1. Ecuador, situación jurídica tras a la extinción de la relación laboral debido a la muerte del trabajador.**

Una de las formas que dan paso a la terminación de los contratos en Ecuador, es la muerte del trabajador, aplicando la doctrina de responsabilidad objetiva. La Ley obliga al empleador taxativamente a cubrir las indemnizaciones y prestaciones al trabajador cuando se presentan casos de enfermedad profesional o laboral, accidentes, muertes que debe ser consecuencia exclusiva de un accidente de trabajo siempre y que no se encuentre dentro del sistema del Seguro Social (Código de Trabajo, 2020).

En lo que se refiere a la muerte de un trabajador por causas ajenas a su actividad laboral, si bien es cierto da origen a la extinción del contrato laboral, no obstante se exime toda responsabilidad del empleador de algún pago indemnizatorio que lo libera de responsabilidad.

El único pago que obliga a los patronos luego del acontecimiento del hecho, es el reconocimiento de los proporcionales decimotercer y decimocuarto sueldo, vacaciones y salarios que no hayan sido cancelados de acuerdo como lo determina el Código de Trabajo ecuatoriano.

### **2.1.4.2 Situación jurídica tras la extinción de la relación laboral por muerte del trabajador en Argentina**

La legislación de Argentina establece la situación jurídica del trabajador tras su muerte, el mismo está regulada en el Régimen de la Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744, excluyendo a los empleados de la Administración Pública.

Ley de Contratos de la República de Argentina estipula en la normativa Constitucional y laboral que la extinción del contrato de trabajo opera bajo cualquier causa, garantizando bajo la protección Constitucional a los derecho-habientes, sostiene que tienen el derecho a recibir parte del valor computado del tiempo que el trabajador laboro, estableciendo de esta forma la antigüedad adquirida de un trabajador. (Ley de Contratos de Trabajo, 2011, Artículo 123)

Según la interpretación, se puede afirmar que la extinción del contrato de trabajo conlleva al pago de valores por ausencia del fallecimiento, tales como aguinaldo proporcional, remuneraciones, aportes, antigüedad, vacaciones no gozadas, y una indemnización donde se cancela medio sueldo por cada año de servicio. Valores que deben ser pagados por el empleador, y a la vez son independientes del seguro social, o las indemnizaciones por causas de accidentes laborales. Debido a que la terminación del contrato se da por una causa ajena al contrato que afecta el vínculo laboral.

#### **2.1.4.3 Situación jurídica tras la extinción de la relación laboral por muerte del trabajador en Guatemala**

Respecto a la situación jurídica del trabajador en Guatemala, cuando sobreviene el fallecimiento del obrero da cabida al cese automático de la relación laboral, pero en ningún momento se extinguen los derechos obtenidos durante su contrato, de manera que se hace efectiva las consecuencias jurídicas que el patrono debe ejecutar.

Dichos beneficios, que nacen con el acaecimiento, se encuentran regulados por la Constitución de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, como vacaciones, aguinaldo que le corresponden al trabajador, aquellos salarios pendientes por pagar, y las demás prestaciones que le hubiere correspondido al trabajador, siendo relevante para la investigación la indemnización post mortem que reciben los beneficiarios, tema que será desarrollado dentro del trabajo investigativo.

La indemnización, monto hasta con 15 años de antigüedad que le corresponde a la familia, como lo dispone la legislación de Guatemala en el artículo 85, le corresponde a los beneficiarios o dependientes económicos del trabajador, es preciso mencionar que monto si las circunstancias ocurren estando cubierto por el seguro social le corresponde a esta institución, sin embargo si no estaba cubierto de la protección de dicha institución, el que está obligado a cancelar dicho monto es el empleador (2011, p. 69).

Es necesario recalcar que estos valores de indemnización, vistos anteriormente, son muy independientes de los valores del seguro social que se establece en este país, o las indemnizaciones por causas de accidentes laborales.

## **2.2. MARCO LEGAL**

### **2.2.1. Normativa Internacional**

Las normas internacionales ejercen una influencia importante en aquellas legislaciones internas de países ratificantes que deben ser aplicadas de forma obligatoria con el fin de brindar protección al trabajador. Por tanto en este capítulo se desarrolla el marco legal en relación a los países considerados en el presente tema de estudio.

#### **2.2.1.1. La Carta de las Naciones Unidas**

La Carta fue promulgada el 26 de junio de 1945, establece obligaciones que se sitúan sobre cualquier otro tratado internacional los mismos que son vinculantes para todos los Estados Miembros, de los cuales Ecuador, Argentina y Guatemala, países del presente estudio, son estados miembros desde el 26 de junio de 1945.

Uno de los propósitos que se menciona en la Carta, es el pleno respeto de los Derechos Humanos, además del respeto de los principios que rigen este instrumento internacional, adoptando decisiones a fin de asegurar el mejoramiento de las condiciones de todos y el progreso económico y social. (Carta de las naciones Unidas, 1945, Artículo 2)

#### **2.2.1.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Asamblea de las Naciones Unidas proclama y reconoce taxativamente mediante la Declaración en diciembre de 1948. Estableciéndose a nivel mundial las garantías atribuibles a los derechos humanos, evoca que:

Artículo 23 Los seres humanos tiene derecho al trabajo y a elegirlo libremente, y sin discriminación, respetando el compromiso con los Estados Miembros garantizando de esta forma las mejores condiciones satisfactorias de trabajo. Garantizando de la misma forma la remuneración del trabajador que asegure su bienestar y el de su familia. (Declaración Universal De Derechos Humanos, 1948, Artículo 23)

### **2.2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Suscrito por el Ecuador el 9 de enero de 1969, consagrando la protección de los derechos humanos establecidos en los artículos 2 y 7:

Artículo 2.1 Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Art. 2)

Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Art. 2)

Este instrumento tiene relación con el espíritu de protección de aplicar los principios y derechos establecidos que afecten al trabajador y a su familia dependiente.

### **2.2.1.4. Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

Este organismo es autónomo y trata asuntos relacionados en materia laboral, procurando promover la Justicia Social, la protección de los Derechos Humanos y laborales que se encuentran internacionalmente reconocidos. Se procura asimismo, aquella igualdad tripartita que se propicia entre tres sectores que participan en el área del derecho laboral, como es el Estado, obreros, patronos. Los convenios existentes que han sido ratificados por los Estado miembros, son fuente de derecho internacional que se tornan obligatorios para los gobiernos nacionales. Existe un amplio número de convenios, sin embargo se menciona los convenios relevantes para el tema de estudio.

#### **2.2.1.5. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**

Convenio que fue ratificado por Ecuador el 11 de marzo de 1957 que se encuentra vigente a la actualidad, señalando según sus términos la igualdad de la remuneración y el término utilizado en el derecho laboral.

Artículo 1 A los efectos del Convenio se estipula en el literal a la conceptualización del termino remuneración se refiere también al salario mínimo o salario básico o cualquier otra estipulación en dinero o en su defecto especies pagados que se realicen al trabajador por concepto de su trabajo con el fin de lograr la igualdad de remuneración. (C100, 1951, Art. 1)

#### **2.2.1.6. C111 Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111)**

Este convenio que ejerce una influencia importante sobre los ordenamientos jurídicos fue ratificado por el Ecuador el 11 de marzo de 1957, señalando taxativamente sobre la discriminación que se perpetra en materia laboral.

Artículo 2 Establece en el convenio que los países Miembros que pertenecen o que han ratificado este instrumento, deben cumplir las normas protectoras obligatoriamente, disposiciones que deben orientar a la creación de lineamientos de una política nacional que conlleve a promover las condiciones y práctica nacionales de cada país, procurando por sobre todo la igualdad de oportunidades, con el único propósito de excluir la discriminación en el tema laboral y lograr la garantía en el derecho al trabajo. En vista que el principio de igualdad es reconocido internacionalmente como garantía de obtener sus propios recursos lícitos para satisfacción de su bienestar y el de su familia. (C111, 1958, Art. 2)

#### **2.2.1.7. C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**

Prescribe en su contenido del pacto, los términos que se encuentran relacionados al derecho de libertad y dignidad, al derecho de seguridad económica. El mismo fue ratificado por Ecuador el 8 de febrero del 2013. Por ende, de acuerdo al artículo 3 establece que se debe

incluir políticas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares ejercer sus derechos con la finalidad de no ser objeto de discriminación de ninguna especie. Los mismos que deben tenerse en cuenta en la normativa nacional para el efectivo ejercicio de los derechos (C156, febrero 2013, Artículo 13).

## **2.2.2. NORMATIVA NACIONAL**

La afirmación de los derechos y principios que garantizan los derechos del trabajador, establecidos en los Instrumentos y tratados internacionales anteriormente señalados, permiten el desarrollo progresivo del ejercicio y aplicación necesario para evitar el abuso, la disminución y el menoscabo de los derechos en materia laboral, asegurando de esta forma la armonía y protección del trabajador de los países en su sentido más amplio.

### **Ecuador**

#### **2.2.2.1. Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución del Ecuador (2008), incorpora disposiciones que otorgan el reconocimiento, garantía y protección de los derechos humanos, el mismo fue hecho público en el Registro Oficial Nro. 449 del 20 de octubre de 2008, consagra principios que son reglas generales y aplicables al derecho laboral como fuente garantista y orientadora del trabajador dispuestos en los artículos 32 y 326:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, es fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 19)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 162)

Poniendo en manifiesto que los derechos laborales son intangibles e impide que puedan ser modificados, alterados o disminuir sus condiciones perjudicando al trabajador. Además al designarse constitucionalmente el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, determina sin duda que ni el propio obrero pueda renunciar a sus derechos ya establecidos.

De la misma forma la Constitución de la República del Ecuador en sus Arts. 417 manifiesta: “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.”

Respecto de los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador existen diversos criterios en cuanto a su supremacía ya que existen juristas que sostienen que la jerarquía de los Tratados Internacionales en nuestro ordenamiento jurídico está por debajo de la Constitución pero por sobre la Ley. No obstante, otra tendencia afirma que la Constitución vigente asigna a los Tratados Internacionales, específicamente de Derechos Humanos, un rango constitucional. En este sentido la Constitución del Ecuador señala en su numeral 9 artículo 11 “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”, reconociéndose en materia de relaciones internacionales que el Derecho Internacional es norma de conducta de los estados en sus relaciones recíprocas y promueve la solución de controversias por métodos jurídicos y pacíficos.

#### **2.2.2.2. Código de Trabajo del Ecuador**

En Ecuador la normativa encargada de la regulación de los derechos de los trabajadores y desarrollo de la actividad laboral es el Código de trabajo (2005), menciona:

Art. 4.- Establece como garantía del trabajador ecuatoriano la Irrenunciabilidad de sus derechos laborales, con la finalidad de privar al trabajador de renunciar a sus derechos consagrados en la norma, mencionando además que será nula toda disposición que sea contraria. (Código de Trabajo, Art. 4)



## **Guatemala**

### **2.2.2.3. Constitución de la República de Guatemala**

La Constitución de Guatemala ley suprema del país, creada el 31 de mayo de 1985, promulgada el 14 de enero de 1986 se encuentra vigente en la actualidad. Consagra principios y derechos atribuibles al trabajador específicamente en la literal q del artículo 102, donde se establece los derechos que son otorgados al trabajador por causa de muerte:

Artículo 102. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia. (Constitución Política de la República de Guatemala, 1993, p. 20)

u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República y el 85 del Código de Trabajo establecen que una de las causas por las que se terminan los contratos de trabajo sin que se extingan los derechos del trabajador o de los sucesores que menciona, para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones, es la muerte del trabajador, y para determinar quiénes son los beneficiarios y el monto de prestaciones, la Ley estipula que la cuestión se dirime en la vía incidental.

#### **2.2.2.4. Código de Trabajo de Guatemala**

Regula los derechos, principios y obligaciones que son atribuidos al trabajador y empleador, emitido el 8 de febrero de 1947 con el Decreto 330, el mismo que entró en vigor el 1 de mayo de 1947 desarrollando normas laborales y todos los principios fundamentales para la protección del trabajador:

Artículo 85. Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. (Guatemala, Código de Trabajo, 1947, p. 41)

### **Argentina**

#### **2.2.2.5. Constitución de la Nación de Argentina**

Argentina es un país organizado políticamente, su forma de gobierno es federal. La Constitución de la Nación de Argentina fue creada en 1853, el mismo ha sido modificado varias veces en pro del camino de la reforma laboral para dignificar al trabajador. Actualmente rige la última modificación realizada en el año de 1994 y promulgada el 3 de enero de 1995. Menciona que:

Artículo 14 bis- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario;

estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Constitución de la República de Argentina, 1995, p. 2)

#### **2.2.2.6. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina**

En Argentina se regula las relaciones de trabajo en el sector privado, estableciendo la figura legal de Indemnización por antigüedad en la Ley de contrato de trabajo:

Art. 248. —Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.- En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (to. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecida, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador. (Argentina, Ley de Contrato de Trabajo, 1976, p.56)

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

#### B

**Beneficiario:** En Derecho Laboral, y con relación a los accidentes del trabajo, son beneficiarios, en caso de incapacidad, el propio trabajador que haya padecido el infortunio; y en el supuesto de muerte, los causahabientes de la víctima. (Cabanellas, p. 38)

**Beneficio:** En general, el bien que se hace o se recibe. Derecho que compete a uno por ley o privilegio.

De Competencia. Derecho que tienen algunos deudores, por razón de parentesco, relaciones, estado, liberalidad o grado, para no ser reconvenidos u obligados a más de los que pudieran hacer o pagar después de atender a su precisa subsistencia. (Cabanellas, p. 38)

#### C

**Contrato:** La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. (Cabanellas, p. 74)

#### D

**Dependencia:** Que depende o quien depende. Persona o cosa subordinada a otra. Subalterno. Subordinado. Inferior jerárquico. En el orden mercantil, auxiliar del comerciante, a quien éste encomienda, por su orden y cuenta, el desempeño de algunas gestiones del tráfico peculiar. (Cabanellas, p. 96)

**Derecho:** Del latín directus, directo; de dirigere, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle.

Como adjetivo, tanto masculino como femenino. En lo material: recto, igual, seguido. Por la situación: lo que queda o se encuentra a la derecha o mano derecha del observador o de la referencia que se indique. En lo lógico: fundado, razonable. En lo moral: bien intencionado. En lo estrictamente jurídico: legal, legítimo o justo. (Cabanellas, p.97)

## G

**Garantías:** Conjunto de declaraciones, medios y recursos con los que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen (Cabanelas, 2006).

## R

**Reparación:** Arreglo de daño. Compostura. Satisfacción o desagravio por ofensa o ultraje. Indemnización. Resarcimiento. (Cabanellas, p. 278)

**Resarcimiento:** Reparación de daño o mal. Indemnización de daños o perjuicios. Satisfacción de ofensa. Compensación. (Cabanellas, p. 281)

**Restitución:** Acción o efecto de restituir. Devolución de una cosa. Reintegro de lo robado. Restablecimiento. Retorno al punto de partida. IN INTEGRUM. Beneficio extraordinario, proveniente del Derecho Romano, concedido a favor de determinadas personas que habían padecido lesión en un acto o contrato, aun cuando fuera legítimo, para obtener la reintegración o reposición de las cosas en el estado que tenían antes del daño o perjuicio. Su

fundamento se encuentra en la equidad; en el deseo de proteger a los menores o incapaces, e incluso a personas jurídicas, por su trascendencia. (Cabanellas, p. 283)

**Retribución:** Pago. Recompensa. Sueldo, salario. Finalidad de la pena, que trata de corresponder con el mal señalado en la ley al causado por el delincuente. Expiación. Remuneración. (Cabanellas, p. 284)

**Remuneración:** Recompensa o premio en general. | Todo pago de servicios. | Cantidad concreta a que asciende esa retribución. V. HONORARIOS, JORNAL, SALARIO, SUELDO. (Ossorio, 1987, p. 835)

## **T**

**Trabajador:** Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. | También, sinónimo de obrero y de jornalero. | En el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos. V. SUJETOS DEL DERECHO LABORAL. (Ossorio, 1987, p. 951)

## CAPÍTULO 3

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Diseño y Tipo de investigación

El proyecto de investigación: “Estudio de derecho comparado al reconocimiento y pago post mortem en los casos de muerte natural, respecto a los años trabajados por el personal regido por Códigos Laborales. Casos Argentina, Guatemala y Ecuador, 2021” se desarrolló dentro del enfoque metodológico cualitativo, empleado en el campo de las ciencias sociales, el mismo que permitió al investigador explorar y entender el objeto central de investigación.

La metodología elegida por el investigador privilegió un estudio y análisis detallado del problema planteado mediante la verificación de los elementos teóricos, doctrinarios de ilustres tratadistas y elementos normativos vigentes nacionales e internacionales relativas a derecho laboral que fueron de mayor relevancia para el desarrollo de la investigación. Debido al desarrollo y elaboración de la investigación que es de corte dogmático y exploratorio, se optó por la utilización, como estrategia metodológica, el método comparativo con el objetivo de explorar los elementos comunes y diferencias con las legislaciones laborales los países de Argentina, Guatemala y Ecuador, para un estudio exhaustivo que contribuyó al enriquecimiento de la investigación.

#### **Tipo de investigación**

El proyecto de investigación de corte exploratorio estuvo basado en métodos de revisión de legislaciones laborales, encuesta dirigida a los abogados del libre ejercicio profesional y documentos jurídicos teóricos necesarios para la relación del problema de estudio con el fin de familiarizarnos con aquellos fenómenos presentes que se tornan desconocidos, por ende cruciales para la presente investigación

Por ello, el estudio exploratorio fue la fase utilizada para la caracterización o descripción del problema planteado, mediante la investigación correlacional que permitió proporcionar información general, comportamientos, características, etc., para la identificación de la problemática sirviendo de base en futuras investigaciones.

Cabe indicar que este tipo de investigación fue No Experimental, ya que el problema al ser indagado estará observado cómo se facilita en su contexto, es decir, no existió manipulación de variables.

### **3.2 Recolección de la información**

#### **Población**

Con el objeto de recabar información necesaria para el desarrollo del presente proyecto de investigación de corte exploratorio denominado: “Estudio de derecho comparado al reconocimiento y pago post mortem en los casos de muerte natural, respecto a los años trabajados por el personal regido por Códigos Laborales. Casos Argentina, Guatemala y Ecuador, 2021”, dada la naturaleza de la investigación, la población estuvo compuesta por los códigos laborales de los países de Argentina, Guatemala y Ecuador.

El investigador determinó una población, luego de identificar las características en común de los elementos que se ha estudiado, con el objetivo de interpretar y analizar la información que obtuvo de cada normativa pertinente a los países que fueron comparados, para fundamentar el objeto de estudio, específicamente la Ley de Contratos de Trabajo Argentina, Código Laboral de Guatemala, y Código Laboral de Ecuador. Normas de mayor relevancia para la obtención de datos necesarios respecto a la situación de cada país en relación al pago de la suma de los años laborados en los casos de muerte natural del trabajador. Mediante estas técnicas utilizadas se logró estudiar y dilucidar el tema de estudio proporcionando información relevante para la comprensión y análisis del problema planteado.



**TABLA 2**

*Población*

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>
1	Ley de Contrato de Trabajo Argentina
1	Código laboral de Guatemala
1	Código Laboral de Ecuador
<b>3</b>	<b>Total</b>

*Nota.* Elaboración propia

**Muestra**

Conforme lo establecen Castillo, C y Reyes B, en la obra *Guía Metodológica De Proyectos De Investigación Social* que “el investigador determina la muestra en función de los intereses del objeto de estudio, en función de accesibilidad de la información y a la conveniencia” (Carlos Castillo-Brenda Reyes, 2015).

El investigador seleccionó como muestra a sujetos que fueron seleccionados a partir del criterio del investigador en este caso las legislaciones laborales de los países de Argentina, Guatemala y Ecuador, el mismo que representa la población de la investigación para el análisis de datos de la presente investigación. Adicional a esto se seleccionó el material que coadyuvaron a la investigación como datos bibliográficos relevantes, jurisprudencia, doctrina, artículos, etc.

La muestra permitió al investigador realizar un estudio de las características principales de las legislaciones de Argentina, Guatemala que regulan la figura post mortem ante la muerte natural, proporcionando valiosas teorías con el objetivo de fundamentar el problema planteado.

Mediante las respectivas comparaciones, se logró obtener mayor información y establecer las respectivas semejanzas o diferencias que proporcionaron un parámetro completo que ayudó al investigador a desarrollar las perspectivas que sirvieron de sustento para la problemática existente.

Además se tomó de referencia a los abogados en el libre ejercicio profesional de la provincia de Santa Elena, expertos en el campo de materia laboral mediante una encuesta como muestreo no probabilístico debido a la población pequeña de muestreo por criterio utilizada en las investigación cualitativa y exploratoria, que será de gran valor, debido a la trayectoria en conocimientos para lograr obtener la información amplia del tema de estudio.

**TABLA 3**

*Muestra por conveniencia*

<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>
100	Abogados en el libre ejercicio	100
	<b>TOTAL</b>	100

*Nota.* Elaboración propia

### **3.3 Tratamiento de la información**

#### **Método Analítico-sintético**

El presente proyecto de investigación se desarrolló mediante el método analítico de doctrina, jurisprudencia, normativa nacionales e internacionales relacionadas a la relación laboral que permitió el estudio y análisis a fondo el problema al cual se enfrentan los derechohabientes de los trabajadores al momento en que su familiar fallece y no recibe el pago correspondiente a los años trabajados en una empresa.

Es decir, se estudió y observó la laguna en la normativa legal donde vulnera el principio de irrenunciabilidad y el pago a los familiares respecto de los valores a percibir, al ser consecuencia de un imprevisto natural que involucra al ser humano, a través de los conceptos de los valores, principios y reglas que son de directa aplicación para garantizar ese derecho adquirido.

### **Método de Análisis Jurídico-Comparativo**

El investigador utilizó el método de análisis jurídico comparándolo sobre la aplicación de las normas laborales de los países Argentina, Guatemala, y Ecuador para la obtención de conocimiento de las diferencias y similitudes en sus normas, ante la falta de reconocimiento y pago post mortem en los casos de muerte natural respecto a los años laborados de los trabajadores ecuatorianos que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo, cuya fin conlleva a contribuir con el análisis e interpretación del objeto de estudio.

## **TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **Ficha bibliográfica**

Con el objeto de recopilar e integrar información necesaria en el presente proyecto se empleó la ficha bibliográfica. Por ello, se observa abundante cita de los autores que han enriquecido el trabajo investigativo que registró información relevante mediante el uso de material bibliográfico, considerando libros, artículos científicos, doctrina, instrumentos internacionales, legislaciones laborales de Argentina, Guatemala y Ecuador, el cual recaudó información esencial para el desarrollo del trabajo de investigación.

### **Fichas de trabajo**

Para abordar el objeto de la investigación se consideró imprescriptible el uso de fichas de trabajo como instrumento de registro de información, por ser de gran valor

El investigador utilizó fichas de trabajo o de contenido para recabar y extraer los datos valiosos e importantes relacionados con el problema de investigación, para abordar el objeto

de investigación fue imprescindible utilizar fichas de trabajo para el registro de la información pertinente, además a ello se utilizó fichas de resumen o sinopsis y fichas de interpretación o comentario para la realización de la síntesis adecuada, clara y precisa.

### **Ficha hemerográfica**

El investigador utilizó las fichas hemerográficas como apoyo para la recolección de datos relevantes para el desarrollo del trabajo de investigación, las mismas que registraron información de autores como Ossorio, Américo Plá, Ricardo Cornaglia que fueron la base doctrinaria para el análisis de conceptos relevante, además de la utilización de información de gacetas, artículos, revistas, etc.

### **Encuesta**

Entre las directrices sugeridas por el autor, el tipo de muestra utilizada es no probabilístico por lo tanto se utilizó como herramienta para recabar información directa con el problema planteado, una encuesta dirigida a los abogados en el libre ejercicio profesional expertos en esta rama del derecho, para obtener la percepción de las opiniones o interpretación del objeto de estudio, de tal manera que se proceda al análisis del punto de vista jurídico y doctrinario el mismo que permitió conseguir aspectos relevantes con relación al tema de investigación.

La encuesta fue realizada a través del formulario google, mediante el diseño de un cuestionario con el fin de llevar a cabo la recopilación de la información necesaria y eficiente. El mismo que fueron distribuidas a los correos de los miembros del Colegio de Abogados de la Provincia de Santa Elena. Lista de contactos que fue proporcionado por el Ab. Carlos Alcívar Sánchez, miembro de la honorable directiva del Colegio de Abogados de la provincia de Santa Elena.

### 3.4 Operacionalización de las variables

**TABLA 4**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MÉTODOS
<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Falta de reconocimiento normativo del pago post mortem en casos de muerte natural, respecto a los años de trabajados.</p>	<p>Ante el vacío legal, los empleadores al encontrarse frente a la muerte natural de uno de sus trabajadores no realizan el pago correspondientes a los años laborados, el mismo que servirán como sustento a la familia del difunto puesto que la cabeza de hogar ya no está.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aspecto legal</li> <li>➤ Aspecto doctrinario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Códigos de Trabajo</li> <li>➤ Reconocimiento de figura legal</li> <li>➤ Conflictos que inciden el principio de irrenunciabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Existen casos?</li> <li>➤ ¿Afecta la falta de normativa del reconocimiento de pago con base a los años de trabajo?</li> <li>➤ ¿El estudio viabilizará el reconocimiento post mortem respecto al pago de años laborados a la familia del difunto en Ecuador?</li> <li>➤ ¿Existencia de alguna norma que exonere el pago de años laborados?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ficha bibliográfica</li> <li>➤ Ficha hemerográfica</li> <li>➤ Encuesta</li> </ul>
<p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Efectividad del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos</p>	<p>El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, garantiza que el Estado adjudica a los trabajadores para el respeto de aquellos beneficios que las leyes han otorgado, aun ante el mismo trabajador en el acto voluntario de renunciar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconocimiento de las prestaciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Código de Trabajo</li> <li>➤ Lesión del Principio laboral</li> <li>➤ Incidencia en principio de irrenunciabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuáles son los mecanismos que ofrece el Estado para reconocer el principio de irrenunciabilidad?</li> <li>➤ ¿La falta de regulación del pago post mortem por muerte natural, incide al principio de irrenunciabilidad?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ficha Bibliográfica</li> <li>➤ Ficha de trabajo</li> <li>➤ Encuesta</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia

## **CAPÍTULO 4**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados**

##### **4.1.1 Comparación Normativa**

En función del cumplimiento de la idea a defender y luego de aplicación de los instrumentos aplicados, se obtuvieron los resultados en el mismo se puede apreciar la correlación y efectividad de los tipos de indemnización establecidos, o aquellos pagos regulados en los países de Argentina, Guatemala y Ecuador en materia laboral, específicamente en lo referente al pago establecido tras la muerte natural del trabajador.

En los siguientes cuadros se podrá apreciar la correlación existente con el principio de irrenunciabilidad de forma detallada, tal como se encuentran suscrito en la Carta Magna de los países antes mencionados, además de encontrarse tipificada en la normativa laboral. Lo que conlleva al análisis del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el área laboral, que cumple con la función importante de proteger los derechos del trabajador.

Además se puede apreciar de la misma forma, en el siguiente cuadro comparativo, los artículos específicos de cada una de las legislaciones. Detallando las disposiciones para el pago o la indemnización que reconoce los países de Argentina, Guatemala y Ecuador tras la muerte del trabajador. Posteriormente se puede observar sus diferencias y semejanzas contempladas en la normativa de los países en comparación.

**TABLA 5**

*Cuadro comparativo del principio de Irrenunciabilidad, en la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador*

POLITICAS LABORALES	ARGENTINA	GUATEMALA	ECUADOR
<p>Principio de irrenunciabilidad en la Constitución</p>	<p>Establecido como principio protectorio en la Constitución en el <b>art. 14 bis</b>:</p> <p>“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador”</p> <p><b>Art. 28:</b> “Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”</p>	<p>Estipulado en la Constitución en el <b>art. 106</b>:</p> <p>“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores”</p>	<p>Estipulado en la Constitución en el numeral <b>2 art. 326</b>:</p> <p>“Los derechos son Irrenunciables e intangibles”</p>
<p>Principio de irrenunciabilidad en la Normativa laboral</p>	<p>Establecido en la Ley de Contrato de Trabajo en el <b>art. 12</b>:</p> <p>“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”</p>	<p>Estipulado en el Código de Trabajo en el <b>art. 12</b>:</p> <p>“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversaciones de los derechos”</p>	<p>Estipulado en el Código de Trabajo en el <b>art. 4</b>:</p> <p>“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”</p>

*Fuente:* Información basada en la normativa Constitucional y laboral de Argentina, Guatemala y Ecuador  
*Nota.* Elaboración propia

**TABLA 6**

*Cuadro comparativo de la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador como base del objeto de estudio.*

POLÍTICAS LABORALES	ARGENTINA	GUATEMALA	ECUADOR
<p>Base Constitucional del tema de estudio</p>	<p>Enfoque de control Constitucional Estipulado en el <b>art. 14 bis</b>:</p> <p>“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”</p>	<p>Estipulado por Ley en la Constitución en el literal <b>q del art. 102</b>:</p> <p>“Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.</p> <p>Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia”</p>	<p>Estipulado en el <b>art. 33</b>:</p> <p>“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”</p>

*Fuente:* Información basada en la normativa Constitucional y laboral de Argentina, Guatemala y Ecuador

*Nota.* Elaboración propia



**TABLA 7**

*Cuadro comparativo de la normativa Constitucional y Laboral de Argentina Guatemala y Ecuador como base del objeto de estudio.*

<b>INDEMNIZACIÓN O PAGOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR</b>			
<b>NORMATIVA LABORAL</b>	<b>ARGENTINA</b>	<b>GUATEMALA</b>	<b>ECUADOR</b>
		<p>Estipulado como <b>Indemnización por fallecimiento</b> en el <b>Art. 248:</b>                      “En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley”</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 247:</b>  <b>Monto de la indemnización.</b>                      “En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la <b>mitad</b> de la prevista en el artículo 245 de esta ley”</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 245:</b>  <b>Indemnización por antigüedad o despido.</b>                      “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor”</p>	<p>Estipulado en el Código de Trabajo En el <b>art. 85:</b>                      “Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:                      a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del Salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio”</p>

**Fuente:** Información basada en la normativa Constitucional y laboral de Argentina, Guatemala y Ecuador

**Nota.** Elaboración propia

#### **4.1.1.1. Diferencias y semejanzas**

Las diferencias que se puede apreciar en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los países de Argentina, Guatemala y Ecuador son leves, pues en ellas se contempla que bajo este principio no puede ser alterado los derechos de los trabajadores, sin embargo varían la Constitución de Argentina, con la de Guatemala y Ecuador, por cuanto estos si se encuentra tipificado taxativamente que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

De la misma forma la normativa laboral de los países en estudio estipula que los derechos de los trabajadores no pueden ser vulnerados ni alterados, pero la Ley de Contrato de Argentina tipifica que no pueden ser vulnerados aun cuando estos derechos provengan de la extinción del contrato. En este punto las legislaciones en estudio apuntan en la misma dirección, que el principio de irrenunciabilidad protege al trabajador y que los derechos que los trabajadores obtienen, no pueden ser vulnerados. Salvo que Argentina va más allá protegiendo los derechos que se obtengan una vez extinta la relación laboral.

Por otro lado, una de las diferencias sugestivas que se puede apreciar en el trabajo investigativo, es lo referente a la terminación de los contratos laborales, estipulados por ley en la legislación de Argentina y Guatemala, tomando en cuenta que en ningún punto los derechos laborales que se obtuvieron durante la vigencia del contrato son extintos, dado que los derechohabientes del trabajador o a los sucesores son aptos para obtener el monto de los valores correspondientes a los años laborados, en casos de presentarse la muerte natural como casusa de extinción del contrato laboral.

Por su parte la legislación laboral de Guatemala es más avanzada, es un tanto más flexible en la regulación del pago de prestaciones obtenidas por parte del trabajador, como es el pago de los años que presta un trabajador sin perder este derecho por causa de muerte natural. El mismo que es a favor de los beneficiarios del trabajador fallecido, normado en la ley laboral de Guatemala.

Por otro lado, en Argentina la Ley de Contrato de Trabajo, establece el pago de indemnización, que no es más que un valor correspondiente a los años laborados, para evitar dejar sin protección a la familia del trabajador fallecido y dejar sin sustento a la familia que procuraba el sustento. Por ello se establece que el empleador realice el pago parcial a los familiares, esto es el 50% de los valores correspondiente para la realización del cálculo de

la debida indemnización por causas de despidos, señalado en el art. 245 de la Ley de Contratos de Argentina.

Como se pudo observar, en Argentina la ley otorga el derecho de cobrar los valores de indemnización por antigüedad, a un listado de parientes del trabajador debidamente enumerados atribuyendo lo dispuesto a la disposición más favorable para el trabajador. La muerte del trabajador produce la extinción del contrato ipso facto, esto es en el preciso momento de en qué acontece el fallecimiento del trabajador, y como consecuencia, la ley establece el pago de los valores correspondientes al trabajador fallecido, a los derechohabientes en calidad de beneficiarios con el fin de compensar a los familiares que perdieron el sostén económico.

Sin embargo, se observa que existe cierta precarización, respecto al hecho de que la extinción del contrato laboral sea causada por la muerte del trabajador, debido a que en Ecuador solo se encuentra establecido taxativamente el pago a una indemnización si el trabajador fallece por accidentes o enfermedades laborales, dejando sin protección a los familiares de un trabajador que fallece por muerte natural.

#### 4.1.2. Resultados de la encuesta efectuada a 100 abogados en el libre ejercicio de la profesión del Colegio de Abogados de la provincia de Santa Elena.

**TABLA 8**

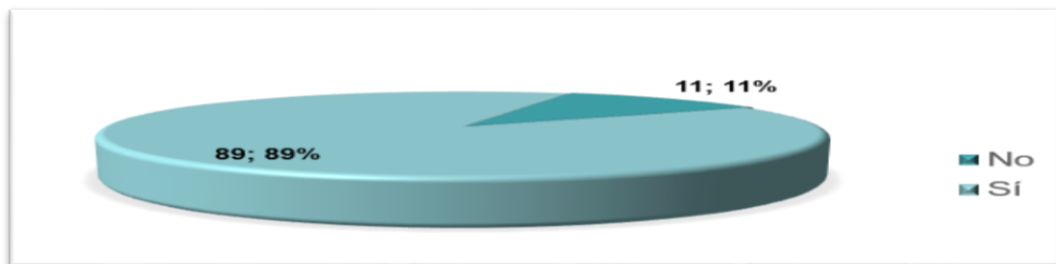
*Como abogado en el libre ejercicio de la profesión. ¿Le han consultado familiares, de un trabajador fallecido por muerte natural, las acciones legales a seguir para cobrar valores por los años prestados en la empresa?*

ITEM	INDICADORES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	Si	89	89%
	No	11	11%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 1**

*Resultado del conocimiento de los abogados en el libre ejercicio profesional, sobre consultas realizada por familiares.*



*Nota.* Elaboración propia

El 89% de los encuestados respondieron que si han sido consultados por los familiares, mientras que el 11% respondió que no fueron consultados sobre el tema de investigación.

Los resultados demuestran que el 89% de los abogados que fueron encuestados, manifiestan que efectivamente les han consultados familiares de un trabajador que falleció de muerte natural sobre el cobro de los valores correspondiente a los años laborados dentro de una empresa.

Ante la evidencia de los resultados se puede observar la que en Ecuador los familiares de un trabajador que fallece por muerte natural, no opta de acciones legales pertinentes para proceder al cobro de los años que presto en una empresa que muchas veces sobrepasa de 5 años laborados.

**TABLA 9**

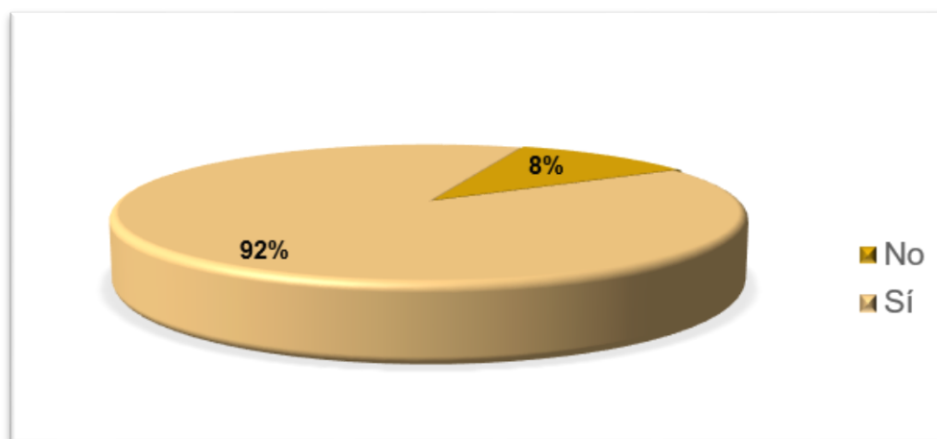
*¿Considera usted que se estaría dejando sin protección a las familias ecuatorianas de los trabajadores al no estar regulado el pago post mortem ante la muerte natural, respecto al cobro de valores correspondiente a los años de servicio prestados de un trabajador?*

ITEM	INDICADORES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
2	Si	92	92%
	No	8	8%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 2**

*Conocimiento de falta de protección a los derechohabientes*



*Nota.* Elaboración propia

El 92% de los encuestados mencionan que se estaría dejando sin protección a los causahabientes, mientras que el 8% considera que no se deja sin protección.

Con los resultados que se han obtenido de los encuestados, se puede observar que el mayor número de abogados, esto es el 92%, considera que si se estaría dejando sin protección a aquellos familiares del trabajador tras su muerte natural, al no estar regulado en Ecuador esta figura legal, respecto al pago de los años laborados en una empresa.

Al no estar regulado el pago post mortem ante la muerte natural, respecto al cobro de valores correspondiente a los años de servicio prestados de un trabajador, se deja sin sustento económico a los familiares dependientes.

**TABLA 10**

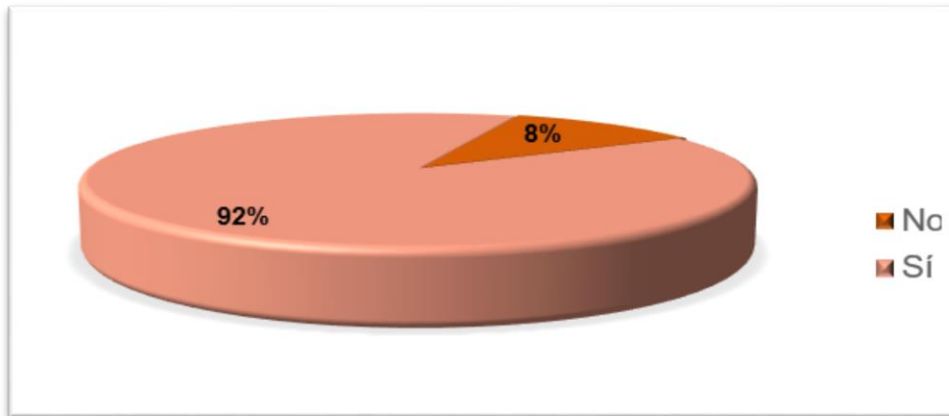
*¿Considera usted que el principio de irrenunciabilidad, estipulado en la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo, son vulnerados al no estar previsto el reconocimiento del pago post mortem ante la muerte natural respecto al pago por los años de servicio?*

ITEM	INDICADORES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
3	Si	92	92%
	No	8	8%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 3**

*Respuesta sobre la vulneración del principio de Irrenunciabilidad*



*Nota.* Elaboración propia

El 92% de los encuestados consideran que se está vulnerando el principio de irrenunciabilidad de los trabajadores, mientras que el 8% considera que no son vulnerados.

Con los resultados obtenidos en el tercer ítem, se puede observar el 92% de los abogados consideran que al no estar regulado el pago post mortem de los trabajadores que son regidos por el Código de Trabajo, en relación a los años de los años laborados, se estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Se puede afirmar que el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador se encuentran por mandato garantizados por la Carta Magna por lo tanto deben ser respetados.

**TABLA 11**

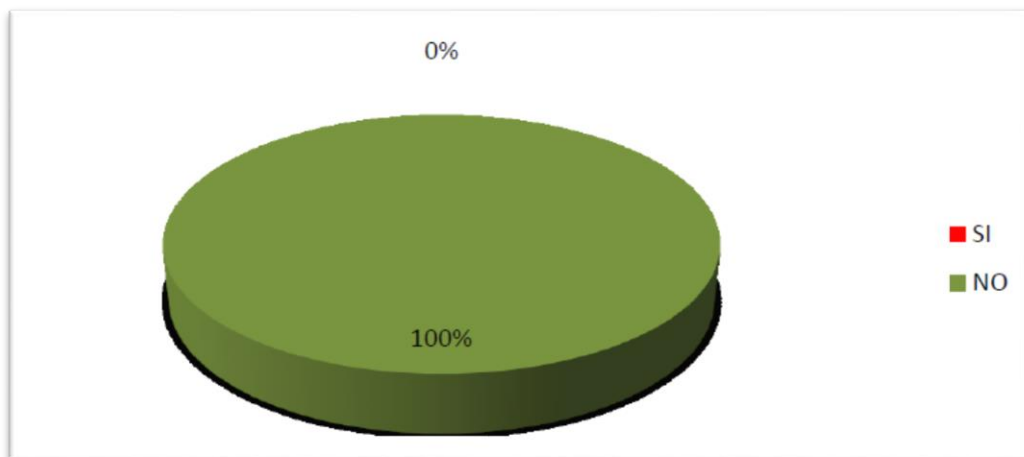
*¿Conoce usted si existe alguna norma que exonere el pago de los valores correspondientes a los años laborados de un trabajador, al presentarse la muerte natural del mismo?*

ITEM	INDICADORES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
4	Si	100	100%
	No	0	0%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 4**

*Conocimiento de la existencia de alguna exoneración del pago de los años laborados por muerte natural del trabajador*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia el total porcentual respecto al conocimiento de la existencia de una norma que exonere el pago de los años laborados de un trabajador.

En su gran mayoría, esto es el 100% mencionó que no existe un articulado que regule la absolución o exoneración del empleador al pago de los valores de los años que ha ido adquiriendo el trabajador en una determinada empresa y que se encuentra regido por el Código de Trabajo en Ecuador.

Ante estos resultados se evidencia que Ecuador carece de una norma que exonere al empleador al pago correspondiente a los años prestados dentro de la empresa, sin embargo, el empleador se queda con esos valores sin que los familiares del trabajador puedan optar por el cobro correspondiente.

**TABLA 12**

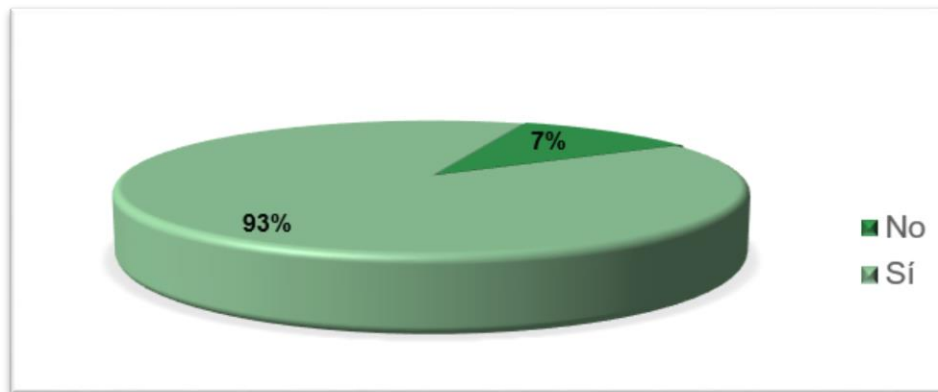
*¿Considera usted que el empleador debería proyectar el valor de años laborados de su trabajador, en el caso de presentarse imprevistos como la muerte natural?*

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	93	93%
	No	7	7%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 5**

*Proyección del valor respectivo de los años laborados*



*Nota.* Elaboración propia

De la encuesta realizada a los abogados en el libre ejercicio se observa que el 93% considera que el empleador debería proyectar el valor, mientras que el 7% considera que no deberían hacerlo.

Se aprecia en los resultados obtenidos que el 93% de los encuestados considera que el patrono debe proyectar el valor correspondiente a los años laborados de su trabajador en los posibles casos de presentarse el imprevisto del deceso de su trabajador que laboró en una empresa.

Por lo tanto el empleador si debe planificar o proyectarse para el pago correspondiente a los valores que por ley le pertenecen al trabajador para no dejar en indefensión a la familia dependiente.



**TABLA 13**

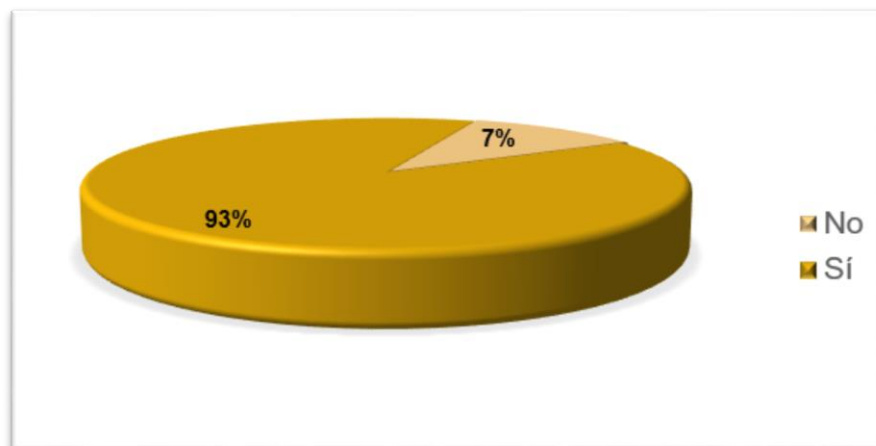
*¿Considera usted que ante el principio adquirido de los derechos laborales que obtiene un trabajador, como condición más favorable, una vez adquirido no puede ser vulnerado?*

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	93	93%
	No	7	7%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 6**

*Conocimiento sobre la aplicación del principio adquirido*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia que el 93% de los encuestados considera que los derechos adquiridos en el derecho laboral no deben ser vulnerados, mientras que el 7% considera que no son vulnerados.

Con los resultados que han obtenido de la encuesta se observa que el 93% de los abogados en el libre ejercicio de la provincia de Santa Elena, considera que el derecho adquirido que obtiene el trabajador, no deben ser vulnerados por ningún motivo una vez que fueron adquiridos y otorgados por ley.

El derecho adquirido de un trabajador que ha obtenido de manera lícita no debe ser arrebatado o vulnerado bajo ninguna circunstancia por ende debe ser reconocido.

**TABLA 14**

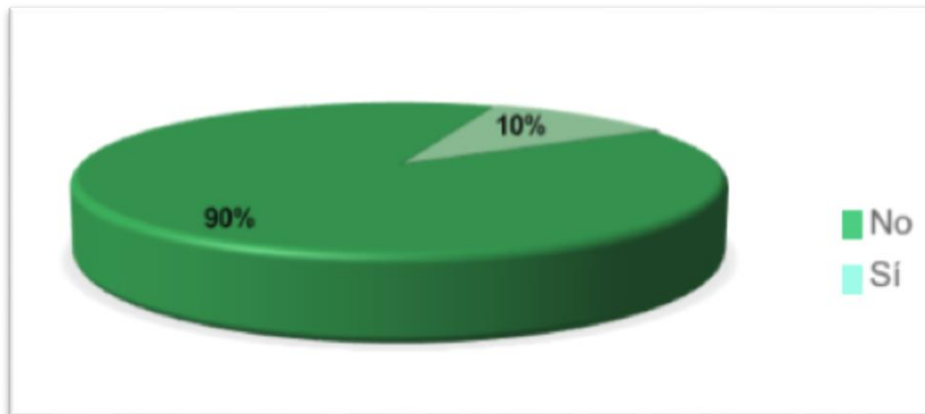
*¿Considera usted que es posible que aquella liquidación sea suficiente para equiparar la pérdida de una vida humana aquella que era el sustento del hogar?*

ITEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Si	10	10%
	No	90	90%
	TOTAL	100	100%

*Nota.* Elaboración propia

**GRÁFICO 7**

*Consultas si el pago podría equiparar la vida humana del trabajador fallecido*



*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia en los resultados que el 90% de los encuestados considera que no es suficiente el pago para equiparar pérdida de vida de una persona, mientras que el 10% considera que si.

Con los resultados que se han obtenido de la encuesta realizada se observa que el 90% de los abogados en el libre ejercicio de la profesion, considera que al recibir el pago o la liquidación no es suficiente para equiparar la vida de un un trabajador al momento de fallecer, debido a que los familiares que tienen calidad de dependientes economicos del trabajador se quedan sin sustento económico.

Es de considerarse que al regularse el pago de los años de servicio, el fin es poder otorgar la proteccion a las familias dependientes del trabajador cuando ocurren estos acontecimientos y estas personas no se queden sin protección al ocurrir la muerte del trabajador.

## **4.2 Verificación de la idea a Defender**

La Constitución de la República del Ecuador, los Instrumentos Internacionales, la norma que conforma el derecho laboral, la jurisprudencia, la doctrina y la bibliografía citada en la presente investigación, cumplen con la verificación de la idea a defender, es decir que la falta de reconocimiento normativo del pago post mortem en casos de muerte natural respecto a los años trabajados, afecta la efectiva garantía del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores regidos por el Código de Trabajo.

Puesto que el principio de irrenunciabilidad de derechos, creado para proteger aquellos derechos consagrados del trabajador, reconocidos nacional e internacionalmente, son aplicados al momento del inicio del contrato de trabajo y no pueden ser vulnerados bajo ninguna circunstancia. Y al no ser reconocido el pago post mortem de los valores correspondientes a los años laborados de un trabajador de una determinada empresa en Ecuador, se vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que fueron obtenidos de forma lícita durante la existencia del contrato de trabajo.

Por ende el investigador considera se hace viable el reconocimiento del pago post mortem ante la muerte natural del trabajador, respecto a los años laborados de un trabajador, respetando de esta forma el derecho adquirido lícitamente durante la vigencia del contrato, generando la protección de los familiares dependientes por los perjuicios que conlleva la pérdida del sustento económico.

## CONCLUSIONES

- Dentro del estudio del tema propuesto, realizado en cumplimiento de los objetivos planteados, se identificó la importancia del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, poniendo de manifiesto que son de aplicación directa cuyo fin es evitar la afectación de derechos incluso con posterioridad de la finalización de la relación laboral. Así pues tomando en cuenta que el Código de Trabajo ecuatoriano vigente actualmente, ha permanecido desde el año de 1938, resultando obsoleta ante la realidad actual de los trabajadores ecuatorianos.
  - Luego del estudio comparativo, doctrinario y jurídico se evidencia que el principio protector constituye la columna vertebral para la protección de los trabajadores, sobre todo en los países de Argentina y Guatemala, cuyo propósito primordial es la protección de los derechos adquiridos del trabajador, que son protegidos con carácter irrevocable al establecer en la normativa medidas ante la muerte natural del trabajador.
1. Mediante el análisis de comparación, que ha permitido una visión amplia del tema de estudio, se concluye que es necesario incorporar en el Código de Trabajo ecuatoriano el reconocimiento y pago post mortem en los casos de muerte natural, respecto a los años trabajados, para protección de la familia dependiente sin tomar en cuenta la causa de muerte.
- Tomando en cuenta las legislaciones comparadas, se puede concluir que es dable que la legislación ecuatoriana obtenga insumos de estas legislaciones, adaptables para la normativa laboral del Ecuador. Por lo tanto dado este punto de vista, debería pensarse en adoptar nuevas políticas y normas que se transforman de acuerdo a la realidad y que brinden la seguridad laboral.

## RECOMENDACIONES

Se procede a las recomendaciones o soluciones que permitan lograr una verdadera garantía al trabajador ecuatoriano y así lograr que la norma sea efectiva.

- Es recomendable que el Estado Ecuatoriano, implemente nuevas normas laborales de tal manera que permita la garantía efectiva del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, concretándolos a la realidad para hacer válidos los Instrumentos Internacionales y Constitucionales, en razón de una transformación para el progreso del derecho laboral ecuatoriano.
- Se recomienda que se apliquen métodos efectivos para hacer válido el principio protector en el Derecho laboral ecuatoriano, asegurando el cumplimiento y garantía los derechos laborales sin reducir un derecho ya adquirido lícitamente durante la existencia de la relación laboral, que no pueden perderse tras su muerte natural, puesto que al no ser reconocido se reduce y menoscaba los principios y derechos constitucionales e internacionales.
- Para lograr la efectiva garantía de los derechos consignados a favor del trabajador en Ecuador, se recomienda incorporar en el Código de Trabajo el reconocimiento y pago post mortem ante la muerte del trabajador respecto a los años laborados, adquiridos durante la vigencia del contrato de trabajo.
- Se recomienda revisar la normativa laboral de Ecuador, tomando en cuenta las legislaciones que pueden ser adaptables para no incurrir en actos regresivos que menoscaben los derechos de los trabajadores. Puesto que el Código de Trabajo vigente en Ecuador es insuficiente al no estar adecuada para afrontar la problemática existente desarrollada en la investigación, pues la ley debe cumplirse acorde a los principios, derechos y obligaciones internacionales.

## Referencias

- Argentina Ministerio Del Interior Y Seguridad Pública (2014, 27 de marzo). *Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744* - Texto Ordenado Por Decreto 390/1976.
- Beltrán, J. (2010). *Eclipse: cuando se confunde el Derecho Laboral con el Derecho Civil. Dialogo con la Jurisprudencia. Actualidad, análisis y crítica jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica, N° 143, 373-387.
- Cabanellas, G. (1972). *Diccionario de derecho usual*, 11a. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta.
- Carlos Castillo-Brenda Reyes. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Santa Elena : Universidad Península de Santa Elena
- Congreso de la República de Guatemala. (Decreto 1441. 1961). *Código de Trabajo*. Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala.
- Constantinesco, J. (1981). *Tratado de Derecho Comparado*. Volumen I. Biblioteca Tecnos. Madrid.
- Cornaglia, R.(2001). *Reforma Laboral. Análisis Crítico*. Buenos Aires: Talleres Gráficos La Ley S.A.E. e I. Buenos Aires
- Deveali, M. (1956). *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.
- Guido, A. (2016). *La Responsabilidad Civil, Parte General*, Lima, Perú, Editora y Distribuidora Ediciones Legales
- Jonas, H. (1995). *El principio de responsabilidad*. Barcelona: Editorial Herder
- Kurczyn, P. (2012). *Prestaciones Asistenciales complementarias a cargo del empleador*. Instituto de investigaciones Jurídicas. Unam.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre la protección del salario*, (núme. 95).
- Ossorio, M. (1987). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S:R:L:
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*, 2 Ed. Buenos Aires, Depalma
- Rodríguez, J. y Muñoz, T. (200). *Principios, fines y derechos fundamentales*. Madrid: Dykinson
- Somma, A. (2015). *Introducción al Derecho Comparado*. Editorial Committee Manuel Ángel Bermejo Castrillo, Universidad Carlos III de Madrid
- Tamayo, J. (1999). *De la Responsabilidad Civil: Teoría General de la Responsabilidad Contractual*. Bogotá D.C: Editorial Temis. Tomo I.
- Veschi, B. (Mayo, 2020). *Etimología origen de la palabra*.

## Bibliografía

- Argentina Ministerio Del Interior Y Seguridad Pública (2014, 27 de marzo). *Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744* - Texto Ordenado Por Decreto 390/1976.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Última modificación: 25-ene-2021.
- Carlos Castillo-Brenda Reyes. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Santa Elena : Universidad Península de Santa Elena .
- Congreso Nacional. (2017). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 19-may.-2017.
- Congreso de la República de Guatemala. (Decreto 330. 1947). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441-1961 del Congreso de la República de Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C., & y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGraw.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). C095 - *Convenio sobre la protección del salario*, 1949 (núm. 95). Information System on International Labour Standards.
- Van Dalen, D., & Meyer. (2006). Manual de técnica de la investigación. En Educación.

## En Línea

- ONU, A. G. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Vol. III). Recuperado el 2021 de julio de 9, de <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>
- H ONU. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-9>
- Organización Internacional del Trabajo. (29 junio 1951). C100-*Convenio sobre igualdad de remuneración*. (núm. 100) Ginebra, 34ª reunión CIT (Convenios Fundamentales). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (25 de junio, 1958). C111 - *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). Ginebra, 42ª reunión CIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (23 de junio, 1981). C156- *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 156). Ginebra, 67ª reunión CIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)
- ONU: Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, 16 Diciembre 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html> [Accesado el 27 Diciembre 2021]

## **Jurisprudencia citada**

Corte Nacional de Justicia del Ecuador, Sala de lo Laboral. (14 de marzo de 2012) Juicio No. 43-2008. [MP Rocío Salgado Carpio]. Gaceta Judicial No. CXIII, serie XVIII.

Corte Constitucional del Ecuador, Sala de lo Laboral. (12 de diciembre de 2014) Juicio No. 184-2014. [MP Patricio Pazmiño Freiré]. Gaceta Judicial No. CDVI.ex.php/IUSLabor/article/download/119859/159701

Corte Constitucional del Ecuador. (2015, 01 de julio). Sentencia No. 024-15-SIN-CC Caso No. 0036-11-IN.



# ANEXOS

## ANEXO 1

*Cuestionario de la Encuesta*



**UPSE**  
UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**CARRERA DE DERECHO**

### Encuesta dirigida a los abogados en el libre ejercicio de la profesión

TEMA: ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021

Objetivo: Comparar los Códigos de Trabajo de los países Argentina, Guatemala y Ecuador mediante un estudio de derecho comparado para el reconocimiento normativo y pago post mortem en los casos de muerte natural respecto a los años trabajados del personal bajo el régimen del Código de Trabajo.

Autoría: María Eugenia Toala Palma

Su opinión es importante para el desarrollo de la presente investigación, por favor lea las siguientes preguntas y de acuerdo a su criterio seleccione su respuesta:

1. Como abogado en el libre ejercicio de la profesión. ¿Le han consultado familiares, de un trabajador fallecido por muerte natural, las acciones legales a seguir para cobrar valores por los años prestados en la empresa?  
 Si  
 No
2. ¿Considera usted que se estaría dejando sin protección a las familias ecuatorianas de los trabajadores al no estar regulado el pago post mortem ante la muerte natural, respecto al cobro de valores correspondiente a los años de servicio prestados de un trabajador?  
 Si  
 No

3. ¿Considera usted que el principio de irrenunciabilidad, estipulado en la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo, son vulnerados al no estar previsto el reconocimiento del pago post mortem ante la muerte natural respecto al pago por los años de servicio?

Sí

No

4. ¿Conoce usted si existe alguna norma que exonere el pago de los valores correspondientes a los años laborados de un trabajador, al presentarse la muerte natural del mismo?

Sí

No

5. ¿Considera usted que el empleador debería proyectar el valor de años laborados de su trabajador, en el caso de presentarse imprevistos como la muerte natural?

Sí

No

6. ¿Considera usted que ante el principio adquirido de los derechos laborales que obtiene un trabajador, como condición más favorable, una vez adquirido no puede ser vulnerado?

Sí

No

7. ¿Considera usted que es posible que aquella liquidación sea suficiente para equiparar la pérdida de una vida humana aquella que era el sustento del hogar?

Sí

No

## ANEXO 2

*Certificado Antiplagio*

La Libertad, 17 de enero de 2022

### CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular:

“ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO AL RECONOCIMIENTO Y PAGO POST MORTEM EN LOS CASOS DE MUERTE NATURAL, RESPECTO A LOS AÑOS TRABAJADOS POR EL PERSONAL REGIDO POR CÓDIGOS LABORALES. CASOS ARGENTINA, GUATEMALA Y ECUADOR, 2021”, cuya autoría corresponde al estudiante: TOALA PALMA MARÍA EUGENIA de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio URKUND, obteniendo un porcentaje de similitud del %, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente



---

**Ab. Carlos Vélez**  
**Docente Tutor**

## ANEXO 3

### Informe de validación Urkund



#### Document Information

Analyzed document	URKUND - MARIA TOALA.docx (D125303683)
Submitted	2022-01-17T17:02:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	maria.toalapalma@upse.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	cvelez.upse@analysis.orkund.com

#### Sources included in the report

SA	<b>TESIS INGRIG DE JESUS VERA OLVERA.docx</b> Document TESIS INGRIG DE JESUS VERA OLVERA.docx (D34644246)		1
SA	<b>TESIS FINAL Capítulos 1-2-3.docx</b> Document TESIS FINAL Capítulos 1-2-3.docx (D43002502)		2
SA	<b>Farit Chala. Proyecto de investigación.docx</b> Document Farit Chala. Proyecto de investigación.docx (D63972659)		1
SA	<b>ESTUDIO DE CASO DESPIDO INTEMPESTIVO.docx</b> Document ESTUDIO DE CASO DESPIDO INTEMPESTIVO.docx (D21285118)		1
SA	<b>OÑATE BASTIDAS BLANCA ALEXANDRA CONCLUI♦♦DO.docx</b> Document OÑATE BASTIDAS BLANCA ALEXANDRA CONCLUI♦♦DO.docx (D114042721)		4
SA	<b>derechos_laborales_corregido[66661] (2).docx</b> Document derechos_laborales_corregido[66661] (2).docx (D98031107)		3

Ab. Carlos Vélez  
Docente Tutor