

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

**LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE
SU REGULACIÓN**

YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA

GUATEMALA, OCTUBRE 2012

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

**LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE
SU REGULACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 2012



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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal: Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
Secretaria: Licda. Dora Lizeth Nájera Flores
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez

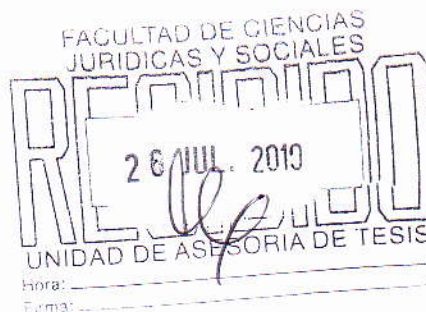
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranja
Teléfono 24374220

Guatemala, 26 de mayo del año 2010.

Señor Jefe
De la Unidad Asesora de Tesis
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad Asesora de Tesis, de esa casa de estudios, de fecha veinte de abril del año en curso, para asesorar a la bachiller YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA, respecto a su trabajo de tesis intitulado "LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".

Al respecto me permito opinar que el trabajo desarrollado tiene el mérito de desarrollar un tema de suma importancia para la sociedad guatemalteca, por cuanto se refiere a la situación en que se encuentran los trabajadores, ante una total desprotección estatal, pues no se regulan figuras delictivas que constituyen lesión a un bien jurídico que debiera ser tutelado por el Estado, como lo es el derecho al trabajo y la no transgresión a los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que si es regulado en otras legislaciones como lo señala la bachiller Castillo Argueta, por lo que hace una propuesta de solución a la problemática planteada al final de su trabajo.

En el trabajo realizado, la ponente empleó los métodos y técnicas que fueron propuestos en su plan o proyecto de investigación aprobado, específicamente la entrevista, especialmente porque utilizó el método científico, que a través del análisis y la síntesis, y de la deducción e inducción, tuvo como consecuencia validar la hipótesis planteada y arribar a conclusiones congruentes y formular las recomendaciones adecuadas, determinando que existe la necesidad de que se proteja penalmente a los trabajadores para evitar la impunidad laboral en Guatemala.

Estimo que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico que puede contribuir a que se considere la regulación de ilícitos penales en materia laboral en la legislación guatemalteca, así mismo se utilizó una redacción adecuada y se verificó el cumplimiento de los objetivos que fueron planteados en el plan de investigación aprobado, por lo que al redactar su informe congruente con los



hallazgos, al ser aceptables las conclusiones, las recomendaciones y bibliografía utilizada, considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada Activa Número 5,656



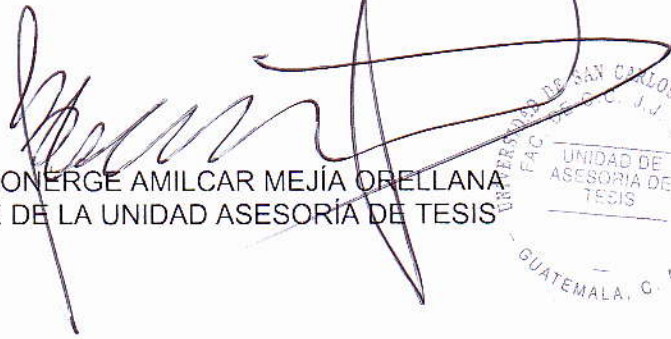
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 02 de julio de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA, intitulado: "LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".

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


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



Licenciado CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
Abogado y Notario
8ª. Avenida 20-22 Zona 1 Ofician 4, Edificio Castañeda Molina, Guatemala
Teléfono 2242-1156

Guatemala, 20 de julio de 2012.

Señor Jefe

De la Unidad de Tesis

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

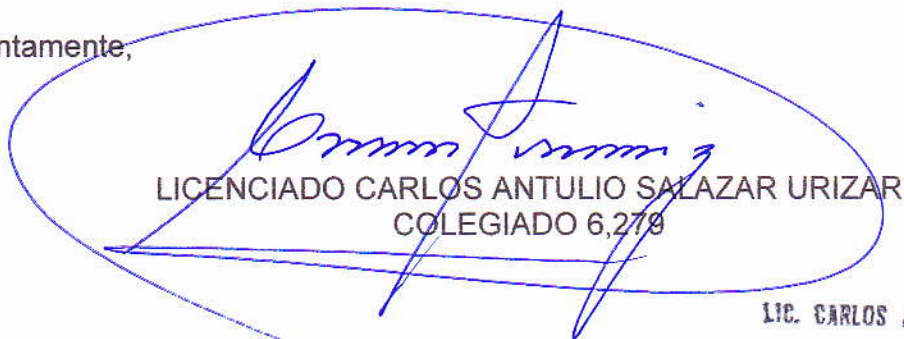
De acuerdo con el nombramiento de REVISOR que se me hiciera para asesorar a la bachiller YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA, respecto a su trabajo de tesis intitulado **“LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN”**, presento a usted el dictamen correspondiente: a) El trabajo desarrollado por la bachiller Castillo Argueta posee un excelente contenido técnico y científico, toda vez que presenta coherencia entre los elementos del plan de investigación, los objetivos propuestos se lograron y la hipótesis planteada fue comprobada, en virtud que se estableció la existencia de conductas de empleadores lesivas a los derechos de los trabajadores que violentan bienes jurídicos tutelados, las cuales son constitutivas de delitos y que en la actualidad no están regulados en la legislación guatemalteca, estableció además la importancia de crear a través del Congreso de la República normas prohibitivas en materia penal laboral que conlleven una sanción efectiva lo que contribuye a enriquecer la legislación guatemalteca y



evitar abusos patronales garantizando de mejor manera el derecho constitucional de igualdad, aporte que eleva el nivel legislativo guatemalteco, toda vez que en legislaciones extranjeras si existe normativa penal laboral. Utilizó una metodología basada en el método científico, pues utiliza el análisis y la síntesis, deduce e induce; b) La redacción de los capítulos que componen este trabajo, es acorde a la forma en que procedió a efectuar la investigación y por ello se considera que las técnicas y bibliografía utilizadas son adecuadas, lo que le permitió a la ponente establecer las conclusiones a las que arribo y hacer las recomendaciones de mérito. En consecuencia, concluyo que el trabajo de tesis presentado por la bachiller Castillo Argueta, ha cumplido con los presupuestos legales de presentación y desarrollo, además, la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académico, es congruente con la normativa vigente en Guatemala.

Reitero por lo tanto, que se cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, vigente y emito el presente dictamen de revisor en forma favorable, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

Atentamente,



LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
COLEGIADO 6,279

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO

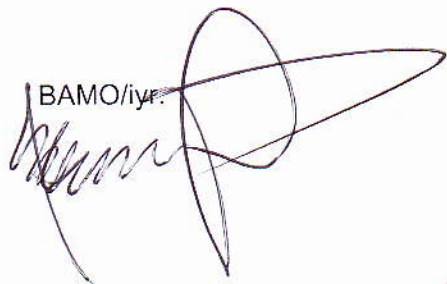


FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YESENIA MONIK CASTILLO ARGUETA, titulado LA PROTECCIÓN PENAL FRENTE AL ABUSO DEL PATRONO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.


Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario 





DEDICATORIA

A DIOS: Creador del milagro más grande del mundo, mi vida.

A MIS PADRES: Juan Antulio Castillo Castillo y Yolanda Ernestina Argueta Morales, por sus múltiples esfuerzos

A MI HERMANA: Alicia Nicté Castillo Argueta.

A MI CUÑADO: Con Cariño

A MIS ABUELOS: Con respeto.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme acceder a la educación superior.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1.El derecho de trabajo	1
1.1. Breves antecedentes	1
1.2. Definición de derecho de trabajo	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	3
1.4. Fuentes del derecho del trabajo	5
1.4.1. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	5
1.4.2. Las fuentes específicas del derecho laboral	6
1.5. Los sujetos del derecho individual de trabajo	6
1.6. Principios del derecho de trabajo	11

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral penal	17
2.1. El derecho penal laboral	17
2.2. Principio de legalidad.....	28
2.3. Los delitos laborales	31

CAPÍTULO III

3. Realidad guatemalteca en materia de trabajo.....	43
3.1. Denuncias de abusos por parte de patronos	43
3.2. Causas y consecuencias	48



CAPÍTULO IV

Pág.

4.	La protección penal frente al abuso del patrono	55
4.1.	Aspectos considerativos	55
4.2.	El Estado y la protección laboral.....	56
4.3.	Análisis de la legislación comparada	59
4.3.1.	República de Cuba.....	59
4.3.2.	Delitos laborales en Europa	60
4.3.3.	República de Perú.....	61
4.4.	La realidad guatemalteca.....	65
4.5.	Análisis del Código de Trabajo y del Código Penal	66
4.5.1.	Código de Trabajo.....	66
4.5.2.	Código Penal.....	72

CAPÍTULO V

5.	Necesidad de que se regule como delito el abuso del patrono en el Código Penal	75
5.1.	Aspectos considerativos	75
5.2.	Delitos en materia laboral	76
5.3.	Los delitos laborales y la Organización Internacional del Trabajo	80
5.4.	Bases para su inclusión.....	82
	CONCLUSIONES	89
	RECOMENDACIONES.....	91
	ANEXO	93
	BIBLIOGRAFÍA.....	105



INTRODUCCIÓN

Debido a que no existen en la legislación penal guatemalteca tipos penales de defensa de los derechos y garantías de los trabajadores; surgió la necesidad de exponer un análisis específicamente contra el abuso del patrono, ya que en la relación laboral existe una clara desigualdad material y económica, que puede provocar perjuicios a los trabajadores, especialmente en las condiciones en que prestan sus servicios.

La hipótesis se comprobó al determinar que al no estar reguladas en el Código de Trabajo normas sancionadoras que impliquen ilícitos graves y que tengan como objetivo prevenir y en todo caso sancionar a los patronos cuando incurran en estos hechos, da lugar a los abusos por parte de los empleadores en contra de los trabajadores. Dentro de los objetivos se establecieron las razones por las cuales no se regulan sanciones de carácter penal cuando se violentan los derechos de los trabajadores y las consecuencias negativas derivadas de la falta de regulación de ilícitos penales en el orden laboral.

La protección penal constituye una garantía que el Estado debe brindar a su población en cumplimiento del mandato constitucional de seguridad, a través de la imposición de penas y medidas de seguridad a los infractores de delitos y faltas en materia de abuso patronal en contra del trabajador.

Para su estudio, el contenido del trabajo fue dividido en capítulos, en el capítulo primero se enuncia un breve recorrido histórico del derecho laboral y de algunas de sus instituciones, concepto, principios fundamentales, especialmente emanados del cuarto considerando del Código de Trabajo; en el capítulo segundo, se hace una relación de lo que se concibe como derecho laboral penal; en el capítulo tercero, se establece un análisis de la realidad guatemalteca en materia de trabajo; en el capítulo cuarto, se establecen aspectos relacionados con la protección penal frente al abuso del patrono



en contra de los trabajadores; en el capítulo quinto, se establece la necesidad de regular como delito el abuso del patrono en el Código Penal.

En el procedimiento de investigación se utilizó el método científico, a través del análisis y síntesis de una relación deductiva e inductiva de los fenómenos en estudio, como lo son la relación laboral, las conductas lesivas del patrono hacia el trabajador, la tipificación de ilícitos penales y cómo se regulan estos aspectos en el Código de Trabajo, para determinar que existe una desprotección legal hacia los trabajadores. Se empleó la técnica bibliográfica para la obtención del material y documentos que sirvieron de base para elaborar el informe final de tesis.

Se elaboró este análisis, con el exclusivo propósito de expandir la visión de los derechos de los trabajadores y coadyuvar con el sistema laboral a fin de que en un futuro se puedan considerar ilícitos penales laborales en la legislación guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Breves antecedentes

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, ya que para poder satisfacer sus necesidades y agenciarse de los medios necesarios para poder sobrevivir se vio obligado a trabajar la tierra, sembrarla, cultivarla; dotando así a su familia de productos que le permitieran vestirse y alimentarse.

Son innumerables las actividades que el hombre realizó en el pasado, constituyendo el trabajo un esfuerzo mental y físico, para protegerse del clima tan variable y de los constantes peligros que representaban en esa época los animales salvajes.

Con el transcurrir del tiempo el trabajo ha sufrido una serie de modificaciones desde la forma como se desarrolla y la retribución que por el servicio se recibe; son estos cambios los que hacen necesario que esta actividad desarrollada por el hombre sea regulada surgiendo el derecho del trabajo, como una rama independiente del derecho civil que regulaba el trabajo.

Diversas son las denominaciones que se han utilizado para llamar al derecho del trabajo; entre ellas: derecho obrero, derecho industrial, derecho social, derecho de

trabajo y derecho laboral; todas ellas consecuencia de la estructura del Estado de la época que fue reconociendo paulatinamente los derechos de los trabajadores, hasta concretizar las diversas legislaciones y convenios que protegen al trabajador en la actualidad.

1.2. Definición de derecho de trabajo

Existen diversidad de definiciones como tratadistas de derecho laboral hayan abordado el tema; algunos de ellos proponen las siguientes:

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.”¹

“Derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humanas.”²

Del estudio de los elementos propuestos en las definiciones anotadas se puede inferir la siguiente definición: Conjunto de normas, principios e instituciones que tienen por

¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 3.

² De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo.** Pág.12

objeto reglar las relaciones que se dan entre las partes de la contratación laboral (patronos y trabajadores) como consecuencia de la prestación de un servicio o de la ejecución de una obra.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Son innumerables las clasificaciones que en la doctrina existen, respecto de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo; sin embargo, la que se considera más importante es aquélla que trata de ubicar a esta rama del derecho dentro del derecho público o del derecho privado; para una mejor ilustración se analizan las siguientes corrientes:

1.3.1. Corriente negativa

Esta corriente argumenta que el derecho es único e indivisible y como consecuencia de ello no acepta la división del derecho en público y privado; sosteniendo que el fin primordial del mismo es la convivencia social, sus principales precursores son León Duguit y Kelsen.



1.3.2. Corriente clásica

Al contrario de la corriente negativa, esta corriente acepta y mantiene sus bases y principios en la división del derecho en público y privado; estableciendo la diferencia entre ambas ramas de acuerdo al interés que cada una regulaba.

Ulpiano es uno de sus principales precursores ya que acuñó la clasificación relacionada.

1.3.3. Otras corrientes

Dentro de estas corrientes se encuentran el derecho social y el derecho mixto, las cuales consideran superada la división sostenida por la corriente clásica; incorporando nuevas posturas sostenidas por fenómenos sociales.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de trabajo de acuerdo a estas corrientes es enfrascarse en una aventura que merece un análisis serio y profundo; sin embargo, innumerables estudiosos de esta rama lo han hecho y cada uno de ellos sostiene su propio criterio; en todo caso es en el Código de Trabajo en donde se encuentra la respuesta, al establecer en el considerando cuarto literal e) que: "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo"; lo anterior es posiblemente resultado de la época en la que se promulgó el actual Código de Trabajo.



1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Fuente constituye el lugar de donde brotan las aguas de un manantial; es decir su nacimiento, el origen o momento de aparición de una cosa.

El derecho de trabajo también tiene un momento de inicio en la historia, por lo que adentrarse en el tema de sus fuentes es precisamente buscar su origen y cuáles fueron las razones de su surgimiento.

1.4.1. Fuentes tradicionales del derecho laboral

a. Fuentes reales: Las fuentes reales son los hechos naturales o los actos sociales de caracteres económicos, políticos, culturales y sociales que contribuyen a la formación de nuevas leyes y que determinan el contenido de las nuevas normas, ejemplo de ello lo es un gobierno de facto en el que surgen condiciones y factores que determinan la creación de leyes.

b. Fuentes formales: Son aquéllas que surgen como resultado de un proceso legislativo o parlamentario; es decir, la creación misma de la ley, en Guatemala regulado en la Constitución Política de la República y en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo que conlleva las siguientes fases: Iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.

c. Fuentes históricas: Éstas se refieren a las fuentes bibliográficas, como papiros, documentos, inscripciones, libros en donde se registran datos que informan sobre el surgimiento de las leyes y su contenido.

1.4.2. Las fuentes específicas del derecho laboral

En Guatemala, la única fuente del derecho laboral es la ley, por lo que las fuentes específicas del mismo son las siguientes:

- a. La Constitución Política de la República de Guatemala
- b. Los convenios y tratados internacionales
- c. Código de Trabajo
- d. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo
- e. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social

1.5. Los sujetos del derecho individual de trabajo

Son aquellas personas que intervienen en la relación del trabajo, como parte de la contratación laboral.



a. Trabajador

En un inicio hay que considerar quienes son trabajadores, en palabras del autor Mario de la Cueva: “Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”³

La legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 3 del Código de Trabajo que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”

Trabajador es la persona individual que realiza determinadas actividades de diferente índole, de manera personal, en virtud de una relación de trabajo, en beneficio y bajo la dirección de un patrono con el objeto de obtener a cambio de ellas una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades.

³ **Ibid.** Pág. 4.



b. El patrono

Para el autor Manuel Alonzo García: “Patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”⁴

La legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 2 del Código de Trabajo que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Patrono puede ser una persona individual o bien una persona jurídica, que utiliza y se beneficia de los servicios que los trabajadores prestan y que tiene como principal obligación el pago de un salario.

c. Sustitución del patrono

Al respecto de esta institución se contemplan los siguientes elementos: a) Una empresa o establecimiento; b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) la transferencia de los hechos de titularidad de una a otra persona jurídica o individual; d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, en virtud de que el Código de Trabajo vigente establece una responsabilidad solidaria del patrono sustituido con el nuevo patrono de seis meses.

⁴ García Ramírez, Manuel Alonzo. **El derecho de trabajo**. Pág. 15

De los elementos enunciados podría definirse la sustitución patronal como: Aquella institución de carácter eminentemente laboral, en virtud de la cual se transfieren la titularidad de los derechos y obligaciones de un patrono a otro, sin que dicha transferencia afecte los contratos o relaciones de trabajo existentes.

d. Los auxiliares del patrono

i. Representante patronal

El representante del patrono aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo y se le define como aquella persona natural que ejerce en nombre del patrono funciones de dirección o de administración; es decir, que tienen a su cargo la organización, coordinación y el control de las actividades desarrolladas dentro de la empresa.

En el desempeño de su función el representante del patrono dicta resoluciones que obligan a todo o parte del personal de una empresa.

Característica especialísima de esta modalidad de trabajador lo constituye el hecho de que el patrono se obliga directamente por las relaciones que su representante establezca con los trabajadores; en virtud de que aquél no actúa por sí mismo sino lo hace por mandato del patrono.

La relación entre el patrono y el representante de éste es de subordinación y están ligados por un contrato de trabajo. En consecuencia, es un trabajador más de la empresa.

ii. Trabajador de confianza

Como consecuencia de la gama de actividades que se desarrollan en una empresa y la variedad y amplitud de las mismas; se ha hecho necesario que el patrono delegue las actividades que le serían propias en trabajadores que deben reunir determinadas características.

Se puede definir como trabajador de confianza, aquél para cuyo ejercicio es necesario que cuente con cualidades que el patrono debe considerar, a fin de que no comprometa la seguridad de la empresa y que actúe con la responsabilidad que el cargo amerita.

Dentro de las características que el trabajador de confianza debe tener están: a) honradez, b) responsabilidad, c) moral reconocida, d) discreción, e) su actuación debe estar basada en lograr el beneficio de la empresa.

iii. Intermediario

Es la persona que por cuenta propia contrata a uno o más trabajadores para que presten sus servicios a un patrono que es independiente de él; sin embargo, la



responsabilidad del intermediario y del patrono deviene en solidaria en cuanto a los trabajadores.

La diferencia que existe entre el representante del patrono y el intermediario es que en este último no existe una relación de dependencia con el patrono; mientras que aquél por ser un trabajador del patrono tiene una dependencia administrativa, económica, técnica y jurídica con éste.

Importante resulta señalar que el intermediario contrata su gestión directamente con el patrono; si realiza las actividades con capital, instrumentos e insumos propios asumirá el carácter de patrono.

1.6. Principios del derecho de trabajo

Se puede indicar que principio constituye el fundamento o la base de algo. El autor Américo Plá Rodríguez, da una definición general de principios del derecho de trabajo, y dice que son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁵

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. Pág. 1

Los jurisperitos guatemaltecos comparten la opinión de que las características ideológicas enunciadas en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituyen los principios rectores de esta rama del derecho; bien hicieron los legisladores que contemplaron en esta normativa una estructura que permitiera garantizar a los trabajadores y patronos sus derechos. Dentro de esta clasificación que hace la legislación guatemalteca se encuentran los siguientes principios:

a. Principio tutelar

La función principal de este principio es amparar y proteger a una de las partes de la relación laboral, al trabajador; constituyendo este principio una de las garantías que orientan al derecho del trabajo; no se inspira en un propósito de igualdad.

b. Principio de irrenunciabilidad

La legislación guatemalteca vigente establece una serie de garantías las cuales son irrenunciables; es decir, que al trabajador se le pueden mejorar dichas garantías, pero no disminuirlas, en virtud de que por las condiciones de necesidad de los obreros los patronos podrían claudicar y por ende aprovecharse de las necesidades de sobrevivencia de la mayoría de trabajadores; obligándolos a aceptar condiciones inferiores a las legisladas; la finalidad principal de este principio es garantizar que el trabajador goce de garantías mínimas que le permitan una existencia digna; ya que aunque el trabajador renuncie a las mismas el patrono debe observarlas.

c. Principio de imperatividad

Se refiere este principio a la aplicación forzosa del derecho de trabajo, como mandato especial sobre las prestaciones mínimas contempladas en el Código de Trabajo.

El enunciado de este principio lo hace el inciso c) del considerando cuarto, en donde también se considera indispensable resaltar la limitación de la autonomía de la voluntad; por lo que las partes de la relación laboral deben suscribir sus convenios atendiendo las garantías sociales mínimas, las cuales se consideran de inclusión automática.

d. Principio de realidad y objetivo

Principio que tiene por objeto estudiar a las partes que conforman la relación laboral en la situación actual de cada época; para resolver la diversidad de controversias que con ocasión del trabajo se tengan que dilucidar; atendiendo a criterios de equidad, posición económica, hechos concretos y tangibles.

Este principio se encuentra contenido en la legislación guatemalteca, específicamente en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo el cual indica: "El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las



partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

e. Principio democrático

Este principio se dirige según el Código de Trabajo a obtener una dignificación económica de los trabajadores; de allí que se oriente a proteger el salario que constituye la fuente de ingresos del trabajador.

f. Principio de sencillez y poca formalidad

Este principio es de aplicabilidad procesal o adjetiva, toda vez que es en el proceso en donde se manifiesta plenamente; cuyo objetivo es administrar justicia pronta y cumplida, garantizando que las partes de la relación laboral resuelvan las controversias que con ocasión del trabajo se susciten de manera sencilla; evitando el formalismo y la rigidez del proceso común.

g. Principio conciliatorio

Este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así como en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, y siendo la conciliación un mecanismo de resolución de conflictos, este principio pretende solucionar los mismos con la

intervención del juez, quien servirá de mediador entre las partes con el propósito de resolver las controversias de manera eficaz y sencilla.

h. Principio de equidad

La función primordial de este principio es que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a su dignidad humana, trato igualitario en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna por razones de raza, religión, sexo, credo, centro educativo en donde obtuvo el trabajador su preparación académica.

i. Principio de estabilidad

Este principio otorga un carácter permanente a la relación laboral, y es el producto de las luchas de clases que se han dado a través de la historia; cuyo fin primordial fue obtener la continuidad en el trabajo, garantizando un ingreso seguro a los trabajadores que le permitan satisfacer sus necesidades.

Es importante resaltar que en este capítulo las instituciones a las que se ha hecho alusión; constituyen generalidades que contribuyen a una mejor comprensión del tema, especialmente en lo que al derecho de trabajo se refiere, ya que no todas están descritas en la legislación guatemalteca y son estructuradas a través del tiempo y el esfuerzo de jurisconsultos reconocidos.



CAPÍTULO II

2. Derecho laboral penal

2.1. El derecho penal laboral

Atendiendo la técnica jurídica, al derecho laboral penal también puede llamársele indistintamente derecho penal laboral y constituye el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el delito laboral, y la consecuencia jurídica de la comisión de un hecho delictivo violatorio a las normas laborales.

Para el autor Alberto Trueba Urbina el derecho penal del trabajo reviste dos aspectos, uno en sentido estricto y el otro en sentido lato. “En sentido estricto es un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación de actividades que tiendan a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo, así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción.”⁶

En sentido lato y siguiendo a Ottorino Vannini el autor indica que: “El derecho penal del trabajo comprende las normas relativas del Código Penal que regulan los delitos de suspensión de servicios, o de abandono individual o colectivo del trabajo, etc., así como las reglas jurídicas diseminadas en leyes especiales, que contienen prevenciones de

⁶ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho penal del trabajo**. Pág. 96

ilicitud contravencional, para garantizar el ordenamiento del trabajo y los intereses de la economía pública.”⁷

Por la íntima relación que existe entre el derecho penal y el derecho laboral, es común encontrar conductas que en la prestación de los servicios constituyan delitos y que debido al bien jurídico que lesionan es necesario que sea reprimido con una sanción, que sea proporcional al daño ocasionado.

Para conceptualizar un delito laboral, indiscutiblemente, se tiene que acudir a la teoría del delito dentro de los conceptos del derecho penal.

Según el autor Eugenio Zaffaroni: “Delito es una conducta humana culpable, que viola las normas del Estado y que las leyes penales colocan bajo pena.”⁸

Siguiendo al autor Luis Jiménez de Asúa: “El delito es un acto típicamente antijurídico, imputable al culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, y que se haya conminado con una pena, o en ciertos casos, con determinada medida de seguridad en reemplazo de ella.”⁹

⁷ **Ibid** Pág. 97

⁸ Zaffaroni, Eugenio. **Tratado de derecho penal parte general. Tomo III.** Pág 472

⁹ De León Velasco, Héctor Aníbal y José Francisco De Mata Vela. **Derecho penal I parte general.** Pág 139



Delito es entonces toda conducta humana, que encuadra en la descripción del tipo penal, contraria al ordenamiento jurídico vigente en una época determinada, reprochable, que el legislador sanciona con una pena, y que lesiona un bien jurídico tutelado.

Desde el punto de vista laboral, tiene como objeto la prevención de aquellas conductas que el Estado considera sumamente lesivas para los intereses laborales; es precisamente este conglomerado de conductas las que son objeto de estudio del derecho laboral penal, así como la consecuencia jurídica que cada delito laboral tiene, las que pueden ser penas restrictivas de derechos individuales o colectivos, incluso patrimoniales.

Es menester para la conformación de la definición de delito, conocer los elementos y estructura de dicho concepto, que en términos generales son considerados aquellas características que son comunes a las conductas ilícitas y que son la esencia del concepto de delito.

Algunos tratadistas hacen una distinción bipartita de los elementos o categorías del delito; distinguiendo entre los llamados elementos positivos del delito y elementos negativos del delito

Dentro de los elementos positivos del delito se encuentran:

a. Acción, omisión o inacción

Constituye éste un tema de amplia discusión por la importancia que reviste, considerado uno de los elementos básicos de la teoría del delito.

Indica el autor Francisco Muñoz Conde que: “Se llama acción todo comportamiento dependiente de la voluntad humana. Sólo el acto voluntario puede ser penalmente relevante.

La dirección final de la acción se realiza en dos fases: una, externa; otra, interna.

- a) En la fase interna, que sucede en la esfera del pensamiento del autor, éste se propone anticipadamente la realización de un fin.
- b) Fase externa, una vez propuesto el fin, seleccionados los medios para su realización y ponderados los efectos concomitantes, el autor procede a su realización en el mundo externo; pone en marcha, conforme a un plan, el proceso causal, dominado por la finalidad, y procura alcanzar la meta propuesta.”¹⁰

La acción constituye movimiento, por lo tanto un movimiento humano, un qué hacer, éste puede ser activo cuando el ser humano realiza el movimiento y pasivo cuando hay

¹⁰ Muñoz Conde, Francisco. **Teoría general del delito**. Pág 9

una inexistencia o falta de acción a lo que se ha denominado omisión; pero que trae como resultado la modificación del mundo exterior.

Los movimientos además pueden ser voluntarios e involuntarios, estos caracteres son determinantes y relevantes para la calificación y determinación de la responsabilidad penal; debido a que los juzgadores deben ser cautos cuando se lleva a cabo el diligenciamiento de los medios de prueba. La acción constituye pues, el primer engranaje que da vida a la teoría del delito.

Importante resulta indicar que cuando se habla de movimientos voluntarios la acción desarrolla un papel diferente a cuando se realizan movimientos involuntarios; pues en los primeros lleva implícito el deseo de desarrollar la acción y en los segundos el movimiento se realiza sin este deseo o voluntad, lo que influye cuando se verifica la modificación del mundo exterior.

En relación a la omisión, como quedó escrito, es la inexistencia, falta de acción, o dejar de hacer algo, lo que trae como consecuencia un actuar pasivo del sujeto activo, en virtud que está en su persona la posibilidad de evitar un mal; toda vez que cuenta con los medios y las posibilidades de realizar la acción; con el hecho de abstenerse de actuar el sujeto activo encuadra su conducta en la realización de un hecho delictivo; es menester aclarar que no todas las conductas pasivas constituyen delitos, únicamente aquéllas descritas por los legisladores como contrarias al ordenamiento jurídico, que



ponen en peligro un bien jurídico tutelado, que son lesivas a la sociedad y que el Estado trata de reprimir para garantizar a la población una convivencia pacífica.

Para la ley, existen supuestos en que la misma ordena ejecutar un acto determinado y referente a ello es necesario establecer lo siguiente:

- a. Requiere de una inactividad voluntaria, en virtud de que la omisión es una manifestación de la voluntad que se exterioriza en una conducta pasiva; sin embargo, puede darse una conducta pasivo involuntaria o inconsciente; por ejemplo, en los casos de olvido que puede traer como consecuencia el acaecimiento de un delito, incluso pueden verificarse casos de negligencia por parte del sujeto pasivo.

- b. Requiere la existencia de un deber jurídico de obrar, es decir que no toda inactividad, ya sea voluntaria o involuntaria, constituye una omisión penal; es preciso que para que exista, la norma penal ordene ejecutar un hecho y el agente o sujeto activo no lo ejecute, si el agente no tiene el deber jurídico de actuar, no hay omisión y por ende tampoco existe delito, es igual cuando el agente se encontraba imposibilitado de realizar la actividad.

La legislación penal guatemalteca, contempla elementos negativos que se consideran causas que eximen de responsabilidad penal, porque eliminan la responsabilidad penal, dentro de ellas están:

- a. Causas de inimputabilidad, conforme el Artículo 23 del Código Penal, que se refiere a la minoría de edad y al estado mental transitorio; en estos casos la exención existe antes de la ejecución del delito; porque el sujeto activo del mismo no posee la capacidad para comprender lo antijurídico de su actuar; es decir, que falta la culpabilidad, comprendida como la reprochabilidad del comportamiento antijurídico.
- b. Causas de justificación, reguladas en el Artículo 24 del Código Penal, en la doctrina se les ha llamado permisivas, y cuya función principal es eliminar la antijuridicidad; dentro de ellas están la legítima defensa, el estado de necesidad y el legítimo ejercicio de un derecho.
- c. Causas de inculpabilidad, en ellas queda intacto el carácter antijurídico del acto; sin embargo, faltan en el sujeto activo los presupuestos necesarios para inculparle el hecho. Establecidas en el Artículo 25 del Código Penal, son causas de inculpabilidad el miedo invencible, la fuerza exterior, error, obediencia debida y omisión justificada.

Estos conceptos también son aplicables para el caso de figuras delictivas que se cometen contra trabajadores.



b. Tipicidad

La tipicidad constituye otro elemento positivo del delito y consiste en adecuar la conducta humana a la norma legal establecida por el legislador; es decir a la figura tipo. A la par del elemento acción, considerado como el elemento positivo, la omisión como elemento negativo pretende destruir los elementos positivos de la acción.

Los estudiosos del derecho penal moderno han externado diversos criterios sobre el elemento de tipicidad; entre los cuales se puede citar el que sigue:

El autor Aníbal de León Velasco indica: "La tipicidad es la especial característica de hallarse el hecho descrito en la ley como delito. Es una consecuencia del principio de legalidad, pues sólo los hechos descritos como delitos en la ley antes de su comisión pueden considerarse como tales. El tipo penal llega a ser entonces la abstracta descripción de la conducta, y tiene tres funciones principales seleccionadora, garantista y motivadora."¹¹

En la función seleccionadora, el legislador elige de todas las conductas aquellas que sean insoportables para la convivencia de la sociedad y son precisamente estas conductas las que llegan a formar parte de la norma penal; garantizando que no se cometan arbitrariedades sancionando conductas que no aparezcan descritas en la norma; es esta la función de garantía y finalmente la función motivadora que contribuye

¹¹ De León Velasco y José De Mata Vela. **Ob.Cit.** Pág 144

a que mediante la consecuencia jurídica establecida, el sujeto a que va dirigida la norma se abstenga de realizar un hecho delictivo motivándole a actuar conforme a derecho.

c. Antijuricidad

Cada Estado está bajo la tutela de un ordenamiento jurídico preestablecido, donde toda su población debe actuar conforme a derecho; los legisladores a través del tiempo se han visto en la necesidad de crear normas que garanticen la tranquilidad de los ciudadanos, las cuales son de diversa índole. En el derecho penal, la norma penal está plenamente establecida; sin embargo, en ocasiones se transgrede la norma con un comportamiento humano contrario a lo establecido en la misma; es precisamente esa contradicción que se suscita lo que se llama antijuricidad.

Algunos tratadistas como Cuello Calón establece que: “La antijuricidad presupone un juicio de oposición entre la conducta humana y la norma penal, juicio que sólo recae sobre la acción realizada, excluyendo toda valoración de índole subjetiva, por lo que podría decirse que su naturaleza funcional es de carácter objetiva...”¹²

En la doctrina moderna, se emplea el término antijuricidad y el de injusto como equivalentes. Sin embargo, estos términos difieren relativamente: “La antijuricidad es un predicado de la acción, el atributo con el que se califica una acción para denotar que es

¹² Cuello Calón, Eugenio. **Derecho penal español**. Pág 264



contraria al ordenamiento jurídico. El o lo injusto es un sustantivo que se emplea para determinar la acción misma calificada ya como antijurídica, lo injusto es por lo tanto, la conducta antijurídica misma, mientras que la antijuricidad es una calidad de la acción común a todas las ramas del ordenamiento jurídico, el injusto, llamado algunas veces también ilícito, es una acción antijurídica determinada.”¹³

d. Culpabilidad

Constituye otra de las características del delito, para que un delito pueda ser considerado culpable es necesario que tenga las características relacionadas en los apartados que anteceden; por lo que la culpabilidad es un tipo de censura, crítica o reproche que se hace sobre un comportamiento humano; el cual es reprobado por la mayoría de los ciudadanos, en virtud de que quien ha realizado un delito actúa de manera culpable ya que pudo hacerlo de otra manera; es decir, tiene en sus manos la posibilidad de actuar correctamente y no lo hace, es justamente esta conducta la que rechaza la sociedad y la reprueba.

Para determinar la culpabilidad en el agente existen requisitos que es menester tomar en consideración; dentro de ellos la imputabilidad, que es la capacidad de comprender que un comportamiento es ilícito; es decir, que la persona debe tener una madurez física y psíquica, que de acuerdo a la legislación civil se alcanza con la mayoría de edad, a los dieciocho años.

¹³ **Ibid.** Pág 25

La legislación guatemalteca contempla en el Artículo 23 del Código Penal, las causas de inimputabilidad; no son imputables: el menor de edad, y quien en el momento de la acción u omisión, no posea, a causa de enfermedad mental, de desarrollo síquico incompleto o retardado o de trastorno mental transitorio, la capacidad de comprender el carácter ilícito del hecho o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, salvo que el trastorno mental transitorio, haya sido buscado de propósito, por el agente.

Otro aspecto a tomar en consideración es el conocimiento de antijuricidad de la conducta; es decir, que la persona debe conocer el contenido de prohibición de la norma; sin embargo, la legislación guatemalteca en la Ley del Organismo Judicial, en el Artículo 3 establece: "Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario." Por lo que, todo ciudadano debería conocer las normas bajo las cuales se rigen. Este conocimiento de la prohibición de la norma debe apreciarse de una manera general; porque de lo contrario se afectaría gravemente la apreciación de la calificación jurídica.

e. Penalidad

Finalmente, se estudia la penalidad como el último elemento o característica que es necesario que exista para que se afirme la existencia de un delito; aunque algunos tratadistas difieren sobre si éste constituye o no un elemento más del delito.

La penalidad o punibilidad como también suele denominársele, constituye una forma de recoger y elaborar una serie de elementos o presupuestos que el legislador, por razones utilitarias, puede exigir para fundamentar o excluir la imposición de una pena.

La pena es un castigo que se infringe o impone a un transgresor de la ley, es la consecuencia jurídica que el juzgador impone al sujeto activo de un delito.

Existen oportunidades en que por razones de política criminal, aunque exista una acción u omisión, típica, antijurídica y culpable, no se da el elemento de punibilidad, en virtud de que el Estado debe prescindir de la aplicación de una pena; es decir, que son verdaderos delitos que sin embargo no son sancionados con una pena; en la doctrina se les llama excusas absolutorias. Ejemplo de ello son los Artículos 137, 139, 280, 476 del Código Penal.

2.2. Principio de legalidad

El principio de legalidad no solamente rige para el derecho penal o para el derecho laboral, sino también para todo ámbito del ordenamiento jurídico guatemalteco. Se puede afirmar que el principio de legalidad es la regla de oro del derecho público y en tal carácter actúa como parámetro para decir que un Estado es un estado de derecho, pues en él el poder tiene su fundamento y límite en las normas jurídicas.



La importancia de este principio radica en garantizar que no se cometerán arbitrariedades, ya que una conducta debe estar establecida en una norma para poder exigir su aplicación.

Para que una norma o regla de conducta sea ley es necesario que siga un procedimiento en el Organismo Legislativo, el cual debe ser estudiado cuidadosamente, desde la presentación de la iniciativa de ley, con todas las formalidades establecidas en la Ley del Organismo Legislativo y la Constitución Política de la República de Guatemala, hasta la vigencia de la misma.

Una judicatura para poder sancionar una conducta debe tener como fundamento una norma penal en la que se prohíba dicho comportamiento; es decir, que previamente debe estar establecida la prohibición.

La legislación guatemalteca establece determinados Artículos donde se manifiesta el principio de legalidad; dentro de ellos están el Artículo 17 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 1 del Código Penal, el Artículo 2 del Código Procesal Penal.



Para una mejor comprensión de este principio es necesario conocer los elementos que lo integran, siendo ellos:

- a. El estudio de la legalidad en sentido formal: Implica, en primer término, la reserva absoluta y sustancial de la ley; es decir, que en materia penal sólo se pueden regular los delitos, las penas y las medidas de seguridad mediante una ley; no se puede dejar a otras disposiciones normativas esta regulación, ni por costumbre, ni por el poder Ejecutivo, ni por el poder Judicial.

- b. El estudio del principio de legalidad desde el punto de vista material: Implica una serie de exigencias, que son:

Taxatividad de la ley, las leyes han de ser precisas, un mandato de certeza; esta exigencia comporta consecuencias como la prohibición de retroactividad de las leyes penales; como regla general las normas penales son irretroactivas, con la excepción de beneficio o cuando sea más favorable al reo.

Otra prohibición es que el Organismo Ejecutivo o la administración dicten normas penales, éste es un mandato constitucional toda vez que la Carta Magna regula que el Organismo Legislativo es el encargado y obligado de la creación de las leyes.

La prohibición de creación judicial de normas penales también es aplicable.

La prohibición de analogía en materia penal también forma parte de estas consecuencias; comprendida ésta como la forma de generar razonamientos y conductas basándose en la existencia de semejanza con otra situación parecida; en materia penal guatemalteca los jueces no pueden crear delitos, ni aplicar y ejecutar penas por analogía, en virtud de que el Artículo 7 del Código Penal lo prohíbe expresamente; sin embargo, sí se puede interpretar analógicamente.

La prohibición de que la materia penal se regule por normas consuetudinarias.

2.3. Los delitos laborales

En la antigüedad por la precaria situación y condiciones en que los trabajadores prestaban los servicios, existieron disposiciones laborales penales dentro de ellas el Código de Hammurabi y Manú, en el derecho hebreo.

En la actualidad las relaciones humanas son muy complejas, y el Estado para garantizar la convivencia de su población se ha visto en la necesidad de crear normas que garanticen la protección de aquellos bienes que necesita proteger; la diversidad de bienes jurídicos a tutelar por medio del derecho penal ha dado origen a la especialización de ramas jurídicas.

El trabajo y las condiciones en que éste debe prestarse deben tutelarse penalmente cuando lesionan intereses gravemente; el hecho de que exista un vínculo entre el

derecho penal y el derecho laboral, repercute en gran trascendencia sobre la dimensión de la seguridad en el trabajo; es importante que la persona pueda realizarse como tal a través del desarrollo de una actividad profesional; por lo que el trabajo debe prestarse en condiciones de seguridad, que garanticen la vida, salud, integridad física y psíquica del trabajador.

Los delitos laborales son conceptualizados como aquella acción u omisión, típica, antijurídica, culpable y sancionada con una pena, que lesiona el bien jurídico tutelado de las relaciones de trabajo, y que constituyen una especialidad del derecho penal y del derecho laboral.

La fundamentación de los delitos laborales es de índole política, social y económica.

En legislaciones extranjeras se tipifican delitos cometidos contra los derechos de los trabajadores; sin embargo, en el caso de Guatemala no es así, y en este trabajo se pretende demostrar la necesidad de que a través de la reforma del Código Penal, por lo menos se tipifiquen aquellas conductas que son penalmente relevantes y que de alguna manera brindan una mejor protección penal para los trabajadores.

Con regular estas formas ilícitas se trata de proteger valores como la vida, la integridad física y psicológica del trabajador, y los derechos fundamentales derivados de la prestación del trabajo.

En el Código Penal aparece regulado el Artículo 156 bis, el que se refiere al empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad; siendo ésta la única norma donde se establece un delito para la protección de los trabajadores; cuando existen varias conductas que son socialmente reprochables y que afectan directamente los derechos de los trabajadores.

Es por ello que se trata de luchar contra la escasa o nula penalidad regulada en el Código Penal.

a. Bien jurídico tutelado

Procedente resulta definir el bien jurídico tutelado como aquel objeto o bien que el delito lesiona o pone en peligro; puede llamársele indistintamente bien jurídico protegido.

Un delito puede atacar o lesionar a un único bien jurídico o a varios al mismo tiempo, por lo que respecta al objeto de este trabajo, no existe unanimidad en la doctrina sobre cuál es en este caso el bien jurídico que se intenta proteger; existiendo un grupo de teóricos que sostienen que es la seguridad e higiene en el trabajo, pero no entendido como un bien jurídico autónomo, sino como ligado al bien vida, salud y la integridad física del trabajador. Lo anterior con respecto a los delitos contra la seguridad y la previsión social; sin embargo, existen otros que señalan que es la dignidad de los trabajadores; otros se refieren al deber de protección y tutela de los derechos de los trabajadores.



Se castiga entonces, no sólo la puesta en peligro de la vida o de la salud de los trabajadores al no facilitarles los medios para que ese colectivo desempeñe su actividad en condiciones adecuadas, cuando se refiere a los delitos que atentan contra la seguridad de los trabajadores; pero también se castiga la abierta e intencionada provocación del sujeto activo para no cumplir con los deberes que le impone la ley establecida en materia laboral, y que precisamente lesiona los derechos fundamentales de los trabajadores, conceptualizándolos como un bien jurídico.

Debe brindarse entonces una protección penal a los trabajadores guatemaltecos contra los abusos de los patronos; regulándose en el Código Penal como delitos de peligro y además como delitos en concreto.

En el caso de delitos de peligro ha de recaer forzosamente sobre el trabajador la protección; mejorando las condiciones en que el trabajo se presta y que las normas de seguridad ya establecidas se cumplan en virtud del carácter de coercibilidad que les otorgue la norma penal.

b. Sujeto activo de los delitos laborales

El sujeto activo de un delito o agente como también suele denominarse es, quien realiza la acción o infringe la norma prohibitiva establecida; sin embargo, el delito puede realizarse, como quedó indicado supra, por quien se abstiene de realizar la acción teniendo el deber y la posibilidad de hacerlo.

En lo que se refiere al sujeto activo de los delitos laborales, son las personas que tienen la obligación legal de cumplir con las normas laborales, llamados de diferente manera por la doctrina patronos o empresarios; quienes no sólo deberán intentar perfeccionar continuamente los niveles de protección existentes y realizar cuantos ajustes sean necesarios ante cualquier tipo de cambio en las circunstancias que inciden en la realización del trabajo; sino también observar las obligaciones que la ley laboral les impone y que de violentarse, estaría transgrediéndose como bien jurídico tutelado, la protección de los derechos de los trabajadores.

Los patronos o empresarios son aquellas personas físicas o jurídicas, que reciben la prestación de los servicios y por ende los principales obligados al cumplimiento de las leyes de prestación social y laborales.

Es importante señalar que el patrono se vale de ciertos auxiliares que colaboran con la empresa y que tienen cierto grado de responsabilidad solidaria con el mismo; a ellos se ha hecho alusión en el primer capítulo de este trabajo; en tal virtud estas personas que tienen un grado de capacidad resolutoria y que adoptan determinadas medidas pueden ser coresponsables con el patrono por la negligencia en que pudieren incurrir al no adoptar las medidas oportunas.

Existen algunos casos en los que no es únicamente sujeto activo del delito laboral el patrono que recibe el servicio del trabajo, sino que otro empresario también puede incurrir en este delito. Son los casos cuando se subcontratan obras y servicios, cesión

ilegal de trabajadores, empresas de trabajo temporal y trabajadores con destino en centro de trabajo ajeno.

Como puede apreciarse el sujeto activo del delito laboral puede ser establecido desde diferente punto de vista y desde diferentes criterios.

c. Sujeto pasivo de los delitos laborales

El sujeto pasivo de un delito es el titular de un bien jurídico que ha sido lesionado. En los delitos laborales el sujeto pasivo es el conjunto de los trabajadores, entendido como sujeto colectivo. En caso de puesta en peligro de la vida, salud o la integridad física de personas distintas a los trabajadores no se incurrirá en un delito laboral, sino en un delito de otra índole.

El mencionado sujeto colectivo comprende no sólo a aquellos a quienes pueda ser aplicable la normativa penal; sino también a quienes estén ligados por relaciones de carácter administrativo al servicio de la administración pública.

d. Tipo objetivo de la acción

El tipo objetivo de la acción, consiste en que los responsables de la relación laboral no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus labores en las condiciones pactadas que de seguridad e higiene se establecen en materia laboral;

contribuyendo a que se pueda provocar un daño por tal omisión. Se trata pues de un delito de conducta omisiva, al que se asocia un resultado de peligro; toda vez que se expone la vida, seguridad e integridad de los trabajadores debido al incumplimiento de las condiciones laborales adecuadas; violentando los derechos mínimos que le asisten al trabajador, siendo poco relevante que se llegue a producir efectivamente algún tipo de lesión al trabajador, pues lo relevante es la puesta en peligro del trabajador.

Para una mejor comprensión es necesario conocer los elementos que integran el tipo objetivo de la acción de este delito; así está en primera instancia, el incumplimiento de las normas de cuidado expresamente establecidas en la legislación laboral, que incluso pueden ser consideradas las de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; en segundo lugar, el incumplimiento por la parte patronal al no proporcionar o facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus labores con las medidas de seguridad e higiene adecuadas; la intención de los patronos de no cumplir con sus obligaciones perjudicando los derechos de los trabajadores y finalmente con todo ello poniendo en peligro grave la vida, la salud, la integridad física y la dignidad de los trabajadores.

Lo relacionado con antelación y fundamentalmente el incumplimiento de la parte patronal de dar cumplimiento a todas las medidas y condiciones de seguridad, para una prestación de los servicios de manera segura es parte esencial de este estudio; sin embargo, es necesario que se derive una puesta en peligro grave para la vida, seguridad, salud, e integridad física de los trabajadores. Para demostrar que realmente

ha existido delito se tendrá que acreditar una relación de imputación objetiva entre la conducta omisiva infractora de la norma prohibitiva y el resultado de peligro grave antes mencionado; es decir, que ha sido esa infracción de la norma que regulaba la forma en la que una tarea debía realizarse, y no cualquier otro hecho, la culpable de forma directa e indiscutible del resultado de puesta en peligro para el trabajador.

Por lo que se refiere a la manera de determinar la gravedad del peligro creado para el trabajador; se deben considerar dos cuestiones a saber, en primer lugar, el grado de probabilidad del resultado en el caso de que el sujeto activo, la víctima y posibles terceros permanezcan inactivos; es decir, se hablará de mayor gravedad del peligro cuantas más probabilidades existan de que al no adoptar las medidas legalmente establecidas se pueda producir un resultado lesivo para el trabajador.

Otro aspecto a considerar es que el derecho penal laboral debe tener una fundamentación en la economía del trabajador y por ende en el patrimonio del mismo; que sería puesto en peligro cuando exista una conducta de índole omisiva por parte del patrono al incumplir con alguna de sus obligaciones patrimoniales, de nueva cuenta poniendo en peligro la subsistencia del trabajador y por ende su salud y vida.

e. Tipo subjetivo de la acción

Los delitos laborales se pueden constituir como dolosos, pero también admiten la posibilidad de su consumación mediante imprudencia o negligencia grave.



El dolo se puede definir como la finalidad de la acción, la intención que realmente persigue el sujeto activo; de allí que esté integrado por dos elementos, el primero que es el intelectual, que es el conocimiento que el sujeto tiene sobre la ilicitud de la acción u omisión; y el segundo, que es la voluntad de realizar dicha acción u omisión; por lo tanto, el infractor debe ser consciente de la producción de los elementos, por un lado debe conocer la existencia de una norma que regula las condiciones en que se han de desarrollar las actividades del trabajador y las obligaciones que el dador del trabajo tiene, a pesar de ese conocimiento éste hace caso omiso de lo que la norma dispone.

Por otro lado, el dador del trabajo sabe que tiene que adoptar una serie de medidas para que el trabajador realice su labor, además de conocer la ley, cumplir con las obligaciones laborales y a pesar de eso no lo hace. Debe ser conocedor que con esas dos omisiones está creando una situación de peligro grave para la vida, salud, integridad física y dignidad del trabajador.

También admite la doctrina el dolo eventual, que es aquél en el que se le representa al autor como posible un resultado dañoso, no querido, y no obstante, realiza la acción aceptando sus consecuencias; es decir, que el resultado es de probable producción. El sujeto activo considera que es muy posible que estén ocurriendo las anteriores circunstancias, que es probable que se produzca una situación de peligro, y que aunque no exista certeza, sí existe un elevado porcentaje de posibilidades de que se estén infringiendo normas prohibitivas.

Es posible que esa forma de comisión de los delitos laborales sea muy frecuente, en el caso de los delitos que atentan contra la seguridad en el trabajo.

La comisión por imprudencia se produce tanto por infringir la normativa como por producir el resultado de peligro. Es un tipo especial de imprudencia que no requiere un resultado concreto, como es habitual en esta modalidad, sino que se consuma por la existencia de un grave peligro.

f. Penalidad

El Código Penal guatemalteco en su Artículo 41 establece las penas principales, dentro de ellas la pena de muerte, la de prisión, el arresto y la multa; y en el Artículo 42 del mismo cuerpo legal aparecen las penas accesorias; sin embargo, por el impacto que los delitos laborales tienen y atendiendo al principio de proporcionalidad de la selección que hace el Código Penal las más adecuadas son la pena de prisión y multa. Debe tenerse en consideración que cuando la comisión del delito laboral sea por imprudencia la pena que se debe aplicar debe ser la de menor gravedad.

La advertencia que el legislador en materia penal laboral lanza al sujeto activo de un delito debe establecer con precisión la pena que en cada caso debe aplicarse.

De lo relacionado con antelación, se puede establecer que el delito laboral en contra de los trabajadores es un delito cuyo bien jurídico protegido es la dignidad en el trabajo;



pero no entendido como un bien jurídico autónomo sino ligado a la vida, salud, la integridad física, la economía o el patrimonio y sobre todo la dignidad del trabajador. Presenta como sujeto activo del delito al empresario o dador del trabajo para el que el trabajador presta sus servicios; aunque la responsabilidad de aquél se puede extender a aquellas otras personas que dependientes del mismo tengan encomendadas entre sus funciones el velar por el cumplimiento de las normas prohibitivas en el trabajo. Y como sujeto pasivo el conjunto de trabajadores, entendido como sujeto colectivo.

Se trata de delitos de conducta omisiva a los que se asocia un resultado de peligro concreto. Presenta como elementos del tipo objetivo la infracción de las normas de prevención legalmente establecidas; el no facilitar los medios necesarios para la prestación de los servicios y que de ello se derive un peligro grave; asimismo la infracción de algunas de las obligaciones patronales que provoquen un grave daño al trabajador. Y como elemento del tipo subjetivo de la acción se exige dolo, que puede ser eventual, aunque también admite la comisión por imprudencia grave.

La importancia de analizar el delito y las características propias del mismo; es con la finalidad de establecer qué conductas en materia laboral llevan implícitas estas características, a fin de que sean abordadas por el derecho penal, para garantizar la protección de los trabajadores.

Aclarando que no todas las conductas constituyen delitos, por lo que el estudio de estas instituciones debe ser meticuloso.





CAPÍTULO III

3. Realidad guatemalteca en materia de trabajo

3.1. Denuncias de abusos por parte de patronos

Existe en la actualidad un ente encargado de conocer las denuncias de los trabajadores en contra de los patronos llamada Dirección General de Trabajo que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país; cuenta con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo.

Es la autoridad superior del Ministerio, ejerce jurisdicción en toda la República y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados; su quehacer se rige por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Reglamentos de Trabajo y Previsión Social; debe además desarrollar las funciones que su Reglamento Interior de Trabajo determine.

Bajo la supervisión de la Dirección General de Trabajo relacionada con antelación, se encuentra la Inspección General de Trabajo, dependencia cuya función consiste en velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales le den pleno

cumplimiento a las leyes, convenios y reglamentos que en materia laboral se encuentren vigentes en la República; esta labor la realizan por medio de inspectores y trabajadores sociales, función que realizan a través de visitas domiciliarias que realizan a las diferentes empresas y organizaciones del país, en donde verifican el cumplimiento de las disposiciones laborales, a este conjunto o cuerpo de inspectores se les denomina fiscalía o visitaduría laboral.

Tienen como misión, velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en empresas productivas y centros de trabajo, y su visión consiste en promover, eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral para la solución de los problemas que se les presenten y se les asignen de acuerdo a las adjudicaciones y reglamentos. El objetivo se encuentra en velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

Diariamente se reciben denuncias en estas dependencias, dentro de las denuncias más comunes que señalaron algunos inspectores que se presentan en contra de patronos se encuentran las siguientes:

- a. El no pago de salario y de algunas de las prestaciones laborales.
- b. Los despidos injustificados.



- c. No contar con normas mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

- d. Las condiciones infrahumanas en que realizan las actividades laborales.

- e. Represalias por pretender crear organizaciones sindicales.

- f. La retención del pasivo laboral y en ocasiones el alzamiento del mismo, ya que se evidencian casos en donde la empresa cierra o clausura sus actividades y no realizan la terminación del contrato o relación laboral con los trabajadores; dejándolos con la incertidumbre si continuarán sus actividades o no.

De acuerdo con lo expuesto, es importante referirse a que teóricamente existe una protección laboral con las obligaciones que se imponen a los patronos y a los funcionarios e inspectores de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente a la Inspección General de Trabajo, con la supervisión constante; velando porque no se violen las disposiciones legales que defienden los derechos de los trabajadores; y además, que esta supervisión contribuya de manera eficaz a la prevención de conflictos laborales, sin embargo la realidad es otra.

Manifiestan los inspectores que se reciben denuncias de trabajadores, cuando han sido objeto de despidos injustos, cuando no se les han pagado sus prestaciones mínimas como bonificación anual, aguinaldo, vacaciones etc., y lo que se hace en primera instancia por parte del personal administrativo es señalar una junta conciliatoria entre el



patrono y el trabajador, la cual regularmente es a determinada distancia de tiempo, lo que no permite que el trabajador se dedique a la búsqueda de otro trabajo porque tiene que estar acudiendo a citas en caso no se llegue a un acuerdo; es común también presenciar que el patrono generalmente no acude a la junta conciliatoria sino un abogado que lo representa, el que en muchas oportunidades presenta una excusa la que normalmente es aceptada por el inspector, quien señala una nueva audiencia para que se continúe el trámite administrativo.

En el mejor de los casos, asiste a una segunda citación, pero el patrono no está de acuerdo en pagar lo adeudado al trabajador, en otros casos no asiste, y éste es el más común; es aquí cuando el trabajador necesariamente tiene que dar por agotada la vía administrativa, y acude a la búsqueda de un abogado para iniciar la demanda laboral ante los tribunales de justicia, esto cuando el patrono continúa con sus actividades normales; pero se han evidenciado casos especialmente de empresas maquiladoras que cierran los establecimientos en donde desarrollan sus actividades y no le dan cuenta al trabajador de que la relación o el contrato laboral ha terminado, produciéndose en este caso una total desprotección hacia los trabajadores pues muchas veces no les han hecho efectivo el pago de su salario mucho menos el de las prestaciones laborales a que tienen derecho.

Agotada la vía administrativa el trabajador interpone una demanda laboral, la cual puede ser oral mediante acta que será faccionada ante los tribunales correspondientes y escrita, la que necesariamente debe reunir los requisitos regulados en el Artículo 332



del Código de Trabajo; luego de dar cumplimiento a las prescripciones legales, el órgano competente señala audiencia para que las partes comparezcan a juicio oral, es aquí donde se dilucidan todas las cuestiones objeto del juicio. Generalmente, es esta una etapa en donde se manifiesta de manera más precisa la desigualdad económica entre las partes; en virtud que el patrono puede hacer efectivo el pago de un abogado mientras que el trabajador tiene carencias para hacerlo.

Durante el diligenciamiento del juicio, el patrono interpone una serie de excepciones las que maliciosamente retrasan el proceso; pretendiendo con ello cansar al trabajador y que éste en cualquier momento se vea obligado a desistir, pues resulta evidente que debe tener ya un trabajo para subsistir él y su familia.

Es común que el trabajador presente su desistimiento en el proceso laboral iniciado, en virtud que su situación económica no le permite continuar, ya que no goza de un salario y está haciendo erogaciones no contempladas en su presupuesto.

El patrono tiene conocimiento que el Código de Trabajo no regula ilícitos penales, incluso que en el Código Penal no existe ninguna figura delictiva en la que pueda él subsumirse por no querer pagar lo adeudado al trabajador; contribuyendo la legislación guatemalteca a que no se garantice la subsistencia de la familia del trabajador y específicamente haciendo caso omiso del derecho a la vida garantizado por la Carta Magna.

De lo expuesto, menester resulta indicar que además de la desigualdad económica relacionada también existe una desigualdad jurídica y es importante que así como se garantiza el derecho de alimentos en el ilícito de negación de asistencia económica por parte del obligado para la protección de la familia, se garanticen los mismos para la familia del trabajador mediante una figura que establezca coerción al patrono y éste cumpla con su obligación de un derecho del cual goza el trabajador porque efectivamente lo ha ganado. No se pretende con esto violar los derechos del patrono únicamente garantizarle al trabajador la subsistencia a la cual tienen derecho como garantía humanitaria. En virtud que el pago del salario se reclama como una prestación del servicio que el trabajador ya ha prestado.

Guatemala es un país que no cuenta con una regulación de ilícitos laborales, que cumplan con la función motivadora de prevención de conductas que lesionen intereses del trabajador.

3.2. Causas y consecuencias

Una de las causas por las cuales a los trabajadores se le violentan sus derechos fundamentales, es precisamente la falta de supervisión que tienen las diferentes empresas; tal como se evidencia en los informes de los inspectores de trabajo, pues la cantidad de inspectores que tienen a su cargo dicha función no es representativa para el número de patronos que deben ser supervisados; a lo anterior se añade que de

doscientos ochenta inspectores a nivel nacional, ochenta de ellos realizan actividades administrativas.

Otra causal importante es que muchos de los trabajadores no denuncian al patrono por temor a represalias por parte de éste, incluyendo esto la posibilidad de quedarse sin empleo; la necesidad del trabajador de agenciarse de un salario seguro que le permita la subsistencia personal y la de su familia contribuyen a que en innumerables ocasiones el patrono abuse y no cancele al mismo el salario mínimo e incluso el trabajo se preste en condiciones infrahumanas.

También se tiene que reconocer que del número de denuncias que se reciben muchas de ellas son resueltas por la vía conciliatoria; convirtiéndose la Inspección General de Trabajo en un ente administrativo de conciliación y no precisamente de prevención y sancionador de hechos constitutivos de faltas de acuerdo al Código de Trabajo. De lo anterior, se tendría que considerar el hecho de que los trabajadores en su gran mayoría no denuncian los atropellos a que se ven sujetos por parte de los empleadores; la existencia de empleadores extranjeros, los malos tratos, la discriminación, la falta de cumplimiento en el pago del salario mínimo y demás prestaciones laborales, etc., constituyen consecuencias gravísimas para los trabajadores guatemaltecos, que a diario sufren estos abusos, por cuanto, no existen normas coercitivas que sancionen penalmente a los infractores de las mismas, tal como se propone en el presente trabajo; y por otro lado, el hecho de que el ente administrativo laboral no es suficiente para la

vigilancia y supervisión del cumplimiento de los derechos en materia de seguridad, salud y dignidad de los trabajadores.

Según el Observatorio de Derechos Laborales en Guatemala: “La debilidad del sistema de justicia e institucionalidad a cargo de la protección de los derechos humanos no es casual. Existe un sistemático debilitamiento de estas instancias y en la administración de justicia, los juzgados de trabajo han resuelto entre 2003 y 2007 aproximadamente 25 y 30% de casos ingresados.

El sistema de justicia no brinda solución pronta y cumplida y en los plazos procesales establecidos en la ley, alrededor del 80% de casos ingresados, se acumulan año con año en los juzgados de trabajo a nivel nacional. La efectiva protección de las trabajadoras y trabajadores guatemaltecos bajo los principios de tutelaridad, garantías mínimas y obligatorias y trámites expeditos que favorezcan el interés social y colectivo por encima del interés privado, no se reflejan en la práctica, prueba de ello es que incluso en la Inspección General de Trabajo -IGT- los trabajadores no encuentran solución a la problemática inmediata de la falta de recursos, producto de la pérdida del empleo para el sostenimiento familiar. Teniendo que ser sometidos a un proceso de mediación, el cual cada día son más frecuentes las denuncias de ser un método de persuasión parcial y a favor del patrono: “accepte esto o vaya a tribunales cuatro años”. Aspecto reconocido por el Estado como un reto sin que a la fecha se vean cambios sustantivos en su proceder. Constituyendo estas acciones una grave violación a los derechos económicos sociales de la población trabajadora.



Dentro de la IGT, se brinda asesoría gratuita y seguimiento a demandas ante los juzgados del ramo luego de haber agotado el proceso administrativo interno. Este servicio es exclusivo para los trabajadores de escasos recursos, se brinda a través de la Procuraduría de Defensa del Trabajador instancia creada en el año 2000, atendiendo casos de cuantías menores a los Q14,500 correspondientes al pago de prestaciones laborales que no se hubieran recibido al finalizar una relación laboral.

Siendo el monto de la cuantía tan bajo, y que éste a su vez limita el acceso al servicio aunado a la demanda de usuarios, nos brindan un panorama general de la precariedad del sistema y procedimientos de la IGT y las limitaciones de los trabajadores ante el reclamo de sus prestaciones.

Dada la importancia de tener como referencia una dependencia que preste este tipo de asesoría además de los bufetes populares, se debe estudiar e impulsar la propuesta de creación de una Defensoría Pública Laboral que brinde acompañamiento y asesoría incluso en los procesos de mediación, por el cual ha sido vulnerada la población trabajadora que acude a ella en la reclamación del pago de las prestaciones que le corresponden.

El surgimiento de espacios de acción para exigir el cumplimiento de la legislación nacional, aunado a los compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en el denominado libro blanco representan un reto, especialmente en aspectos relacionados a:

- a) La función sancionadora.
- b) La inspección en cuanto a capacidad del personal e investigación de las denuncias por corrupción y el incumplimiento de funciones que les corresponden.
- c) Las sanciones disciplinarias para jueces negligentes y la efectiva ejecución de órdenes de reinstalación.¹⁴

Como se evidencia existe una total desprotección de los trabajadores, y una carencia de políticas que permitan un mejor defensa de sus derechos; aunado a lo anterior el personal que se dedica a la supervisión y vigilancia de respeto a los derechos de los mismos es insuficiente.

Lo relacionado afecta directamente al trabajador, permitiendo que éste se vea obligado a prestar sus servicios en condiciones que en un estado de igualdad no aceptaría, esto por la necesidad que le rodea, convirtiéndose un contrato laboral en un contrato de

¹⁴ Observatorio de Derechos Laborales en Guatemala. **Comunicado No 6. La efectiva protección de los derechos laborales en Guatemala. Una tarea pendiente.** Pág. 2



adhesión en el cual el trabajador únicamente debe adherirse al mismo aceptando las cláusulas que en el mismo se le indican.

Los dadores del trabajo deben ser sancionados con una pena cuando transgreden leyes laborales, sobre todo cuando el interés lesionado sea de trascendencia que afecte hasta la economía y orden público; debe existir un ente como la Defensa Pública Laboral que vele porque se respeten y garanticen los derechos de la clase trabajadora, cuya función debe ser orientada a defender no sólo en el juicio propiamente dicho, sino también en la vía administrativa.

En este capítulo se evidencia la realidad guatemalteca en materia de derecho laboral penal y cómo se procede actualmente ante las instituciones encargadas de la aplicación de justicia laboral; tanto en el ámbito administrativo como en los diferentes órganos jurisdiccionales; donde el trabajador se ve obligado a retirarse de la contienda, toda vez, que los recursos con los que cuenta son limitados; aunado a lo anterior, el hecho de que tiene que continuar trabajando para el sostenimiento de su familia le limita en cuanto al factor tiempo; ya que el procedimiento administrativo y aun el proceso judicial conllevan la necesidad de su presencia en las diferentes audiencias; constituyendo esto otra evidente desigualdad entre las partes de la relación laboral.



CAPÍTULO IV

4. La protección penal frente al abuso del patrono

4.1. Aspectos considerativos

Es innegable que los patronos tienen una responsabilidad laboral, que se refiere con exclusividad a la conducta destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de los trabajadores y de sus familias.

El empleador por lo tanto, debe observar lo siguiente:

- a. El principio de prevención, que no es más que el hecho de que se debe garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Con la prevención se logra fortalecer el mejoramiento de las condiciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores.

Los encargados directos de observar las disposiciones que establece la legislación y los reglamentos son los empleadores; la función esencial de este principio radica en garantizar su observancia previendo que ocurran situaciones que afecten la integridad, salud y vida de los trabajadores.



- b. El principio de responsabilidad, que significa que el empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, respondiendo por la negligencia o irresponsabilidad en que haya incurrido.

La legislación guatemalteca establece una serie de obligaciones que el patrono debe observar, incurriendo en responsabilidad si así no lo hace; sin embargo, las consecuencias de la inobservancia de estas disposiciones no tienen el poder coercitivo suficiente para motivar a los empleadores a su observancia.

Cuando un empleador incurre en la inobservancia de disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, los hechos generalmente son denunciados ante la Inspección General de Trabajo, las cuales en su mayoría no son resueltas con la sanción establecida para una falta, sino en base a una conciliación, en donde por lógica se pactan condiciones desventajosas para los trabajadores, lesionando sus intereses y que aceptan por economía; cuestión ésta que debe ser evaluada, así como los efectos que tienen los convenios celebrados entre los patronos y los trabajadores en la Inspección General de Trabajo.

4.2. El Estado y la protección laboral

El Estado tiene la obligación de brindar protección a los trabajadores, las diferentes leyes que en materia laboral se encuentran vigentes tienen carácter tutelar y favorecen a los trabajadores.



Actualmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte del Organismo Ejecutivo es el ente encargado de velar porque la protección de los trabajadores se lleve a la práctica a través de la Dirección General de Trabajo, quien a su vez delega funciones en la Inspección General de Trabajo como se estableció con antelación. Sin embargo, la coercibilidad de las normas es escasa ya que se evidencia que no existen delitos que sancionen conductas que lesionen los intereses de los trabajadores; es decir, que existe una desprotección penal, por ejemplo, la condición abierta y solapada en el campo, en este caso la o el trabajador se exponen a situaciones de riesgo para su salud, al participar en prácticas agrícolas inadecuadas como la quema o rosa, o al apagar incendios; también existen riesgos por la contaminación del polvo, neblina, humo, gases y vapores de productos químicos, por el ruido, temperaturas extremas, maquinaria sin resguardo, iluminación inadecuada y cables en mal estado; no hay control sobre el uso y manejo de pesticidas, herbicidas y otros productos químicos; elevando de esta manera los riesgos de afectar la salud del trabajador; es muy común observar que los trabajadores aplican estos productos sin utilizar equipo de protección ya sea por desconocimiento o porque no los tienen a su disposición, cuando los patronos tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores el equipo de protección necesario para utilizarlo en los trabajos que implican riesgo; así como coordinar eventos de capacitación constante en temas relacionados al uso y manejo adecuado tanto de los productos como del equipo y las herramientas; estas condiciones en que se prestan los servicios afectan directamente la salud del trabajador, y siendo que la salud es un bien jurídicamente protegido deben incluirse acciones que tiendan a evitar estas conductas, sancionándose con una pena la infracción de las mismas.



Otro ejemplo, es el hecho de que los menores y mujeres no son cubiertos por los programas que tiene el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; ya que tiene poca cobertura y los servicios que presta son limitados, porque no cuentan con programas de salud preventiva, curativa y de rehabilitación. La higiene es considerada parte de la medicina cuando trata de prevenir los infortunios laborales; en cambio la seguridad en el trabajo es de carácter eminentemente técnico, cuya finalidad es la de evitar al trabajador los daños provenientes de factores mecánicos y químicos.

De lo anterior se deduce, que corresponde a los patronos el hacer uso del principio de prevención, cumpliendo con sus obligaciones mínimas, logrando así la prevención de accidentes, cuestión que implicaría negligencia e imprudencia si no lo hacen, debiendo ser sancionados penalmente por su conducta omisiva.

Ante la falta de regulación de los delitos laborales, los trabajadores guatemaltecos no se encuentran en condiciones de ir mejorando las formas de trabajo; incluso, encuentran obstáculos para la obtención de incentivos.

El Estado debe velar porque aquellas conductas que sean reprochables en la prestación del trabajo y que sean evitables; sean sancionadas a través de la creación de delitos que cumplan con la función motivadora desde el punto de vista penal; instando al patrono a que cumpla con su función y evite accidentes laborales.

4.3. Análisis de la legislación comparada

4.3.1. República de Cuba

En este país existe el Decreto Ley No. 176, el cual regula el Sistema de Justicia Laboral cubano; en el cual se destacan los principios en que el trabajo debe prestarse, las garantías que el Estado brinda a los trabajadores y el régimen disciplinario laboral; esto con el objetivo de darle solución a los conflictos laborales que con ocasión del trabajo surjan; este marco normativo pretende que los trabajadores desarrollen sus actividades en forma adecuada ya que el gran patrono es el Estado.

Dentro de los aspectos más importantes a señalar de este marco normativo se encuentran:

Que esta normativa se creó tomando en cuenta que el Consejo de Estado cumplió con el Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 1995, por lo que esta normativa es de reciente creación; y en donde se aportaron experiencias por parte de los ministros, en donde también intervino el Fiscal General de la República y los demás organismos de la Administración Central del Estado, a nivel nacional y municipal, lo que significa que ha habido un interés general por conformarla.

Se estableció un Sistema de Justicia Laboral que contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y resolviera la mayoría de las reclamaciones dentro de los centros de trabajo

donde éstas se originaren, mediante órganos tripartitos con arreglo a un procedimiento sencillo y rápido, en el que existiera comparecencia, oralidad y publicidad.

Dentro del marco de un sistema de justicia laboral, se describe en la ley el capítulo I que establece disposiciones generales y el Artículo 1, establece en que consiste el Sistema de Justicia Laboral, e indica que se aplicará con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, se susciten entre trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales, refiriéndose a las públicas y a las extranjeras.

4.3.2. Delitos laborales en Europa

En este continente existen diversos cuerpos legales que introducen ilícitos penales que tutelan a los trabajadores; garantizando los derechos de los mismos, tal sistema puede apreciarse en el Código Penal español de 1995; específicamente en los Artículos 311 al 318, Título XV, bajo la rúbrica de los delitos contra los derechos de los trabajadores, modelo seguido en esta propuesta.

El Código Penal francés en los Artículos 225-13 al 225-16, bajo la denominación las condiciones de trabajo contrarias a la dignidad de la persona.



El Código Punitivo de Alemania de 1991, bajo la denominación de la violación a la libertad de trabajo en su Artículo 168.

Estos países dentro de sus diferentes marcos normativos contemplan diferentes delitos que protegen a los trabajadores. Actualmente en Guatemala no se regulan ilícitos penales en materia laboral, a pesar que hace más de cuatro décadas, existían diversas disposiciones que protegían la libertad del trabajo, el derecho a huelga, delitos de fraude al salario y otros atentados contra el sistema de seguridad y previsión social; normas derogadas como consecuencia del planteamiento carente de un sistema reforzado de garantías y protección.

En Guatemala el uso excesivo o indebido de formas inadecuadas en las que se presta el trabajo, así como la restricción de derechos a que son sometidos los trabajadores; no se contemplan como delitos.

En España por ejemplo, existen delitos contra los derechos de los trabajadores, normativa inexistente en Guatemala.

4.3.3. República de Perú

Bajo las denominaciones de violación de la libertad de trabajo y delitos contra la libertad, se encuentran los delitos laborales en el Código Penal de El Perú, en los capítulos VII y IV respectivamente.

Este tipo de delitos constituyen una innovación legislativa respecto del antiguo Código Penal peruano de 1924, el cual no regulaba este tipo de delitos; lo cual se considera un inminente avance al fortalecimiento de un verdadero respeto de los derechos laborales.

A continuación se describen algunos de estos ilícitos:

Artículo 168 inciso 1 del Código Penal relacionado: “Será reprimido con pena privativa de libertad... el que obliga a otro mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: 1. Integrar o no un sindicato...”

El Artículo 28 de la Carta Fundamental peruana reconoce el libre derecho de sindicalización. Por consiguiente, el utilizar la violencia o la amenaza, para que alguien integre o no un sindicato, es un acto conculcatorio de un derecho fundamental de la persona. Dada la tutela constitucional, la ley penal sanciona a quien lo perpetre.

Por otro lado, es innegable que en Guatemala la Constitución Política de la República también en el Artículo 101 inciso q) regula el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, garantizando fundamentalmente la libertad de estos; sin embargo, el Código Penal guatemalteco no regula como ilícito la restricción de este derecho, por lo que es innegable la desprotección penal existente en Guatemala.

Respecto al inciso 2 del Artículo 168 del Código Penal peruano establece: “Será reprimido con pena privativa de libertad... el que obliga a otro mediante violencia o la



amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.”

De la misma forma la normativa constitucional de El Perú en el Artículo 24 regula que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”*

También establece: *“Que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores; es decir que el acto de la autoridad sea reflejo del consenso o, cuando menos, de los compromisos de dichas entidades representativas.”*

El Artículo 23 de la misma Carta Magna, regula en su cuarto párrafo que: *“... Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”*

Al ser la retribución o salario consustancial a la actividad laboral, el trabajador puede renunciar a aquélla por motivos personales que emerjan de su propia consideración de las cosas, pero nadie puede ser obligado a prestar trabajo sin remuneración.

Aquí es donde se debe tener precaución de que esta renuncia al salario sea voluntaria y no forzosa por la necesidad de garantizar la continuidad del trabajo.

En este sentido, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el inciso b) regula que: “Todo trabajo será equitativamente remunerado...”; como puede observarse constitucionalmente se garantiza el derecho del trabajador de recibir una retribución como contraprestación del trabajo realizado; es por lo tanto, indebida la conducta del empleador al no hacer efectivo el pago del salario al trabajador, porque la función principal del salario es garantizar la manutención de la persona y por ende de la familia.

Se puede considerar que el incumplimiento del pago del salario equivaldría a una omisión indirecta de las obligaciones alimentarias; lo que de alguna manera afecta la vida de las personas y trae como consecuencia que no se goce de buena salud, y que el desempeño en el trabajo sea menos eficiente.

El Artículo 168 del Código Penal peruano, fue reformado de acuerdo al Decreto Legislativo No. 857 del cuatro de octubre de 1996, con el siguiente texto: “Artículo 168: Sera reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de las conductas siguientes: 1. Integrar o no un sindicato. 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución. 3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad. La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.”

En el inciso 3 se evidencia que se trata de proteger al trabajador contra los abusos que el patrono cometa al extralimitarse en sus derechos; protegiendo incluso el pasivo laboral, ya que para poder abandonar un centro de trabajo el patrono debe justificarlo.

4.4. La realidad guatemalteca

Innegable resulta que con ocasión de la prestación de servicios se suscitan circunstancias, que en innumerables ocasiones pueden ser imputables al patrono por el uso excesivo o indebido de sus derechos; estas circunstancias pueden ser no sólo por falta de previsión, sino que pueden ser el resultado de la actitud intencional del empleador.

En Guatemala, el desempleo es un factor que favorece que se den circunstancias que en otras legislaciones son consideradas ilícitos penales; en virtud que por la demanda de empleo existente los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones que en otras circunstancias no aceptarían.

No existe regulación penal que garantice los derechos de los trabajadores, únicamente se regulan faltas de trabajo que son generalmente sancionadas con multas; las cuales casi siempre son hechas efectivas por el patrono; un ejemplo de ello es el incumplimiento del pago del salario mínimo, el cual es sancionado con una multa de entre tres y doce salarios mínimos; pero en un centro de trabajo donde son muchos los trabajadores, hasta resulta más beneficioso para el empleador hacer efectiva la multa



que hacer los ajustes correspondientes; esto se da con mucha frecuencia por la falta de supervisión adecuada por las instancias correspondientes, lo cual justifican por la falta de inspectores que cumplan con tal función.

Por lo expuesto, necesario resulta resaltar la importancia que se tomen en consideración las iniciativas que se plantean en materia penal laboral; precisamente para evitar circunstancias que se lamenten en el futuro.

4.5. Análisis del Código de Trabajo y del Código Penal

4.5.1. Código de Trabajo

Dentro de los aspectos más importantes a considerar, se encuentran los siguientes:

A. El Código de Trabajo cuya vigencia inicia en mil novecientos cuarenta y siete y que fue sustituido posteriormente durante los años sesenta; fue un notable avance en la legislación guatemalteca, pues se logró legislar sobre materia de trabajo y previsión social. Actualmente el Decreto 1441 regula sanciones a partir del Artículo 269 que regula: "Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, si están penadas con multa.

Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código.”

En los Artículos relacionados, el Código de Trabajo regula sanciones a imponer en el caso de violentarse las garantías de los derechos de los trabajadores; estas sanciones generalmente afectan la economía del patrono, las que en su mayoría son resueltas al hacer efectivas las multas respectivas; sin embargo, no existen sanciones de carácter personal coercitivas que reduzcan los abusos que el patrono pueda cometer en contra de los trabajadores.

A pesar de que no existen ilícitos penales en la legislación guatemalteca, sí existen claramente violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, y por ende de los bienes jurídicos tutelados por el Estado en materia de trabajo; esto principalmente, sucede en el agro, en la industria, en la construcción, en el área rural, etc., en donde existe un riesgo latente de afectar los derechos de los trabajadores.

B. El Artículo 270 del Código de Trabajo estipula: “Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquéllas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.”

Como se evidencia, la definición que el Código de Trabajo introduce en el Artículo 270 faculta a las autoridades judiciales a imponer correcciones disciplinarias; sin embargo, éstas generalmente son sanciones económicas.

- C. En el Artículo 271 se establecen una serie de reglas que deben considerarse al momento de imponer una sanción administrativa; de éstas se resalta que existe un plazo de seis meses de prescripción de la acción, pero se deben tomar en consideración aspectos como las circunstancias económicas, los medios de subsistencia del sancionado, así como los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado; pero fundamentalmente indica este Artículo la exposición al peligro, lo cual evidencia que el legislador consideró que este factor es dable en la prestación del servicio.

Estipula además el Artículo 271 la reincidencia, incrementando la multa en un cincuenta por ciento cuando ésta se dé. “No se considera reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta”.

Otro aspecto importante es que el patrono debe ser tenido como parte en el proceso.

- D. El Artículo 272 del Código de Trabajo establece: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los

tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a. Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b. Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c. Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;
- d. Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a la higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;

- e. La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;
- f. Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61,87 y 281 inciso m) de este Código dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;
- g. Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda".(sic)



Este Artículo fue reformado por el Artículo 17 del Decreto 18–2001 y su texto quedó como fue descrito con antelación; en el mismo se indican las multas que deben imponerse a los infractores de las disposiciones contenidas en los diferentes títulos del Código de Trabajo; pero se debe tomar en cuenta que para iniciar la aplicación de la sanción administrativa el órgano competente previamente ha de verificar apercibimientos al infractor de la norma.

Las multas establecidas en el Artículo transcrito son para las dos partes de la relación laboral; por lo que patronos y trabajadores pueden ser acreedores de las mismas; se observa que cuando los infractores son los trabajadores la multa es más baja que para los patronos, con lo que se evidencia la tutela que el legislador le dio al trabajador dentro de esta norma.

E. El Código de Trabajo vigente en Guatemala establece en el Artículo 61 las obligaciones de los patronos; las cuales en muchas ocasiones no son cumplidas en su totalidad, debido a que las mismas implican una inversión de tipo económico; y en el Artículo 62 del mismo cuerpo legal se encuentran las prohibiciones para los patronos; las cuales en su mayoría tratan de evitar que el patrono restrinja la libertad del trabajador; por ejemplo, le está prohibido al patrono obligar o intentar obligar a los trabajadores a que se retiren de algún sindicato al que pertenezcan; sin embargo, como se evidenció, el patrono al restringir de esta manera la libertad del trabajador únicamente es sancionado con una multa.



4.5.2. Código Penal

Respecto al Código Penal, no se puede señalar que existan ilícitos penales que garanticen al trabajador que pueda desempeñar su función sin que sus derechos se violenten; únicamente el Artículo 156 Bis que fue adicionado por el Artículo 25 del Decreto 9-2009 establece: "Quien emplee a personas menores de edad en actividades laborales lesivas y peligrosas que menoscaben su salud, seguridad, integridad y dignidad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años y multa de veinte mil a cien mil quetzales"; este delito de empleo de personas menores de edad; en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad trata de proteger a los menores de edad, su redacción es afortunada pues es un pequeño avance para lograr el mejoramiento de la legislación penal laboral en Guatemala.

Como se puede ver sólo existe este Artículo que sanciona a los patronos contra los abusos que con ocasión del trabajo puedan presentarse; sin embargo, la redacción del mismo es desafortunada, en virtud de que el sujeto pasivo del ilícito penal únicamente son las personas menores de edad; no obstante existir personas que no forman parte de este seleccionado grupo, pero que son demasiado vulnerables; como por ejemplo, las personas de la tercera edad o las mujeres, especialmente si se encuentran en estado de gravidez.

Siguiendo con el derecho penal es importante señalar lo que establece el Artículo 1 del Código Penal: "Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente



calificados como delitos o faltas, por ley anterior a su perpetración; ni se impondrán otras penas que no sean las previamente establecidas en la ley". La falta de ilícitos penales laborales en la legislación guatemalteca hace evidente que no se puede sancionar con prisión una conducta que sea reprochable; en virtud de este principio y para garantizar que el Estado no cometa arbitrariedades en la aplicación de la justicia.

El hecho de que en diversas legislaciones extranjeras sí existe regulación en materia de ilícitos penales laborales; evidencia la protección que en materia penal reciben los trabajadores en dichas legislaciones. Caso contrario sucede en Guatemala, donde no están regulados delitos en materia laboral; tal como se evidenció, al hacer el análisis del Código de Trabajo y del Código Penal, de allí que en la realidad guatemalteca se establezca la desprotección que en materia penal laboral existe, en virtud de que en el Código de Trabajo únicamente hay reguladas faltas cuyas sanciones son multas, y en el Código Penal sólo existe un delito.





CAPÍTULO V

5. Necesidad de que se regule como delito el abuso del patrono en el Código Penal

5.1. Aspectos considerativos

El trabajo constituye un medio para agenciarse de fondos que le permitan a la persona satisfacer sus necesidades; por lo que todo individuo tiene derecho al mismo. Asimismo, en una relación laboral confluyen dos partes, por un lado la parte trabajadora y por el otro los empleadores, siendo ambas indispensables para que el andamiaje de la economía sea eficiente.

También se debe indicar que por su propia naturaleza, el derecho del trabajo es de observancia obligatoria tanto para patronos como para trabajadores en virtud de su naturaleza imperativa. De acuerdo a lo anterior, el sistema laboral guatemalteco comprende un régimen coactivo en donde se establecen faltas y sanciones en el orden administrativo para los infractores de la normativa establecida en el Código de Trabajo; desarrollando en este sistema una importante función el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus diferentes dependencias, especialmente de la Inspección General de Trabajo.



Haciendo alusión al carácter imperativo de las normas laborales, éste se puede evidenciar a partir de normas que señalan irrenunciabilidad por parte de los trabajadores a sus propios derechos. Las garantías mínimas comprenden entonces no sólo las consignadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en el Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral.

Debido a la desprotección penal que en materia laboral se da en la actualidad, surge la necesidad de preservar el orden, garantizar el derecho del trabajador y procurar la efectiva tutela de las relaciones de trabajo; a través de los principios del derecho penal y del derecho laboral, que conformen un sistema de normas penales de trabajo; pero que no se han abordado con amplitud en el caso específico de Guatemala, el cual sí existe en otras legislaciones.

5.2. Delitos en materia laboral

En Guatemala, no se han abordado con énfasis los delitos que se pueden cometer en contra de los trabajadores, y mucho menos se encuentran regulados en el Código Penal; por lo que las autoridades de trabajo tienen que abordar el tema con seriedad y presentar al Congreso de la República las iniciativas correspondientes.

Lo que se pretende con la creación de un delito es brindarle protección al bien que se tutela; en este caso darle protección a los trabajadores, una protección penal para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo y las condiciones mínimas de trabajo; así



como evitar el abuso del patrono, entendido éste como el exceso o uso indebido, en este caso de los derechos del empleador.

Para abordar el presente tema es necesario hacer alusión al principio propio del derecho penal de intervención mínima; que indica que el Estado únicamente puede castigar aquellas conductas que sean insoportables para la convivencia en sociedad y que lesionan bienes jurídicos de tal importancia que su violación resultaría sumamente perjudicial; es decir, que son seleccionados cuidadosamente los bienes jurídicos que se tutelan penalmente, evitando con ello que se violen los derechos constitucionales inherentes a cada persona; en el caso de los trabajadores los factores aludidos en el párrafo anterior son determinantes para que se garanticen sus derechos; ya que de manera directa, estos factores, están relacionados con los bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento penal; como lo son la vida, la integridad de la persona, la libertad y la seguridad de la persona, la salud y la economía.

Como se evidencia, en Guatemala la protección penal en materia laboral es prácticamente nula; situación distinta sucede en el plano internacional, donde el derecho penal laboral se ha consolidado, en virtud de que los diferentes marcos normativos en este ámbito establecen una serie de ilícitos que pueden ser cometidos por los patronos con ocasión del trabajo y en donde el trabajador resulta ser el sujeto pasivo del ilícito penal laboral. Dentro de los bienes jurídicos tutelados y los delitos que comprenden se pueden mencionar los siguientes:



- a) Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo. Este bien jurídico tutelado es garantizado con ilícitos como imposición de condiciones ilegales, tráfico ilegal de mano de obra, inmigración fraudulenta.

- b) Delitos contra la salud y seguridad de los trabajadores. Control y responsabilidad en el ámbito de la salud e higiene en el trabajo. El deber de seguridad en el trabajo del empresario y otros sujetos, responsabilidad administrativa y penal. Los delitos contra la seguridad en el trabajo. Homicidio imprudente y lesiones imprudentes.

- c) Delitos contra los derechos colectivos del trabajador. Delito contra el derecho sindical y el derecho de huelga. El cierre patronal. Las coacciones laborales.

- d) Otros delitos vinculados a la relación laboral. Delitos contra el sistema de seguridad social. Delito de discriminación laboral. Acoso sexual en el trabajo. Acoso moral en el trabajo. Revelación de secretos.

Como se puede ver, existen ilícitos graves que pueden ocasionarse en contra de los trabajadores, y que para el caso de Guatemala, las circunstancias son mucho más graves, en virtud de que en el Código de Trabajo únicamente se establecen faltas, las que son sancionadas con multas. Existe diferencia entre faltas y delitos, entre faltas de carácter administrativo y faltas de carácter penal, situación que se evidencia en el Código de Trabajo y en el Código Penal; es por ello que las faltas se consideran insuficientes para la gravedad de los hechos ocasionados en contra de los trabajadores;

sobre todo cuando se ocasionan graves perjuicios que en ocasiones son irreparables afectando la vida o integridad del trabajador, por mencionar un bien jurídico; sobre todo cuando estos son ocasionados por negligencia o imprudencia por parte del empleador; por lo que procedente resulta que se regulen como delitos determinadas conductas, las que se establecerán posteriormente; sin embargo, preliminarmente pueden observarse las siguientes circunstancias:

- a) Se pueden diferenciar las faltas de los delitos, por la gravedad de las infracciones de carácter penal que se cometen; y en el caso de las faltas, se consideran como tales aquellos actos ilícitos penales que lesionan generalmente derechos personales, patrimoniales y sociales, pero que por su intensidad no constituyen delitos. Si bien es cierto existe gran identidad entre los delitos y las faltas, la diferencia se da en la menor intensidad criminosa de las faltas, es por ello que en el derecho de trabajo deben ser clasificadas las conductas por su intensidad criminosa; es decir, las que afecten levemente los intereses de los trabajadores deben considerarse faltas, mientras que las que los perjudican gravemente deben considerarse como delitos.

- b) Cuando se habla de delitos se ofenden condiciones permanentes, primarias o fundamentales de la existencia y de la convivencia de los seres humanos; en el caso de las faltas únicamente se encuentran en oposición con las condiciones secundarias y complementarias de la existencia civil.

c) A las faltas se les considera como simples injustos menores en relación con los delitos; no hay entre ambas diferencias cualitativas, pues sus elementos son exactamente iguales; pero a las faltas conciernen sanciones más leves, y las mismas están referidas a vulneración de bienes jurídicos de menor intensidad; es el caso de tratarlas distintamente en función de la simple diferencia cuantitativa que existe entre ellos. De modo tal que el criterio diferenciador entre delito y falta se sustenta en un criterio puramente cuantitativo; pero que tiene en cuenta la gravedad de la infracción y la sanción que se aplicará.

5.3. Los delitos laborales y la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es un alto organismo creado por la Organización de las Naciones Unidas, como una sección autónoma; convirtiéndose con posterioridad en el primer organismo especializado, con el propósito de brindarle atención a los conflictos de carácter laboral que surgen con ocasión del trabajo, y también mejorar las condiciones en que el trabajo se presta.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1920, su sede central radica en Ginebra, Suiza; más de un centenar y medio de países son miembros de este organismo.

A través de directrices la Organización Internacional del Trabajo intenta promover un trato igualitario a los trabajadores, proteger la libertad de asociación, y en general velar



por los intereses de los trabajadores; asimismo, constata que los acuerdos ratificados por los países miembros sean incorporados a las leyes nacionales propias de cada país y llevadas a la práctica; el incumplimiento de las mismas, da lugar a que la parte cuyos derechos hayan sido violentados presente sus respectivas quejas ante este alto organismo. Dentro de sus funciones además está brindarle asesoría técnica a los países miembros

Innumerables son los convenios que han sido aprobados en este organismo, dentro de ellos se pueden mencionar los siguientes:

- a) El Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización; este Convenio fue creado en 1948, en la ciudad de San Francisco.
- b) Convenio 122 sobre la Política de Empleo, de 1964; tiene el propósito de fomentar programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, así como la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital, adecuado a las necesidades del trabajador.
- c) Convenio 155 sobre la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, de 1981, el cual en la Parte IV resalta algunos aspectos importantes: "Acción a Nivel de Empresa. Artículo 16. 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan

riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2. Deberá exigirse a los empleados que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias, químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas. 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud". En este Artículo se evidencia el principio de prevención que se ha tratado de resaltar en el presente trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo a través de convenios da a los Estados parte las directrices para que se respeten los derechos de los trabajadores; estos a su vez por medio de sus leyes internas deben promover el cumplimiento de estas disposiciones, por lo que la creación de los delitos laborales en un momento dado tienen como fuente las disposiciones emanadas de este alto organismo; esto como consecuencia de la obligación que tienen los Estados partes de darle cumplimiento a los convenios que han ratificado.

5.4. Bases para su inclusión

A pesar que se han establecido una serie de ilícitos penales en el orden laboral, que se encuentran vigentes en algunas legislaciones extranjeras; se hace indispensable que se establezcan aquellas conductas penalmente relevantes que puedan lesionar los



derechos de los trabajadores; que emanan precisamente de las relaciones que regula el Código de Trabajo guatemalteco; y específicamente del abuso que pueda originarse por el patrono hacia el trabajador; por lo que es importante que se tomen en consideración algunos aspectos a señalar.

- a. En primer lugar, es importante señalar que el incumplimiento de las normas de trabajo pueden generar también la comisión de actos delictuosos.
- b. Las normas que integran el derecho penal del trabajo aún no forman dentro del sistema guatemalteco una unidad o bien un Código Penal del Trabajo.
- c. Los delitos laborales están circunscritos a la esfera del derecho de trabajo y a la lucha de clases que estimula las actividades entre el capital y el trabajo dentro del fenómeno de la producción.
- d. A diferencia de la codificación penal, cuyos tipos se encuentran definidos con líneas contundentes y concretas, las legislaciones no han podido precisar en muchos aspectos los tipos penales del trabajo. Por el carácter especial del derecho del trabajo, se infiere claramente que los delitos laborales son también delitos especiales dentro de la connotación que les confiere la doctrina general.
- e. El abuso del patrono en aquellas conductas que sean socialmente insoportables, deben ser tipificadas y sancionadas; ya que el mismo constituye un exceso o uso

indebido de algo; lo que fundamenta el patrono no debe exceder de sus facultades, haciendo uso indebido de los derechos que le son propios, esto contribuiría a reforzar la defensa de los derechos de los trabajadores.

- f. Lo expuesto resalta la problemática existente, por lo que se propone que se regulen como delitos, las siguientes conductas: a) Fraude al salario, b) equiparación al fraude por manipulación de empleos o salarios, c) la prestación forzada de servicios sin retribución, d) la imposición y mantenimiento de condiciones de trabajo o de seguridad social ilegales; en otras legislaciones se denomina imposición maliciosa de los trabajadores de condiciones perjudiciales, e) tráfico ilegal de mano de obra, o el reclutamiento de personas ofreciéndoles condiciones o empleos falsos, f) migraciones ilegales.

Algunos delitos que deben considerarse dentro de la legislación guatemalteca son los siguientes:

- a. El delito contra la libertad sindical y el derecho de huelga, pues se trata de delitos relacionados con el derecho colectivo; es importante destacar que este aspecto se refiere a la restricción o limitación que pueda realizar el patrono sobre el derecho del trabajador.
- b. El delito contra la seguridad y la salud en el trabajo, que tiene relación con la seguridad y la previsión social; lo que se pretende es evitar que con las conductas

negligentes del patrono se provoquen accidentes en el trabajo como se evidenció con anterioridad.

- c. El delito de privación maliciosa de derechos en caso de crisis de empresas, este es un delito muy común y sucede frecuentemente en el caso de las maquilas cuando los patronos extranjeros se van sin previo aviso y dejan a los trabajadores sin el pago de sus salarios y prestaciones, es un tipo de alzamiento de los pasivos laborales. De igual manera sucede en el caso de que la empresa, a conveniencia se declara en quiebra no cumpliéndose medidas de protección especial en el caso del trabajador, especialmente respecto del pasivo laboral.

- d. Otro supuesto importante a considerar dentro de este delito, sería que el patrono no hiciera efectivo el pago del salario mínimo y las prestaciones laborales establecidas en la legislación.

- e. El delito de simulación de contrato, pues en la realidad resulta de que se le hace creer al trabajador que ha suscrito determinado contrato de trabajo con algún patrono; pero éste efectivamente se realiza con otro patrono, a manera de confundir al trabajador y que éste en determinado momento no reclame sus prestaciones laborales porque no conoce a su patrono.

- f. El delito de sustitución de empresa, de igual manera que en el supuesto anterior, esto se suscita cuando se da la sustitución patronal y se realizan actos en perjuicio de los trabajadores.
- g. El delito de retención de salarios y prestaciones laborales, esto en base a la obligación alimentaria que generalmente tiene el trabajador; en virtud que en muchas ocasiones el patrono no hace efectivo el salario al trabajador dentro del plazo convenido; esto coadyuva a que se vean afectados bienes jurídicamente tutelados en el ordenamiento penal como lo son la vida y la salud; este delito, considerado después de hacer el requerimiento correspondiente de pago.

La protección penal frente al abuso del patrono y la necesidad de su regulación constituye un tema de actualidad en materia laboral; sobre todo por la necesidad de establecer que en Guatemala la legislación penal laboral es nula, y que como consecuencia de ello se dan arbitrariedades patronales constitutivas de delitos, las cuales lesionan bienes jurídicos que ya son tutelados por el Estado; además, estas conductas no son sancionadas, debido a que en el Código de Trabajo sólo existen faltas sancionadas con multas; siendo que constituyen también una violación a principios penales generales.

La importancia del tema radica en dar a conocer la realidad de Guatemala en cuanto a los abusos que pueden cometer los patronos; asimismo proponer algunos factores que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores, para que en un futuro el



Congreso de la República de Guatemala pueda legislar sobre esta materia; y aquellas violaciones a los derechos de los trabajadores no queden impunes o las sanciones a que sean acreedores los transgresores sean proporcionales al daño ocasionado al bien jurídico tutelado





CONCLUSIONES

1. Existen normas laborales de orden nacional e internacional que los trabajadores desconocen y por lo mismo no las hacen valer ante el patrono especialmente aquéllas que se refieren a normas de seguridad e higiene.
2. Debido a que no se realiza continuamente la supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo no se garantizan los derechos mínimos de los trabajadores los cuales son violentados con frecuencia.
3. Algunas conductas de los empleadores lesionan bienes jurídicos tutelados, como el caso del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores; sin embargo, en la legislación nacional no se encuentran reguladas como delitos.
4. Los abusos cometidos por los empleadores, sobrepasan las infracciones administrativas que se regulan en las leyes ordinarias; convirtiéndose en algunos casos en ilícitos penales no tipificados ni en lo laboral ni en lo penal.





RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe intervenir en forma directa y efectiva, capacitando, orientando y dando a conocer la normativa laboral nacional e internacional en beneficio de los trabajadores.
2. Por medio de la Inspección General de Trabajo, se deben propiciar políticas de vigilancia y supervisión constante, en cuanto al cumplimiento de las normas laborales que son mínimas e irrenunciables para el sector laboral.
3. En vista de la desprotección penal de que son objeto los trabajadores y de existir conductas ilícitas hacia ellos, que deben regularse penalmente; éstas deben sancionarse con penas de multa y prisión por medio de los Órganos Jurisdiccionales competentes.
4. A través del Congreso de la República de Guatemala, se deben crear normas prohibitivas en materia penal laboral que conlleven una sanción efectiva y proporcional al daño causado por el transgresor.





ANEXO



Trabajo de campo:

El trabajo de campo consistió en la realización de diez preguntas a trabajadores que acudieron a la Inspección General de Trabajo a denunciar a sus patronos por diferentes motivos. A continuación se presentan los resultados

CUADRO 1

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EN EL ÁMBITO LABORAL SE PUEDEN COMETER ÍLICITOS?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

De acuerdo con la respuesta emitida, es evidente que en la realidad los trabajadores perciben que existen delitos que pueden ser cometidos por los empleadores; es decir, conductas que lesionan los intereses de los trabajadores y que el Estado a través de la regulación de los mismos tiene la obligación de prevenir.



CUADRO 2

PREGUNTA: ¿SABE SÍ SE REGULAN LOS DELITOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	0
NO	20
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

De conformidad con las respuestas, se puede determinar que la mayoría de trabajadores desconoce que existan ilícitos penales de carácter laboral que se regulen en el ámbito del derecho guatemalteco; sin embargo, es latente el sentimiento de que existen conductas lesivas hacia los derechos de los trabajadores que pueden ser constitutivas de delitos y que el Estado no se ha preocupado por regularlas.



CUADRO 3

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LOS ABUSOS EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES ES FRECUENTE?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

La respuesta anterior evidencia que existe abuso de parte del empleador hacia los trabajadores; los cuales en muchos casos indicaron que no denuncian esta conducta del patrono por temor a represalias y porque tienen necesidad de un trabajo que les brinde estabilidad y un salario seguro para la manutención de sus familias. Además, consideran que la situación de desempleo que existe en el país es otro factor que contribuye a evitar que las denuncias sean interpuestas ante los órganos correspondientes.

Dentro de los abusos más frecuentes mencionaron la falta de pago del salario mínimo, de algunas de las prestaciones laborales, despidos injustificados, falta de cumplimiento de las normas en materia de trabajo y previsión social, entre otras.

CUADRO 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO ES EFECTIVA PARA CONTRARESTAR LOS ABUSOS EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	02
NO	18
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

Los entrevistados manifestaron, en su mayoría, que no es efectiva la intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; porque es una entidad de carácter administrativo, por un lado, y por el otro, no se realizan con la suficiente frecuencia las visitas domiciliarias a los centros de trabajo, para supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores; también hicieron referencia a que normalmente se realizan conciliaciones que en muchos casos benefician únicamente a los patronos, y el trabajador por la necesidad que tiene se ve obligado a acceder a dichos acuerdos.

CUADRO 5

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EN EL CÓDIGO PENAL SE REGULAN LOS
DELITOS LABORALES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	0
NO	20
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

Los entrevistados en su totalidad consideran que no existen delitos laborales en la legislación guatemalteca; añadiendo que eso constituye prueba que los diferentes gobiernos no se han preocupado por brindarle protección penal a los trabajadores, estimulando un favoritismo hacia los patronos, que en muchas ocasiones son producto de las políticas de Estado que favorecen a un grupo minoritario de la sociedad guatemalteca.



CUADRO 6

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EN OTRAS LEGISLACIONES SI SE REGULAN LOS
DELITOS LABORALES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

El total de entrevistados fueron unánimes en indicar que consideran que en otras legislaciones si se regulan los delitos laborales; sin embargo, en el caso de Guatemala no es así, lo cual obedece entre otras cosas a los niveles de cultura y de conciencia de las autoridades, y que los gobiernos de turno no se han preocupado en darle la importancia que merece la fuerza laboral del país.

CUADRO 7

PREGUNTA: ¿CREE QUE LOS ÍLICITOS PENALES MÁS FRECUENTES SON AQUELLOS QUE ATENTAN CONTRA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y AQUELLOS QUE CONSTITUYEN ABUSOS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	00
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

La mayoría absoluta de los entrevistados indicaron que dentro de los ilícitos laborales más frecuentes se encuentran los relacionados con la seguridad y previsión social; por ello, se producen accidentes de trabajo no estando protegidos especialmente los trabajadores; citando el ejemplo de la construcción, que en la mayoría de casos no son cubiertos por el seguro social, y que cuando se suscita una eventualidad, a pesar que no ha habido una previsión obligada por parte del patrono de brindarle a los trabajadores la seguridad del caso, tienen que ser remitidos a un hospital nacional en donde fácilmente pueden fallecer.



CUADRO 8

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTEN EN LA REALIDAD UNA SERIE DE ÍLICITOS LABORALES QUE DEBIERAN ESTAR REGULADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

De la pregunta a la que se hace referencia, se puede determinar que el total de los entrevistados manifestaron que existen una serie de hechos a los que se ven sometidos los trabajadores que pueden ser constitutivos de delitos, y que de hecho no están regulados ni tipificados como tales.



CUADRO 9

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL HECHO DE QUE NO SE REGULEN DELITOS
LABORALES, SÓLO BENEFICIA A LOS EMPLEADORES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

La mayoría de los entrevistados respondieron que efectivamente el hecho de que no se regulen conductas que lesionen los derechos de los trabajadores, es únicamente una ventaja que el Estado de Guatemala, le brinda al sector de empleadores; y que esta situación no sólo se observa en el ámbito del derecho individual del trabajo, sino también en el caso del funcionamiento de sindicatos.

CUADRO 10

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE ES CONVENIENTE QUE SE CREE EL CÓDIGO PENAL LABORAL?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	20
NO	0
TOTAL	20

Fuente: Investigación de campo, marzo de 2010.

Respecto de esta pregunta, todos fueron unánimes en responder que es conveniente que se regule un Código Penal Laboral; o bien, como señalan unos, lo conveniente sería que se regularan algunos ilícitos laborales en el Código Penal, tomando en consideración los abusos a que se ven sometidos los trabajadores, considerados individual o colectivamente, tal como sucede en la realidad, y que es un hecho notorio; por lo que en la medida en que el Estado se involucre más en los problemas que afecten a los trabajadores, en esa misma medida, procurará proponer la creación de normas para brindar esa protección penal, ya sea creando un código específico, o bien, reformando el Código Penal.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.

CUELLO CALÓN, Eugenio. **Derecho penal español**. Tomo I. 13ª. ed. 2º.Vol. España: Ed. Bosch, 1972.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo, disputaciones terminológicas**. 5ª. Ed., México: Ed. Porrúa, S. A., 1968.

DE LEÓN VELASCO, Héctor Aníbal y José Francisco de Mata Vela. **Derecho penal I parte general**. 20ª ed. Guatemala: Magna terra editores S.A., 2010.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. ODLP, 2002

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Teoría general del delito**. 2ª ed. Barcelona, España: (s.e), 1989.

Observatorio de Derechos Laborales en Guatemala. **Comunicado No 6. La efectiva protección de los derechos laborales en Guatemala. Una tarea pendiente**. Guatemala: (s.e.), 2008.

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



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho penal del trabajo**. 1ª ed. México: Ed. Botas, 1948.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Tratado de derecho penal parte general. Tomo III**. 1ª ed. México: Ed. Filiberto Cárdenas Jr., 1988.

Legislación:

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

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-73, 1973.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1947.