

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



**LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO
PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS
LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR**

ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2014

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

**LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO
PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS
LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2014

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Díaz

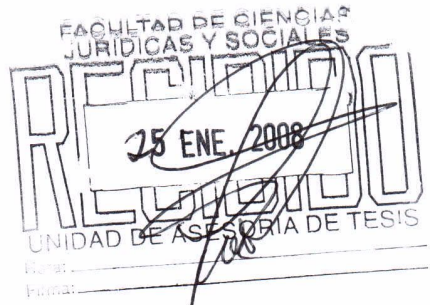
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público).



LAURA MATILDE TANCHEZ GARCIA
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 25 de enero de 2008

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

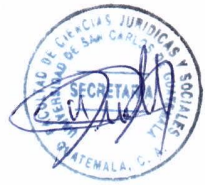


Distinguido licenciado:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Asesora de Tesis del bachiller ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO, he procedido a asesorar metódica y técnicamente al estudiante en su tesis titulada: "LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR"

EXPONGO:

- A) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación al derecho laboral y procesal laboral, respecto a la administración de justicia en los juzgados laborales del Departamento de Santa Rosa.
- B) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentable utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico y el método histórico, utilizo variedad de técnicas de investigación y se apoyo en extensa bibliografía.
- C) Se corroboró la utilización correcta del lenguaje técnico jurídico propio de un profesional de las ciencias jurídicas.
- D) Respecto a la contribución científica, surge la necesidad de establecer nuevas reglas dirigidas a los tribunales laborales.



- E) La estructura y trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisface plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, con justificaciones y argumentos válidos siendo esta la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas de este material para reformas normativas y específicas que pueden traducirse en cambios notorios.
- F) Cumpliendo con los requisitos plasmados en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra facultad, de lo expuesto me permito extender Dictamen Favorable al trabajo de mérito y se continúe la revisión de la misma.
- G) Concluyo que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión y Examen Público de Tesis en nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Renuevo a Usted las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

Licda. Laura Matilde Sánchez García
Abogado y Notario
Colegiada No.1792.

Laura Matilde Sánchez García
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de febrero de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS OVIDIO PEÑA ENRIQUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO, Intitulado: "LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y 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".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

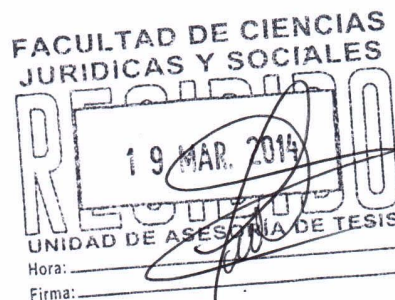


BUFETE JURIDICO
LIC. CARLOS OVIDIO PEÑA ENRIQUEZ
"0" Calle 3-73 zona 4 de Mixco, Colonia Monte Verde

Guatemala, 18 de Septiembre de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Su despacho

Licenciado:



Cordialmente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Revisor de Tesis del Bachiller ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO, que he procedido a revisar técnicamente dicha tesis titulada: "LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR".

EXPONGO:

- A) El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación al derecho laboral y procesal laboral, respecto a la administración de justicia en los tribunales laborales del Departamento de Santa Rosa.
- B) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método Inductivo y Deductivo y además utilizó variedad de técnicas de investigación así como extensa bibliografía.
- C) Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propia de un profesional de las ciencias jurídicas.
- D) Con respecto a la contribución científica, surge la necesidad de establecer políticas públicas dirigidas en beneficio de la clase trabajadora.
- E) La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos, siendo esta la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierten el trabajo de tesis en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que pueden traducirse en cambios notorios.



- F) Se cumple con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad de lo expuesto me permito extender Dictamen Favorable al trabajo de mérito y se continúe con la revisión de la misma.
- G) Concluyo **informando y dictaminando** a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.

Lic. Carlos Ovidio Peña Enríquez
Abogado y Notario
Colegiado No. 4988

Lic. Carlos Ovidio Peña Enríquez
Abogado y Notario

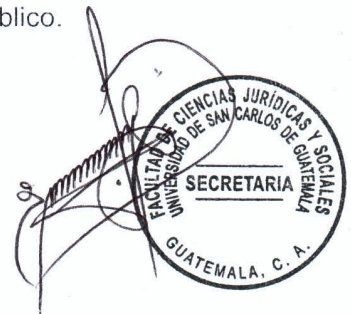


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de julio de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK RENATO DE JESÚS TÁNCHEZ ARÉVALO, titulado LA IMPUNIDAD LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA AL NO PODER EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS DENTRO DE LOS JUICIOS LABORALES FAVORABLES AL TRABAJADOR. 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/srrs.

Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su infinita bondad y sabiduría.
- A GUATEMALA:** Por orgullo de ser guatemalteco.
- A MIS PADRES:** Profa. Flora Lilia Arévalo de Tánchez. +
Prof. Jesús Eduardo Tánchez Coutiño. +
Por ejemplo y consejos que en todo momento me dieron.
- A MI ESPOSA:** Norma Leticia Barillas García, por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Lily, Renata, Esmeralda, Rosa y Gerber con cariño.
- A MIS HERMANOS:** Licda. Matilde Tánchez G.
Licda. Telma Tánchez G.
Licda. Rina Tánchez G.
Profa. Omeritza Tánchez G.
Prof. Luis E. Tánchez G.
- A MIS SOBRINOS:** Dr. José L. Juárez Tánchez.
Lic. Jorge Rodríguez Tánchez.
Br. Elmer Villatoro Soberanis.
- A MIS AMIGOS:** Licda. Elizabeth Oscal, Luis Ozaeta +,
Gustavo Grajeda, Federico Sandoval O. y
Gregorio Álvarez Por su incondicional amistad.
- A LOS PROFESIONALES:** Licda. Mireya Soto Urizar, Lic. Carlos O. Peña,
Lic. Hector España, Licda. Siomara Erazo por
Su colaboración y enseñanzas.



A:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la oportunidad de cumplir una meta más en mi vida.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Proceso laboral guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto de derecho de trabajo.....	3
1.3. Concepto de derecho procesal de trabajo.....	5
1.4. Principios que informan al proceso de trabajo.....	6
1.5. Sujetos del derecho laboral.....	7
1.5.1. Trabajador.....	7
1.5.2. Patronos.....	8
1.6. De las jornadas de trabajo.....	9
1.7. De salario o sueldo.....	11
1.7.1. Formas de remuneración del trabajador.....	12
1.8. Formas de terminación del contrato de trabajo.....	13
1.9. Actitudes del demandado.....	20
1.10. Forma de dictar sentencia.....	25
1.11. Los recursos en el juicio ordinario de trabajo.....	25
1.11.1 Recurso de Apelación.....	26
1.11.2 Recurso de Nulidad.....	27
1.11.3 Recurso de Revocatoria.....	27
1.11.4 Recurso de Reposición.....	28
1.11.5 Recurso de Aclaración.....	28
1.11.6 Recurso de Ampliación.....	29
1.11.7 Recurso de Responsabilidad.....	29
1.12. Ejecución de sentencia.....	29

CAPÍTULO II

	Pág.
2. El desistimiento.....	31
2.1. Reseña del desistimiento en el juzgado de Cuilapa, Santa Rosa.....	34
2.2. La función del Ministerio de Trabajo a través de la inspección de trabajo en el cálculo de prestaciones laborales.....	34
2.3. Organización y función de los tribunales.....	41

CAPÍTULO III

3. Vulneración de los derechos laborales por la aprobación de desistimientos falaces.....	45
3.1. Concepto de vulnerabilidad.....	45
3.2. Concepto de falacia.....	48
3.3. Concepto de impunidad laboral.....	49
3.3.1. Características de la impunidad laboral.....	50
3.4. ¿Qué persigue la impunidad laboral?.....	51
3.5. ¿Cómo opera la impunidad laboral?.....	52
3.6. Actividades, estrategias y prácticas aplicadas por el sector empresarial dentro de la impunidad laboral.....	52
3.7. Actitudes, estrategias y prácticas aplicadas por el organismo legislativo dentro de la impunidad laboral.....	53
3.8. Actitudes, estrategias y prácticas más frecuentes aplicadas por los tribunales de trabajo y previsión social dentro de la impunidad laboral.....	57
3.9. Origen de los derechos reales.....	58
3.10. Análisis de la realidad jurídica de la vulnerabilidad de los derechos del trabajador.....	66

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la investigación.....	69
---	----



4.1. Las sentencias condenatorias en contra de un patrono.....	71
4.2. Las sentencias absolutorias a favor del patrono.....	73
4.3. La inejecución de la sentencia por incumplimiento.....	76
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
ANEXO.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se hacen planteamientos respecto a las necesidades y limitaciones que sufre el sector de trabajadores; el problema consiste en la negativa del pago de sus prestaciones laborales aún cuando exista resolución judicial emitida por los juzgadores correspondientes.

Los objetivos se centraron en establecer que no existen las garantías procesales, ni los medios coercitivos adecuados, para lograr el pago obligatorio de las prestaciones que se deriven de una relación laboral. Se comprueba la hipótesis que consistió en determinar la necesidad de establecer la obligación que tiene el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales de ejecutar las sentencias emitidas por dichos órganos, de obligar a los patronos al pago de prestaciones laborales, como una política a favor de los trabajadores.

La tesis consta de cuatro capítulos, los cuales guardan una secuencia lógica para encaminar al lector hacia la total comprensión del tema de estudio: En el primero se desarrolla lo relativo a los antecedentes del proceso laboral guatemalteco, así como un breve análisis del proceso laboral guatemalteco; el segundo capítulo trata la demanda, forma de conciliación, iniciación, reseña de desistimiento, función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Organización y función de los tribunales; en el tercer capítulo hace referencia a la vulneración de los derechos laborales por la aprobación de desistimientos falaces, así como qué es lo que persigue la impunidad laboral y cómo opera; en el cuarto capítulo se realiza un análisis de los resultados de la investigación en cuanto a los procesos anómalos que se dan en las relaciones laborales estudiadas, dicho estudio culmina con el proyecto de una reforma legal al Código de Trabajo.

Para el desarrollo de este trabajo se utilizaron diversos métodos, entre los cuales: El deductivo fue útil para determinar a partir de la observación del fenómeno general, de las faltas patronales, cuáles eran los detalles particulares que por no ser adecuadamente cubiertos afectan al trabajador. A partir de ello se sintetizan ideas en

relación a dicho fenómeno; el analítico con el cual se analizó en forma separada de la misma; el dialéctico, el que a través de su aplicación y sus leyes permitieron determinar como se ha generado el problema estudiado. Las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica con la cual se analizaron los textos consultados; y la observación, que permitió confirmar la problemática que sufren los trabajadores.

Se espera que este trabajo de tesis sirva para posteriores análisis de aspectos históricos de la problemática descrita y, otras relativas a las prestaciones laborales, para estructurar nuevos planteamientos jurídicos que beneficien al conocimiento del área de derecho del trabajador.

CAPÍTULO I

1. Proceso laboral guatemalteco

1.1 Antecedentes

La junta revolucionaria de gobierno abrió la brecha para la redacción de la constitución que dio al sector trabajador un mínimo de derechos y del primer Código de Trabajo, que reguló de forma directa las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores.

Durante el régimen del General Jorge Ubico, la relación laboral fue de carácter civil, es decir, que era un contrato civil en el que se redactaban las condiciones de trabajo.

El 26 de marzo de 1947 se emitió la ley provisional de Sindicalización (Decreto 223 del Congreso de la República), constó de cuarenta y uno Artículos incluyendo tres transitorios. Este reglamentó el precepto constitucional que se refirió a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos. El nuevo Código de Trabajo sustentado en el Decreto Legislativo 330, cobró vigencia el día 1 de mayo de 1947, indiscutiblemente constituyó el pilar más importante en el derecho laboral guatemalteco.

Durante 10 años, hubo un clima de libertad de asociación, y en ese tiempo creación y se multiplicaron las organizaciones gremiales de orden obrero, campesino, magisterial y de la administración pública, en el ámbito rural y urbano. Se gozó de la tutelaridad del derecho hacia la parte obrera.



Sin embargo, en el año de 1954 un movimiento armado puso fin al estado de derecho y consecuentemente al sector trabajo. Sufrió una desmedida merma en sus derechos adquiridos.

La Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y Confederación Nacional Campesina, así como los sindicatos más grandes y combativos fueron cancelados por acto de gobierno y no judicialmente. La represión a los obreros y campesinos se extendió desde el despido y encarcelamiento masivo, hasta el exilio y muerte de algunos dirigentes. Se derogaron inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo y la constitución de 1945.

El 2 de febrero de 1956 se emitió la nueva Constitución, sin ninguna representación de la izquierda dentro de los constituyentes que la elaboraron y por último, se dictó el Decreto 570 del presidente de la república, que contenía numerosas reformas a todo el Código de Trabajo.

Para el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, siendo el actual código de Trabajo.

En el año 1965 se estableció el aguinaldo para los trabajadores del sector privado y público en el Decreto Ley 399 otorgando menos de cincuenta por ciento de aguinaldo. Fue modificado por el Decreto 74-78 donde se estipuló el cien por ciento del salario para el aguinaldo a los empleados públicos. Se mejoraron las condiciones de los trabajadores del sector privado con el Decreto 76-78 del Congreso de la República,

otorgándoles el cien por ciento de aguinaldo equiparando de esta manera a los empleados del sector público y privado.

El Decreto 78-89 del Congreso de la República, establece la bonificación incentivo. Para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. El decreto número 42-92 del Congreso de la República, crea la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.

El Acuerdo Gubernativo número 640-95 decreta, salarios mínimos en las áreas de periodismo impreso, radio periodismo, periodismo televisado. Por otro lado, el Acuerdo Gubernativo número 667-95 fija los salarios mínimos para las actividades agrícolas y no agrícolas, las actividades de la construcción, el pan y repostería.

1.2 Concepto del derecho de trabajo

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, en la minuciosa definición de Cabanellas: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores y de unos otros con el Estado. En lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹

¹ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 34.

Para complementar la definición y dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, el propio autor señala que comprende: Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado). Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores. Leyes de fabrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad); Derecho de trabajo (Salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo). Krotoschin da esta otra definición: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.²

Analizando el Artículo 1° del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se puede definir el derecho laboral como un derecho tutelar de los trabajadores, ya que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente. Así, el derecho del trabajo, “es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo”.³

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 123.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 752.

1.3 Concepto de derecho procesal del trabajo

Para iniciar, se anota la definición de derecho procesal laboral dada por el Licenciado Mario López Larrave definió el derecho procesal del trabajo como: “El conjunto de principios e instituciones y normas instrumentales que tiene por objetivo resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁴

Otros autores lo han definido, entre ellos, está la del tratadista Trueba Urbina, quien define el derecho procesal laboral como: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, inter obrero o inter patronales”.⁵

Para Armando López Porras, el derecho procesal del trabajo: “Es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.⁶

Incola Jaeger, lo define así: “Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o intersindical, no colectivo de trabajo”.⁷

⁴ López Lavarre, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 44

⁵ *Ibid.*, Pág. 43.

⁶ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 42

En el diccionario se define el derecho del trabajo como: “El conjunto de normas y disposiciones para regular la prestación de cualquier tipo de trabajo por cuenta ajena”.⁸

1.4 Principios que informan al proceso de trabajo

- De iniciativa procesal a cargo de las partes, (con la excepción de la iniciativa oficial en el procedimiento de faltas laborales);
- De impulso procesal de oficio o inquisitivo;
- De aportación de la prueba por las partes (dispositivo atenuado por auto para mejor fallar).
- De congruencia (fue suprimida la excepción en las sentencias arbitrales);
- De intermediación;
- De oralidad;
- De Concentración;
- De publicidad;
- De economía (comprendido el de rapidez, costo mínimo del juicio gratuidad);
- De preclusión;
- De igualdad;
- De tutela;
- De sencillez;
- De lealtad o probidad;
- De flexibilidad en la apreciación de la prueba;

⁷ Stafforini, Eduardo R. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 5.

⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 753

- De adquisición procesal.

1.5 Sujetos del derecho laboral

Los sujetos de derecho de trabajo son, por un lado, la persona o las personas que se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, e indistintamente se conocen con los nombres de obrero, trabajador o productor, del otro lado, uno o varios patronos, o empleadores, o una persona jurídica, para los cuales se realiza el trabajo y bajo cuya dependencia se presta.

1.5.1 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, Artículo 3 del Código de Trabajo Guatemalteco Decreto 1441. Hueck Nipperdey, considera que: “Trabajadores son aquellas personas que están obligadas a trabajar al servicio de otra con base a un contrato privado o de una relación jurídica equiparada a este”.⁹

Kaskel y Desech, consideran como trabajador: “A quien se halla en una relación de trabajo dependiente, de carácter privado, voluntariamente contraída con otra persona”.¹⁰

⁹ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo II, Pág. 122.

¹⁰ *Op. Cit.* Pág. 122

La enciclopedia práctica de derecho, publicada bajo la dirección de Miguel Fenech, catedrático de la universidad de Barcelona en su volumen primero, define al trabajador como: “Todo aquel que ejecuta un trabajo, obra o servicio, por cuenta y bajo la dependencia de un patrono mediante una remuneración, cualquiera que esta sea”.¹¹

1.5.2 Patronos

Toda persona individual y jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Artículo 2 del Código de Trabajo. El Artículo 18 del Código de trabajo, establece que: “Contrato individual de trabajo es el vinculo económico-jurídico, mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Mario López Larrave, indica que: “Contrato o relación individual de trabajo es el vinculo mediante el cual una persona física queda voluntariamente obligada a prestar a otra persona, física o jurídica, sus servicios personales en forma subordinada sin asumir los riesgos de la actividad y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.¹²

El Artículo 19 del Código de Trabajo, preceptúa: Para que el contrato individual exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de

¹¹ Op. Cit. Pág. 122

¹² López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág. 19

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

Para Fernández Molina, la relación de trabajo se da cuando: “Una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le da origen”.¹³

1.6 De las jornadas de trabajo

Existen varias clases de jornada de trabajo: La diurna, la nocturna y la mixta. El Código de Trabajo en el Artículo 116 señala, que la jornada de trabajo efectiva diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La labor diurna normal semanal debe ser de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Exceptuándose a los trabajadores ganaderos.

Cuya labor diurna normal semanal debe ser de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo; el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 334

El Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, señala que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario”.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

La ley determina las situaciones de excepciones muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. Para Meilij, la jornada de trabajo es: “Todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan en una decisión unilateral del trabajador”.¹⁴

1.7 De salario o sueldo

Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por este. El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo. El cálculo de esta remuneración, puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo;
- b. Por unidad de obra;
- c. Por participación en las utilidades, venta o cobros que haga el trabajador.

El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales.

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural. Artículos 88, 90, 92, 103 del

¹⁴ Katz, Ernesto R. *La estabilidad en el empleo y otros estudios del derecho del trabajo*. Pág. 65.

Código de Trabajo y 102 incisos b), c) y d) de la Constitución Política de República de Guatemala. Guillermo Cabanellas, indica que: “Salario mínimo es la contraprestación mínima debida, pagada directamente por el patrono, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día, para la satisfacción de sus necesidades”.¹⁵

Rafael de Pina y Castillo Larrañaga expresan que: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.¹⁶

1.7.1 Formas de remuneración del trabajador

Pueden mencionarse las siguientes:

- a. Por unidad de tiempo;
- b. Por unidad de obra;
- c. Una forma mixta.

Las formas de pago del salario pueden ser:

- a. En dinero;
- b. En especie;

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 60

¹⁶ De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga. **Instituciones del derecho procesal civil**. Pág. 78.

Siendo estas las dos únicas formas de pago y aclarando que nunca puede ser totalmente pagado el salario cien por ciento en especie; como lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 90, "... No obstante los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden recibir el pago de su salario hasta en un treinta por ciento del importe total de este como máximo...".

1.8 Formas de terminación del contrato de trabajo

Hay terminación del contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin y esta cesa. Dejándola, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra.

También puede ocurrir por disposición de la ley, según los términos referidos en los contratos de trabajo que ambas acuerdan. La terminación del contrato se da conforme a las causas enumeradas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Ésta surte efecto desde que el patrono lo comunica al trabajador y éste cesa efectivamente de sus labores. El trabajador tiene derecho a emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social antes que transcurra el término de prescripción (30 días), con el objeto que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido y si no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:

- a. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuo, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

- b. Daños y perjuicios. Artículos 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 76, 78 del Código de Trabajo.

La terminación de los contratos de trabajo puede ser:

- a. Por voluntad de una de la partes;
- b. Por mutuo acuerdo.
- c. Por causa imputable a una de las partes;
- d. Por disposición de la ley o causas legales.

En materia laboral existen dos sistemas de estabilidad del trabajador en su empleo siendo estos:

- a. El sistema de estabilidad propia: es el que impide el despido injustificado del trabajador mediante la nulidad de todo acto que así lo disponga como los casos del trabajador del Estado y algunos estatutos profesionales.
- b. El sistema de estabilidad impropia: es el que permite prescindir del trabajador sin indicar los motivos que dieron a ello pagando una indemnización a éste, por los años de servicios prestados y concediéndole un tiempo antes que termine la relación laboral para que busque otra fuente de trabajo.

Krotoschin, indica que el despido es: “El medio por excelencia para poner término a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, que son los que más concuerdan con la idea de permanencia o inestabilidad característica de la relación laboral según lo que preconiza su concepción más moderna”.¹⁷

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por el tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o sección, ni puede ser embargado.
- b. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato y el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho termino.
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad o vacaciones.
- d. El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que

¹⁷ Jhonston Sánchez, Arnoldo. **Los conflictos de trabajo**. Pág.29

el asalariado esté protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Artículo 82 del Código de Trabajo inciso e) y 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Krotoschin considera que: “Es más fácil comprender que la indemnización por despido es indemnización por violación de contrato cuyo valor es fijado por la ley en forma general, independientemente del daño efectivamente sufrido por el trabajador”.¹⁸

Para López Larrave: “El despido arbitrario es válido, pero ilícito, esto implica, un incumplimiento a una obligación contractual, por los que es sancionado por el pago. De una indemnización tarifada”.¹⁹

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece además, la obligación de pagar daños. Y perjuicios por terminación de los contratos de trabajo, hasta un máximo de doce meses y costas judiciales. La causa del despido debe probarla el empleador, según la última parte del párrafo de este Artículo.

Manuel Ossorio, expresa que: “En cumplimiento de obligaciones por actos ilícitos el perjudicado tiene derecho a ser indemnizado por el causante de los daños que este le

¹⁸ Novel Maldonado, Miriam Graciela. **Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales.** Pág. 97

¹⁹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 98.

haya causado en forma efectiva y también en la utilidad que haya dejado de percibir por el retardo en el incumplimiento”.²⁰

Se indica además, que cuando la conducta del patrono ha realizado un despido injustificado causa un daño. Ese daño debe ser indemnizado, aún cuando ya no exista la relación laboral. Este daño no puede ser cubierto por el pago de la indemnización común, debido a que la conducta ilícita y abusiva del patrono ha ocasionado un daño material y moral al trabajador.

Por ello debe pagar por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador. Este pago se hará efectivo cuando el trabajador pruebe la existencia de ese perjuicio excepcional.

Las vacaciones deben ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya ha cesado la relación de trabajo. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, el patrono debe compensarle con dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse como promedio la remuneración ordinaria y extraordinaria devengada durante los últimos tres meses. Artículos 102 inciso I) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo en los Artículos 132, 133 y 134.

²⁰ Op. Cit. Pág. 751.

El goce de las vacaciones está protegido internacionalmente por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en el Artículo 25; los convenios: el de la OITM de 24 de junio de 1936; y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. No existe una definición doctrinal de vacaciones y todavía no se ha determinado si es una institución del derecho laboral o de seguridad social.

Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen, por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. La ley regula la forma de pago: debe pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de enero siguiente.

A los trabajadores que tuviesen menos del año de servicios, tal aguinaldo debe ser cubierto proporcionalmente al tiempo laborado. Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Artículo 102 inciso I) de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículos 1, 2 y 7 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, contempla la regulación de la bonificación, incentivo, para los trabajadores del sector privado. Esto con el objeto de estimular y aumentar su productividad. El Artículo 4, en el inciso 7, establece que: por esta única vez a partir del mes siguiente al que entró en vigor esta ley, todos los empleadores deben conceder a sus trabajadores una bonificación incentivo no menor

de quince centavos (Q.0.15) para las actividades agropecuarias y de treinta centavos (Q-0.30) en las demás. Debe ser calculado por hora ordinaria de trabajo en moneda de curso legal y pagado al trabajador diariamente, en forma semanal quincenal o mensual de acuerdo a la forma de pago de la empresa”.

El diccionario de la lengua española, indica que una bonificación es: “El aumento o mejora de una determinada cosa, significa también abonar una cierta cantidad de dinero a alguna partida a favor de alguien”.²¹

El juicio ordinario laboral regulado por el Código de Trabajo es un proceso de cognición ya que tiende a asegurar la presencia del juez en todas la fases de su diligenciamiento; consecuentemente, es impulsado de oficio. La declaración de asistencia del derecho se pronuncia mediante las distintas fases de reconocimiento.

La demanda puede ser presentada por escrito o en forma oral. Artículos 332 y 333 del Código de Trabajo. Si se ajusta a las prescripciones legales, el tribunal señala día y hora de audiencia, Artículo 335 del Código de Trabajo. El principio de la concentración procesal determina si la demanda no contiene los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código en mención, el juez ordenara satisfacer los requisitos previos, Artículo 334 en mención, principio del impulso procesal regula que entre la notificación y la primera audiencia deben mediar por lo menos tres días, más el término de la distancia, Artículo 337 del citado código.

²¹ Diccionario de la lengua española. Tomo I, Pág. 96.

1.9 Actitudes del demandado

A interponer en contra de la demanda el recurso de nulidad, dentro del tercer día de notificado en consecuencia el tribunal puede:

- a. Rechazarlo por frívolo e improcedente. Artículo 66, literal c) de la Ley del Organismo Judicial.
- b. Admitir para su trámite el recurso, en este caso, se suspende la audiencia, Artículo 365 del Código de Trabajo, segundo párrafo.

Reconvención o contestación en sentido negativo: Ésta se puede hacer en el término comprendido entre la notificación y la primera audiencia o al allanarse a la demanda Artículo 338 del Código de Trabajo.

Interposición de excepciones, puede ser por razón del territorio o de la materia, debe interponerse en el tercer día de notificado, se tramita en incidente. Artículo 309 del Código de Trabajo y 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial. El actor puede ampliar la demanda antes que ésta sea notificada al demandado o en la primera audiencia. El demandado puede pedir que se suspenda la audiencia y se señale una nueva, o bien contestar la demanda, todo ello debe hacerse constar. Cuando al actor, se le declara rebelde se siguen las demás fases del proceso. Cuando es el demandado, se le declara rebelde y confeso, y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debe dictarse la sentencia Artículo 358 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez la acepta una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia Artículo 336 del Código de Trabajo. Previamente al contestar la demanda, el demandado puede interponer las excepciones contempladas en el Artículo 344 del Código de Trabajo. El tribunal debe admitirlas o rechazarlas, si las admite, confiere audiencia al actor por veinticuatro horas, para que contradiga u ofrezca las pruebas pertinentes. Las actitudes que puede tomar el actor son:

a. Solicitar que se suspenda la audiencia, para evacuarla dentro de veinticuatro horas, contradiciendo en forma escrita. Si se inclina por esta opción el auto resuelve las excepciones, se dicta dentro de tres días de evacuada la misma, Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

b. El actor puede en la misma audiencia contestarla en forma oral, al hacerse así el tribunal puede:

b.1 previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias. Salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

b.2 suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora de audiencia para recibir pruebas.



b.3 suspender la audiencia, dictando el auto que declare con lugar o sin lugar la excepción. Si el auto es desfavorable, se puede interponer el recurso de nulidad Artículo 365 del Código de Trabajo, dentro del tercer día de notificada la resolución o al momento de ser notificada la resolución o al ser notificado el auto.

El tribunal debe admitirlo o rechazarlo, Artículo 365 del Código de trabajo y 66 de la Ley del Organismo Judicial. Si lo admite y confiere audiencia por veinticuatro horas a la otra parte, ésta puede optar por:

I. Solicitar que se suspenda la audiencia y pronunciarse en forma escrita, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

II. Evacuar la audiencia en forma oral. En la misma audiencia, en virtud de lo cual el tribunal debe citar el auto que declare con lugar o sin lugar la nulidad. Si lo declara sin lugar debe imponer la multa de cinco quetzales (Q.5.00) a quinientos quetzales (Q.500.00); pero ante este auto dentro de las veinticuatro horas de notificado se puede interponer el recurso de apelación Artículo 365 del Código de Trabajo. La sala jurisdiccional competente, puede declarar sin lugar. El auto queda firme y continúa el proceso. Con lugar, es revocado el auto impugnado y se declara con o sin lugar las excepciones, dependiendo de quién apele.

Esta resolución ya no es objeto de interposición de algún recurso. En el momento de la audiencia, antes de iniciarse esta se debieron agotar las fases de ampliación de la demanda e interposición de excepciones dilatorias. La contestación de la demanda, es

la oposición del demandado a las pretensiones ejercidas por el actor. Puede ser de dos formas: oral y escrita, Artículos 322 y 338 del Código de Trabajo. Existen dos modalidades, de allanamiento:

- Allanamiento total

- Allanamiento parcial

Allanamiento total: En éste se aceptan todas las pretensiones, este reconocimiento supone el pago de las prestaciones del actor. Es decir que el demandado estuvo de acuerdo en aceptar todas las pretensiones que en la demanda el actor exige.

Allanamiento parcial: En éste el demandado no está de acuerdo con las pretensiones del actor debiendo expresar los hechos en que se funda su oposición en forma clara en la primera audiencia.

Siendo en sentencia en donde se declara la procedencia o no del derecho a oponerse. Artículo 338 del Código de Trabajo, el cual estipula que podrá presentarse por escrito. Artículo 340 del Código de Trabajo. El tribunal puede admitirla para su trámite o rechazarla. Si la admite debe suspenderse la audiencia a menos que el reconvenido exprese su deseo de contestarla en esa diligencia. De lo contrario se señala una nueva audiencia, en la cual se contestará aquella. Artículo 340 del Código de Trabajo.

Contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere, el juez procura avenir a la partes proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobar en el acto cualquier arreglo en que convenga, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Las clases de conciliación son: Total, si las partes concilian sobre todas las prestaciones y parcial si no se concilian en todas, solo en una o varias de las prestaciones, y se continúa el juicio sobre las demás. La conciliación puede ser también judicial, si es ante los tribunales y extra judicial si es fuera del tribunal. Artículos 340 y 342 del Código de Trabajo. Si no hubiere avenimiento entre las partes el juez recibe inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o en la contestación de ella; en la reconvención o cuando sea impertinente o contra derecho, debe ser rechazada de plano; y en las excepciones dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia. Por el principio de inmediación y contestación, toda prueba debe recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia.

Para el efecto, las partes están obligadas a concurrir con sus respectivas pruebas. Si en la primera no fuera posible recibir toda prueba se señalarán otras audiencias. Entre los medios de prueba en particular, el Código de Trabajo no regula todo lo relativo a ellos.

Por lo que se debe aplicar en forma supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, en su parte conducente. Artículo 347 al 356 del Código de Trabajo.

1.10 Forma de dictar sentencia

Existen dos formas: la contemplada en el Artículo 359 del Código de trabajo, recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco días, ni mayor de diez días.

El juez dicta la sentencia, implica la responsabilidad del juez si no lo hiciera así el Artículo 358 del Código de Trabajo, preceptúa: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiese sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma bajo apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite dicta la sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. La forma de la sentencia debe ser congruente, clara y precisa”, Artículo 364 del Código de Trabajo y 147 del la Ley del Organismo Judicial.

Entre los medios de prueba en particular, el Código de Trabajo no regula todo lo relativo a ellos, por lo que se debe aplicar en forma supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, en su parte conducente. Artículos 347 al 356 del Código de Trabajo.

1.11 Los recursos en el juicio ordinario de trabajo

Según Guasp: “Recurso es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada”.²²

La ley procesal de trabajo guatemalteco admite los siguientes recursos:

²² Guasp. *Introducción al estudio de derecho procesal civil de Guatemala*. Pág. 268.

1. Apelación.
2. Nulidad.
3. Revocatoria.
4. Reposición.
5. Aclaración.
6. Ampliación.
7. Responsabilidad.

1.11.1 Recurso de apelación

Para Couture: “Es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior”.²³

Es decir, que este recurso se interpone ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, este lo conocerá si fuera procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Recibidos los autos en la sala antes mencionada, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que se expresen los motivos de su inconformidad.

Vencido este término se señalará día para la vista, la que deberá efectuarse durante los cinco días después. Si dentro del término de cuarenta y ocho horas dado al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia,

²³ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 249.

en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal si lo estima procedente, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas. Éstas deben practicarse dentro de los cinco días siguientes, vencido este término, se señalará día para la vista que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.

Contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación. Artículo del 367 al 373 del Código de Trabajo.

11.1.2 Recurso de nulidad

Es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento. Puede interponerse únicamente contra los procedimientos en que infrinja la ley cuando no procede el recurso de ampliación. Se interpone ante el mismo tribunal que infringió el procedimiento y es éste quien deberá resolverlo. Interpuesto se le dará trámite mandado a oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella, será resuelto de plano dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si se declara sin lugar será sancionado el recurrente con una multa de cinco a quinientos quetzales (Q.5.00 a Q.500.00).

1.11.3 Recurso de revocatoria

Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

Este recurso deberá interponerse en el momento de la notificación y se resolverá el mismo día y veinticuatro horas de notificada una resolución cuando hubiese sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Este precepto regulado por el Código de Trabajo se encuentra perjudicial, pues al notificar ésta, por cédula, practicante no se podría ejercitar. Artículo 365 del Código de Trabajo.

El Licenciado Bernhard “recomienda la reforma de la ley en el sentido de otorgar un término de veinticuatro horas para interponer la revocatoria”.²⁴

1.11.4 Recurso de reposición

Este recurso se usa para obtener la modificación de autos originales de un tribunal superior. No es de mayor uso en el derecho laboral, es por ello que se menciona en forma vaga.

1.11.5 Recurso de aclaración

Tiene por objeto que el tribunal esclarezca los puntos dudosos, oscuros o contradictorios de la resolución. Debe interponerse dentro del término de veinticuatro horas de notificado el fallo y como no se encuentra previsto en el Código de Trabajo para su trámite, deberá acudir supletoriamente como se encuentra establecido en el Artículo 326 del Código de Trabajo, en lo que fuere aplicable lo normado en el Código Procesal Civil y Mercantil.

²⁴ Bernhard Rubio, José. **Los medios de impugnación en el procedimiento laboral**. Pág. 45.

1.11.6 Recurso de ampliación

Tiene por objeto que el tribunal resuelva en la sentencia o auto en su caso todos los puntos sometidos al juicio por las partes o por mandato de la ley. La ampliación se pedirá si se omitió resolver algunos de los puntos sometidos a juicio. Es aplicable a este recurso todo lo dicho en el recurso de aclaración. Artículo 365 del inciso a) del Código de Trabajo.

1.11.7 Recurso de responsabilidad

El objeto de este recurso es la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley y la reparación civil de daños y perjuicios inferidos al agraviado. El Artículo 429 del Código de Trabajo, estipula cuando procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión social. Así puede verse que procede, cuando amplíen los términos sin justa causa; y cuando no cumplan los mandatos contenidos dentro del Código en mención.

1.12 Ejecución de sentencia

La ejecución de la sentencia está regulada en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo, los cuales preceptúan lo siguiente: "Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en Primera Instancia. Las sentencias dictadas por los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que corresponden esos tribunales".



CAPÍTULO II

2. El desistimiento

Es el acto procesal por medio del cual se le pone fin a un proceso, recurso o incidente antes que se dicte la sentencia o el auto.

En la legislación, en el Código Procesal Civil y Mercantil en los Artículos del 581 al 587 regula las formas del desistimiento. Según el Artículo 581 el desistimiento puede ser: total o parcial.

Desistimiento total:

Es el acto por el cual se le pone fin a un recurso que afecte la esencia del asunto.

Desistimiento parcial:

Solamente se da en un recurso, incidente o excepción de una prueba propuesta, en consecuencia es sobre puntos que no dan fin al proceso.

Artículo 582 (Desistimiento de proceso). "Cualquiera puede desistir del proceso que ha promovido o de la oposición que ha formulado en un proceso en que es parte. Este desistimiento impide renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia al derecho respectivo para desistir del proceso no es necesaria la conformidad de la parte

contraría”. Este es uno de los fundamentos legales en los que se auxilian los patronos, pues con el simple hecho de que el trabajador retire su demanda con eso basta para dar por concluido un proceso sin verificar que no se vulneren los derechos de este Artículo 583 (Desistimiento parcial). “El desistimiento de un recurso, excepción o incidente deja firme la resolución recurrida y sin efecto la excepción o incidente, para el desistimiento parcial no es necesario la conformidad de la parte contraria”.

Artículo 584 (Quienes no pueden desistir del proceso). “No pueden desistir del proceso ni de un recurso o excepción que afecte el fondo del asunto los que defienden intereses de menores, incapaces o ausentes. Tampoco podrán hacerlo los que defiendan intereses del estado o municipalidades”.

Artículo 585 (Trámite). “Para que el desistimiento sea válido necesita que conste en autos la voluntad de la persona que lo hace con su firma legalizada por un notario o reconocida ante el juez en el momento de presentar la solicitud; y si no pudiere firmar, lo hará otra persona a su ruego. Si no se cumpliera con lo dispuesto en este Artículo la solicitud se desechará de plano”.

Artículo 586 (aprobación judicial). “Presentado en forma válida el desistimiento, el juez dictará resolución aprobándolo”.

Artículo 587 (Daños y perjuicios). “El desistimiento del proceso no impide las demandas que puede promover la parte contraria por los daños y perjuicios causados por el proceso desistido”.

De la Rioja establece que: “Frente al desistimiento de la acción o la excepción (que extingue definitivamente el derecho) se dictará sentencia sin más trámite imponiéndose las costas al desistente”.²⁵

Jucuy explica: “Las costas serán a cargo de la parte que desista”.²⁶

Según Ossorio: “Desistimiento es en materia procesal, el acto de abandonar la instancia, la acción o cualquier otro tramite del procedimiento. Puede ser expreso o tácito; el desistimiento tácito se opera al dejar vencer voluntariamente el término procesal. Pueda también desistirse del derecho material invocado en el proceso”.²⁷

En materia laboral no debe ser permitido el desistimiento a las prestaciones correspondientes del trabajador ya que se estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores como está preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 106, así también lo regula el Artículo 12 del Código de Trabajo, cuando un proceso ha sido iniciado y se ha dictado una sentencia favorable al trabajador, se debe crear un procedimiento viable para poder ejecutar dichas sentencias.

²⁵ Carsona Zacarías, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Pág. 57

²⁶ Op. Ci. Pág. 57.

²⁷ Op. Cit. Pág. 242.

2.1 Reseña de desistimiento en el juzgado de Cuilapa, Santa Rosa

En los procesos laborales que conocen los tribunales del departamento de Santa Rosa, el ochenta y tres por ciento de los patrocinados o bien los trabajadores no conocen las leyes laborales y por ende sus derechos, circunstancias que dan lugar a la vulnerabilidad y renuencia a las prestaciones que por ley les corresponde y en base a la amplitud que la ley da a que solo con el simple desistimiento del trabajador ya ni se investigue a que acuerdo se llevo. Además no contamos con un sistema de ejecución a excepción de la Instrucción General, debería existir una fiscalía en el Ministerio Público que regulara la persecución penal en las resoluciones de trabajo y prevención social.

2.2 La función del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección de Trabajo en el cálculo de prestaciones laborales.

La primera función que tiene es asesorar a los trabajadores con respecto a las prestaciones que según datos proporcionados por ellos les corresponden.

La segunda función es el cálculo de dichas prestaciones. Proporcionándolas en hoja simple, membretada con la liquidación que le corresponde al trabajador.

La tercera función es la notificación por parte del trabajador al patrono, para que se apersona en la Inspección de Trabajo, y por la vía conciliatoria le pague sus prestaciones al trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley orgánica de este último y sus reglamentos. Artículos 274 del Código de Trabajo.

La función principal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo. Por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales es velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes. Convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigencia o que se emitan en lo futuro. Artículo 278 del Código de Trabajo.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo tienen carácter de título ejecutivo. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales.

Estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales (Q.300.00).

Artículo 279 del Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos a los trabajadores sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacué o cuales quiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Artículo 280. (Modificado por el Artículo 18 del Decreto 18-2011 del Congreso. De la República). “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual y colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente. De indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo cuando a estas últimas las apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover y realizar substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

Artículo 281 del Código de Trabajo, regula: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización del tribunal competente de Trabajo y Previsión Social, ya que como lo preceptúa el Artículo 30 le corresponde al patrono la inversión de la prueba y en caso de que no se exhiba se debe presumir, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio

de las autoridades o agentes de policía. Con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

e) Deben intervenir en todas las dificultades de trabajo que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se ha suscrito; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;

- g) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponden.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después

de haber dejado el servicio; y se reforma el inciso l) por Artículo 19, del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala. El cual queda así:

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código;

En los casos que no ameriten prevención, harán cuenta de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

Se adiciona el inciso m) por Artículo 19, del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala el cual queda así:

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de las diligencias. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación a las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este código.”

Artículo 282. “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de Trabajo o de Previsión Social”.

A criterio personal en el Código de Trabajo debería existir la figura del desistimiento con algunas variantes. Como por ejemplo que este desistimiento no se haga fuera de los tribunales de trabajo, sino únicamente en presencia del juez que conoce el caso con apego a la ley, velando porque se respeten los principios establecidos en las normas constitucionales, convenios, leyes ordinarias y reglamentos que regulan los preceptos laborales en el territorio guatemalteco que conoce del caso y que al trabajador se le cancelen sus prestaciones completas, puesto que sus derechos adquiridos no deberían ser manipulados por el patrono, ni por notario alguno. Esto porque algunos notarios y patronos manipulan la necesidad y la pobreza de los trabajadores (la mayoría del campo) dándoles una bagatela como indemnización, haciéndolos firmar la mayoría de veces, hojas en blanco, para luego llenar a su conveniencia el desistimiento, que posteriormente presenta al tribunal respectivo como prestaciones canceladas en forma completa, a satisfacción del trabajador.

2.3 Organización y función de los tribunales

Artículo 283, “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Artículos 284. “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y
- c) Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “Salas”.

Artículo 285. “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”

Artículo 286, No pueden ser miembros, funcionarios de empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

Como referencia hay designados dieciséis juzgados de trabajo en todo el país, los cuales resultan insuficientes para la cantidad de casos laborales existentes los cuales por verse en engorrosos trámites burocráticos tienden a resolverse de manera de conciliación y no siempre bajo los términos legales que inspiran a los principios del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que recientemente ha creado una oficina de conciliación con el objeto de agilizar el pago de las prestaciones y pago de salarios adeudados, sin embargo el problema en si consiste en no poder ejecutar las sentencias ya dictadas por dichos tribunales, pues no existe ningún procedimiento que verifique o haga el cobro respectivo de la deuda ya declarada por una sentencia de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO III

3. Vulneración de los derechos laborales por la aprobación de desistimientos falaces

3.1 Concepto de vulnerabilidad

Según el Diccionario de Lengua Española: “Calidad de vulnerable. Vulnerable que puede ser herido o recibir lesión, daño o menoscabo. La vulnerabilidad social”.²⁸

El nuevo patrón de desarrollo que caracteriza a los países de América latina y especialmente a Guatemala, destaca no sólo por la estabilidad macroeconómica y la recuperación del crecimiento, sino también por su incapacidad para materializar efectivos avances sociales. En este sentido llama la atención que durante los años noventa junto a la persistencia de la pobreza y la profundización de las desigualdades, haya aparecido un nuevo fenómeno social; la vulnerabilidad. Este tratado enfatiza:

a) En primer lugar, la relevancia que adquiere el concepto de vulnerabilidad como elemento para entender tanto las condiciones objetivas de indefensión en que se encuentran los sectores subordinados de la sociedad como la percepción subjetiva de inseguridad derivada de la modificación radical de las reglas del juego económico social.

²⁸ Diccionario de la Lengua Española. Tomo IV. Pág. 3,713.

b) En segundo lugar, el tratado revisa la institucionalidad que actualmente existe en los países de la región para llevar a cabo las políticas y programas sociales.

Sobre esta base se examina una institucionalidad más apropiada para reducir los desequilibrios derivados del nuevo patrón de desarrollo. Entre otros aspectos se da un especial énfasis a la necesidad de establecer, en el plano gubernamental una autoridad social al mismo nivel que la autoridad económica y la autoridad política.

Una vez superada la crisis de los años noventa, no se ha logrado la consolidación de un crecimiento sostenido. Por su parte el ritmo de reducción de la pobreza se atenuó en comparación a las décadas previas al ochenta y, sobre todo, se amplió la brecha de la desigualdad (Altimir, 1997; CEPAL, 1996 CEPAL, 1997). El deterioro social de los países de la región y especialmente de Guatemala, va acompañado por un fenómeno psicosocial de naturaleza inédita; la desconfianza en actual patrón de desarrollo y en el tipo de modernización que lo caracteriza.

En efecto, existen indicaciones de una amplia mayoría de ciudadanos que se siente insatisfecha tanto con la distribución desigual de los frutos del crecimiento como con su participación poco equitativa en las oportunidades y riesgos propios de la modernización y la globalización.

En particular, los grupos descontentos perciben que las nuevas instituciones sociales (por ejemplo, los sistemas privados de salud y previsión social) aumentan la inseguridad y vulnerabilidad de las personas. Esta percepción parece atribuirse al sentimiento de

indefensión generado por el repliegue del Estado desde su función protectora del pasado que incluso en las limitadas condiciones de subdesarrollo, desempeñaba un destacado papel, especialmente a favor de las capas medias y grupos urbanos de bajos ingresos, y el agotamiento de aquellos referentes paradigmáticas de transformación que ofrecieron esperanzas de una mejor vida para los grupos sociales subordinados en los países de la región. Quizá sea esta la razón para que, por ejemplo, los jóvenes no encuentren en la actividad política una gran motivación o para que los partidos tradicionales se vean remplazados por nuevos liderazgos, muy distantes de las concepciones ideológicas conocidas históricamente.

De manera, la problemática social del presente ciclo histórico tiene formas muy distintas a la que caracterizó a los países de la región desde los años 30 a los 70. El vínculo entre desarrollo y pobreza adquirió nuevas especificidades, que son propias del actual rumbo que adaptaron la economía y el estado.

La vulnerabilidad tiene expresiones distintas según se trate de países, de territorios subnacionales de rubros productivos, de comunidades o de hogares. En estos últimos por ejemplo, la vulnerabilidad, los comportamientos demográficos y las pautas disfuncionales de estructuración familiar suelen acompañar a la pobreza, conformando un verdadero síndrome de desventaja social.

Por otra parte, la institucionalidad para llevar a cabo la política y los programas sociales dentro de las condiciones del nuevo patrón de desarrollo no se ha renovado plenamente.

En el caso del derecho del trabajo, el trabajador frente al patrono continuamente es vulnerable, sea por ignorancia o por el poder económico, o por tecnicismos jurídicos que únicamente favorecen al patrono.

3.2 Concepto de falacia

Una falacia es un engaño, mentira para dañar a alguien, costumbre de emplear, falsedades en daño ajeno. La falacia aparece al citar a una autoridad en un campo específico como apoyo a una teoría o idea perteneciente a un campo diferente. El uso de un término colectivo sin delimitación clara o significativa de los elementos que lo componen. Nosotros, ustedes, ellos, la gente, el sistema como un todo, son los ejemplos más comunes.

Esta falacia es especialmente visible en el campo de la discusión política, como también se usa en los tribunales, por ejemplo en juicios de tipo oral y en este caso en particular sobre el desistimiento mal aplicado en el juicio laboral.

La palabra falacia se usa para designar cualquier idea equivocada o creencia falsa, como la falacia de creer; todos los patronos son honestos pero, en lógica se usa un sentido más técnico, error en el razonamiento o argumentación.

Con palabras más sencillas se puede definir así: Falacia es una forma de razonamiento que parece correcto pero resulta no serlo cuando se le analiza cuidadosamente.

Dentro de las falacias informales está la falacia de argumento de ignorancia. Debe haber desistimientos porque nadie ha demostrado que la cantidad de dinero que recibe el trabajador no es lo que aparece consignado en el desistimiento. Se ha cometido falacia por ignorancia, ya que se sostiene que una proposición es verdadera simplemente sobre la base de que no se ha demostrado su falsedad.

3.3 Concepto de impunidad laboral

Es el complejo fenómeno jurídico político y social caracterizado por la falta de positividad de las garantías laborales. Propiciada por la actitud patronal de violentar o eludir el respeto de las mismas. La permisibilidad por parte de las autoridades administrativas y judiciales ante tales actitudes y las deficiencias legislativas para preverlas y sancionarlas.

En el caso del derecho del trabajo, se ha constituido como una disciplina jurídica esencialmente sustitutiva hacia los derechos humanos, económicos y sociales, tutela que se entendería realizada mediante el pleno respeto de los derechos que protege. El carácter preparatorio de castigo no conlleva otra cosa que la restitución de la situación jurídica afectada mediante el incumplimiento de la norma, precisamente por ese actuar contrario a la misma y es ello lo que realmente es importante en el derecho del trabajo puesto que, tratándose de derecho, que se reconocen a los trabajadores de manera individual o colectiva.

La protección que establece el derecho laboral tiene como objetivo fundamental la protección de la sociedad. De tal manera, cuando el derecho de trabajo no se cumple en su etapa natural (cumplimiento voluntario) y el Estado no hace efectiva la garantía de coercibilidad inherente a la forma que reconoce el derecho violado mediante la reparación plena de la situación jurídica afectada.

Evidentemente se está ante un caso de impunidad que no es susceptible de ser variado mediante la imposición de una sanción no preparatoria, ya que ella por sí misma no restablece la garantía social violada.

3.3.1 Característica de la impunidad laboral

La impunidad laboral se caracteriza por la pérdida de la garantía de coercibilidad de la norma, que conduce a la violación de la misma. No tenga como efecto de la acción del ius imperium del Estado la restitución de la situación jurídica afectada mediante el pleno cumplimiento de la garantía violada. La flexibilización por su parte, conlleva igualmente la falta de positividad de la norma jurídica que es operada a través de circunstancias de hecho que eliminan el carácter tutelar del derecho del trabajo.

Tanto la impunidad laboral como la flexibilidad, se caracterizan por la existencia formal de la norma sin que ésta sea efectivamente cumplida y sin que el Estado garantice su pleno cumplimiento; de tal manera, que la impunidad y la flexibilidad laboral resulten en si conceptos que describen una misma situación.

3.4 ¿Qué persigue la impunidad laboral?

A corto plazo;

A mediano plazo; y

A largo plazo.

A corto plazo:

La destrucción de la organización insipiente, la no negación colectiva y la evasión de las responsabilidades económicas sociales y legales a cargo del patrono.

A mediano plazo

La creación de un clima de permanente inestabilidad laboral que impida a los trabajadores la defensa de sus derechos y los persuada de no organizarse sindicalmente, buscando la estabilidad laboral mediante su integración a asociaciones bajo control patronal sean éstas sindicatos blancos o asociaciones solidaristas.

A largo plazo

La destrucción del movimiento sindical, la extinción del ejercicio de los derechos de libre sindicalización, de negociación colectiva y de huelga, la desregulación del derecho de trabajo y la sujeción de la relación laboral una de las condiciones de trabajo a las necesidades y a la voluntad unilateral del patrono.

3.5 ¿Cómo opera la impunidad laboral?

La impunidad laboral opera a través de toda una serie de actitudes, estrategias y prácticas en cuya ejecución o consentimiento oficial participan: Activamente el sector empresarial, el Organismo Legislativo, los órganos administrativos, las autoridades administrativas de trabajo y las autoridades de trabajo y previsión social.

3.6 Actividades, estrategias y prácticas aplicadas por el sector empresarial dentro de la impunidad laboral

Desnaturaliza el contrato de trabajo mediante contratos de naturaleza civil o formas alternas de contratación, oculta el capital real de la empresa mostrando como capital legal uno ficticiamente inferior a fin de asegurarse la no ejecución de sus obligaciones patronales.

Recurre a la creación de empresas satélites o empresas fantasmas dentro de la misma empresa a fin de que el trabajador no tenga certezas respecto a la identidad de su patrono recurre al fraude de ley y utiliza las necesidades económicas y sociales del trabajador para forzarlo a la renuncia de sus derechos irrenunciables. Mediatiza los órganos administrativos y judiciales de trabajo. A fin de que la desnaturalización del derecho laboral sea abalada en todas las instancias legales conduciendo a su flexibilización e incluso desregulación de hecho. Recurre al despido, a la represalia o al cierre de la fuente de trabajo como respuesta al ejercicio del derecho de libre sindicalización.



Prefiere despedir, reprimir, cerrar empresa o asumir los altos costos de un proceso antes que negociar con los trabajadores.

Acude a prácticas dilatorias de los procesos a efecto de que los mismos no sean resueltos o bien que los trabajadores se desesperen y por su pobreza renuncien a sus derechos.

Mantiene un clima de inestabilidad laboral que aumenta el temor de organizarse.

Crea organizaciones alternas al sindicato o sindicatos blancos con el objeto de que éstos mantengan un ataque constante en contra del sindicato legítimo.

3.7 Actitudes, estrategias y prácticas aplicadas por el organismo legislativo dentro de la impunidad laboral

La aprobación de leyes tendientes a limitar, restringir o negar a los trabajadores del estado el ejercicio del derecho a la huelga. (Decreto No. 36-96 del Congreso de la República de Guatemala).

La creación de normas que permiten al estado vulnerar la estabilidad laboral evadir sus responsabilidades patronales desnaturalizando el contrato de trabajo y eludiendo la relación laboral y la protección del mínimo de garantías que brinda al trabajador el derecho de trabajo mediante la contratación civil. (Ejemplo: el renglón presupuestario

cero veintinueve (029) que tiene asiento en la Ley de Contrataciones del Estado que como figura abierta, el contrato de servicios profesionales).

La limitación del trabajador del Estado de su derecho a las dos instancias procesales.

La no regulación del fraude ley en materia laboral.

La no regulación del contrato de servicios profesionales a efecto de que la iniciativa privada no lo utilice con el fin de sustituir el contrato de trabajo por el contrato civil o mercantil.

La no regulación de controles que permitan establecer el capital real de las sociedades anónimas, permitiendo que estas puedan operar en el país manejando planillas y cuentas que superan en un diez mil por ciento el capital inscrito de la empresa.

La permisibilidad legal para que las empresas, sobre todo las de maquila manejen su facturación en bancos extranjeros y realicen el pago de la planilla laboral mediante transacciones internacionales sin alterar el capital legal de la empresa.

La no regulación de sanciones drásticas para los funcionarios públicos que violen los derechos laborales.

La aprobación de tratados internacionales de libre comercio sin asegurarse de que en los mismos se incluyan normas de protección a los derechos laborales. La omisión total de las propuestas sindicales al momento de aprobar reformas a las leyes laborales,

ejemplo: el reciente proceso de reformas del Código de Trabajo, en donde la propuesta del movimiento sindical fue totalmente ignorada por el Congreso de la República de Guatemala.

Legislar de manera deficiente a efecto de que la norma no resulte totalmente clara, dando lugar con ello para que la misma sea desnaturalizada mediante la interpretación y se utilice para restringir limitar y negar los derechos de los trabajadores.

Legislar a efecto de reconocer la autonomía estatutaria del sindicato.

Legislar a efecto de mantener como única forma posible de sindicalización la obsoleta figura del sindicalismo de empresa cuyo efecto es atemorizar al movimiento sindical.

La regulación de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, de tal forma que la misma se preste para que el patrono pueda, mediante la misma, escapar a las consecuencias legales del despido de los trabajadores dejando a estos sin salida legal para defender sin estabilidad laboral, sus derechos de libre sindicalización y negociación colectiva así como de sus derechos económicos provenientes del trabajo.

La no legislación de sanciones severas hacia los jueces y magistrados que incumplan con los plazos perentorios establecidos en las leyes respectivas para los procesos relativos al trabajo y a la previsión social. El incremento al arancel de abogados y notarios, a fin de ser inaccesible económicamente para los trabajadores el recurso de amparo ante las violaciones de sus garantías fundamentales o a la acción de inconstitucionalidad en contra de las leyes que violen los derechos laborales



reconocidos constitucionalmente, relegar a la mínima importancia posible la problemática laboral del país y la utilización de la facultad legislativa para favorecer los intereses del grupo empresarial predominante en el Congreso de la República de Guatemala.

La permisibilidad para que los bienes de la empresa se encuentren inscritos a nombre de los socios a efecto de que la sociedad anónima, como persona jurídica, no cuente con bienes ejecutables y la responsabilidad por las acreedurías de los trabajadores no pueda trasladarse a los socios. Ejemplo: la dirección de política industrial del Ministerio de Economía, el Reglamento Mercantil y el Registro de la Propiedad.

La inexistencia de controles efectivos a efecto que las empresas no extraigan sus bienes, maquinaria y equipo hacia otro país con el objeto de evadir sus responsabilidades patronales. Ejemplo: el Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria en lo que aduanas respecta.

La no inscripción o el irrespeto de los embargos precautorios decretados por las autoridades judiciales de trabajo. Ejemplo: la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, el Registro Mercantil General de Guatemala y el Registro de la Propiedad. La permisibilidad para que los comerciantes extranjeros y sin arraigo en el país inscriban sus empresas como sociedades nacionales evadiendo con ello la obligación de prestar fianza legal del cumplimiento de sus obligaciones en el país. Ejemplo: El Registro Mercantil.



La permisibilidad de las autoridades tributarias para que las empresas se manejen con capitales legales incluso un diez mil por ciento inferior al capital real que presupone su facturación y el pago de la planilla laboral. Ejemplo: la Superintendencia de Administración Tributaria.

3.8 Actitudes, estrategias y prácticas más frecuentes aplicadas por los tribunales de trabajo y previsión social dentro de la impunidad laboral.

El abuso del criterio judicial para disminuir, restringir, limitar o negar el libre ejercicio y goce de los derechos laborales.

La parcialización y los vínculos estrechos de muchos jueces de trabajo con los asesores legales o representantes de las empresas.

La permisibilidad para que magistrados de las salas de apelaciones de trabajo puedan simultáneamente desempeñarse como jueces y como representantes o asesores de empresas a través de sus bufetes profesionales, incluso en los mismos procesos respecto de los cuales conocen, Ejemplo: caso pro ciegos.

La permisibilidad para la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables.

El establecimiento de criterios legales con carácter de jurisprudencia que permiten la violación de los principios y normas de derecho de trabajo.

El excesivo retardo en la tramitación y resolución de los procesos de amparo y de inconstitucionalidad a efecto de que la desesperación llegue antes que la justicia.

3.9 Origen de los derechos reales

El término de derecho real proviene del derecho romano ius in re, o derecho sobre la cosa. La definición va a venir a dar por contraposición con los derechos personales.

Derechos reales del trabajador:

Son los que confieren a su titular (trabajador), el derecho a obtener del sujeto pasivo (patrono) una determinada conducta o prestación.

Naturaleza jurídica de los derechos reales del trabajador:

Puede entenderse que son auténticos derechos reales, pues el contenido obligacional no tiene autonomía propia, sino que existe como consecuencia del mismo derecho real.

Definición de derechos reales:

Es decir, que el trabajador desde el momento que inicia la relación laboral adquiere sus derechos reales siendo estos:

- Salario mínimo;
- Bono incentivo;
- Vacaciones;
- Aguinaldo;
- Licencias;
- Indemnización;
- Bonificación Anual.

Salario mínimo

Es la suma mínima que se debe pagarse a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado y este no puede ser disminuido en la relación laboral, el cual está garantizado por la ley, para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

¿Quién fija los salarios mínimos?

El Organismo Ejecutivo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores y demás entidades representadas en la comisión Nacional de Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Artículo 12 del Código de Trabajo).

Posteriormente, el Organismo Ejecutivo con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica. (Artículo 113 del código de trabajo reformado por el Artículo 3 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Bonificación incentivo

Es la prestación establecida para estimular y aumentar la productividad de los trabajadores del sector privado. No forma parte ni substituye el salario mínimo establecido y debe ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, conforme a los sistemas de productividad y eficiencia que se establezcan.

¿Cómo se determina el monto de la bonificación incentivo?

El artículo 1 del Decreto número 37-2001 con vigencia a partir del 6 de agosto del año 2001, establece que cualquiera que sea la actividad en que se desempeñe un trabajador o trabajadora, no importando el cargo o el puesto que desempeñe, la bonificación incentivo será de doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) que debe ser pagada junto al sueldo mensual devengado.

Vacaciones

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como

trabajados los días que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones.

A ese efecto, debe tratar que no se altere buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso. De igual manera deberá evitarse que se recargue el trabajo de los compañeros de labores. Las vacaciones no son compensables en dinero salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos 3 meses. Si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año de los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento que el trabajador adquiere su derecho a las vacaciones. El importe

de éste salario debe cubrirse por anticipado (del Artículo 130 al 134 del Código de Trabajo).

Aguinaldo

¿A cuánto equivale el pago mínimo que en concepto de aguinaldo deben hacer anualmente los empleadores a sus trabajadores?

Al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que los trabajadores devenguen por un año de servicios continuos o a la parte proporcional correspondiente.

¿Cómo y cuándo debe pagarse el aguinaldo?

El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero del año siguiente, Artículo 102 inciso J) de la Constitución Política de la República de Guatemala y Decreto 76-78).

Licencias

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días. Artículo 61 inciso ñ) del Código de Trabajo;
2. Cuando el trabajador contrae matrimonio, cinco (5) días;

3. Por nacimiento de un hijo, dos (2) días;
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencia y haya indicado que éstos serán retribuidos;
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que dure la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento del que se trate;
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de 6 días en el mismo mes calendario para cada uno de ellos;
7. Para el ejercicio del derecho de voto en las elecciones populares, el tiempo que sea necesario;
8. Para asistir a las oficinas, consultorios y otros centros al servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando el trabajador ha sufrido algún accidente o debe someterse a algún examen médico general;
9. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo si se hubieren suscrito.

Todos los numerales anteriores se adicionan por el inciso ñ) por el Decreto número 1486 del Congreso de la República de Guatemala. Reformado por el inciso ñ) por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Indemnización

¿Si el empleador despide injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, debe indemnizarlo?

Si, pagándole un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses laborados y si los servicios no alcanzaron a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización también se deben tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponde al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaron a seis meses. El plazo que tiene el trabajador para reclamar el pago de su indemnización es de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato. El plazo para reclamar el pago de las demás prestaciones laborales, salvo disposición en contrario, es de dos años, Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 82 del Código de Trabajo, 9 del Decreto 76-78, 4 del Decreto 42-92, 260 y 264 del Código de Trabajo.

Según el Código de Trabajo el patrono tiene que probar la justa causa para el despido de un trabajador. Y si el patrono no prueba dicha causa debe de pagar al trabajador, las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder, a título de daños y perjuicios y costas judiciales.

Bonificación anual

¿En qué consiste la bonificación anual, conocida como bono incentivo (bono 14)?

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores, adicional e independiente del aguinaldo, igual al cien por ciento del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para el cálculo de dicha bonificación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el período de 12 meses, que termina en el mes de junio, y deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Si la relación laboral terminare por cualquier causa el empleador debe pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación de dicha relación laboral. (Artículos 1, 2,3,

del Decreto 42-92 del Congreso de la República y Decretos -2000 y 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala).

3.10 Análisis de la realidad jurídica de la vulnerabilidad de los derechos del trabajador

Todos los seres humanos tienen derechos, los que en cualquier momento se puede quebrantar, vulnerar y los derechos de los trabajadores no son la excepción.

Es de hacer notar que en una relación en donde interviene el factor económico la sociedad busca formas o medios para evadir cualquier retribución que sea un beneficio a la clase trabajadora.

Los derechos reales de los trabajadores son vulnerables, ya que el trabajador al iniciar la relación laboral lo que pretende es un salario justo para su sostenimiento y el de su familia y en el momento de terminar esa relación; el trabajador acude como primera instancia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Inspección General de Trabajo, donde expone su caso concreto. Pudiéndose resolver en esta instancia por la vía conciliatoria. No obstante, al no tener una respuesta favorable por parte del patrono, el trabajador acude al tribunal de trabajo para iniciar un juicio contra este. Al momento de un juicio laboral, el trabajador no cuenta con los medios económicos suficientes ni con el factor tiempo, para soportar la espera que conlleva la resolución a sus peticiones.

Y, es ahí donde se inicia el camino de la vulnerabilidad, ya que para agilizar su caso se le aconseja un desistimiento extrajudicial, el cual se torna perjudicial para el trabajador; puesto que recibe prestaciones menores a las que por ley le corresponden.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la investigación

Después de analizar los distintos institutos, sustantivos y procesales del derecho, que coinciden con la temática propuesta en la investigación, es necesario hacer un análisis integral de la misma con el objeto de encontrar las causas de por qué muchos patronos se niegan a cumplir con las sentencias condenatorias; al pago de prestaciones laborales o reinstalar a los trabajadores que promovieron el procedimiento incidental y lograron una resolución favorable por el órgano jurisdiccional correspondiente y así lo confirma la Sala de Trabajo y Previsión Social respectiva.

Del estudio de los institutos procesales de aseguramiento, se establece que los bienes del patrono son embargables.

Por lo anterior los patronos, no se preocupan de cumplir con las sentencias emanadas de los tribunales, porque saben que los bienes que ostentan, los pueden ocultar o alzar, fundamentándose en la norma descrita. Hay patronos que desconocen esta norma y no cumplen con las resoluciones judiciales, sencillamente porque no las quieren cumplir.

En realidad quienes la representan legalmente son los patronos o sus representantes, que son los que se oponen a cumplir las resoluciones judiciales de pagar prestaciones laborales o reinstalar a quienes legalmente han sido protegidos por los órganos

jurisdiccionales competentes. Los patronos piensan que al no cumplir con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, no tiene ninguna consecuencia jurídica pues la inejecución de los órganos jurisdiccionales es inminente.

La especulación simplista de estas personas, ha creado una gran laguna en la legislación guatemalteca ya que es inexistente un proceso por el cual se obligue al patrono a cumplir con las sentencias judiciales. El patrono se rige como todos los guatemaltecos por un ordenamiento jurídico, que regula la razón de su existencia, de sus fines, de su organización y de los entes u órganos administrativos, que desarrollan y ejecutan la actividad patronal dentro de los parámetros legales estipulados.

Los entes patronos alegan para no pagar las prestaciones laborales, especialmente la indemnización, es que las mismas están concebidas como deudas; y que por disposición constitucional, por las mismas no hay prisión conforme al Artículo 17 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para terminar de fundamentar sus argumentos, los patronos incumplen con las resoluciones, basadas en que no puede certificarse lo conducente contra los patronos, por el delito de desobediencia, conforme a la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, respecto a los expedientes 898-2001 y 1014-2001 (acumulados), con fecha de sentencia el 3 de agosto de 2004 y publicada en el Diario de Centroamérica el 15 de noviembre de 2004, en el sentido que declara inconstitucional el tercer párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, el cual fue adicionado por el Artículo 21 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala. En la sentencia de mérito, declara la Corte de Constitucionalidad que: "...las

prestaciones laborales constituyen una deuda; y que por las mismas no hay prisión, en consecuencia no puede certificarse lo conducente contra los patronos que incumplan con la sentencia debidamente ejecutoriada.”

Para comprender lo relacionado, se transcribe el tercer párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, que valga la redundancia fue declarado inconstitucional. “...Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones, y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro de un plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento”.

Procede analizar ciertas situaciones doctrinarias y legales, que permiten converger entre institutos y procedimientos jurídicos para ir unificando todos los elementos que permitan entre ellos la armonía y pueda realizarse su análisis concreto.

4.1 Las sentencias condenatorias en contra de un patrono

La enciclopedia Encarta establece respecto a la sentencia que: “la sentencia es condenatoria o estimatoria cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante o denunciante”.²⁹

²⁹ Enciclopedia multimedia Encarta. Pág. 248



César Landelino Franco López, respecto a la sentencia condenatoria establece: “Es la que declara procedente la acción e impone al obligado el cumplimiento de ciertas obligaciones y la asunción de determinadas conductas”.³⁰

Crista Ruiz Castillo de Juárez: “Esta clase de resolución o sentencia, impone el cumplimiento de una prestación. Ya sea en el sentido de dar, de hacer o dejar de hacer algo. La condena consiste, normalmente, en imponer al obligado el cumplimiento de una prestación. O en conminarle a que se abstenga de realizar ciertos actos que se le prohíben o en deshacer lo realizado con anterioridad”.³¹

El Artículo 364 del Código de Trabajo, en el primer párrafo, regula que: “Las sentencias se dictarán en forma clara o precisa, haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido de debate...”

Las sentencias condenatorias emitidas por órganos jurisdiccionales, se debe tomar en cuenta, que lo hacen en función de administrar la justicia laboral, que es la jurisdicción misma, entre cuyos elementos integrales se encuentra la executio, que significa la potestad del juez de ejecutar sus decisiones.

³⁰ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Pág. 194

³¹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 254.

4.2 Las sentencias absolutorias a favor del patrono

La enciclopedia Encarta establece que: “la sentencia es absolutoria o desestimatoria cuando el órgano jurisdiccional de la razón al demandado o denunciado”.³²

La absolución se da por no probarse los hechos en que una parte apoya su pretensión o por no contar con fundamentos jurídicos, la petición del actor o no hace lugar a la acusación formulada.

César Landelino Franco López, manifiesta que la sentencia absolutoria: “Es la que libera al demandado del cumplimiento de determinadas obligaciones, y la asunción de determinadas conductas”.³³

Cuando las sentencias sean absolutorias a favor de los patronos, éstas pueden ser impugnables por los demandantes, que lógicamente son trabajadores, por medio del recurso de apelación. El Tribunal de Segunda Instancia constituido en alzada, debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

César Landelino Franco López, se refiere que cuando se dicta sentencia condenatoria, “...obliga al demandado al cumplimiento de determinadas obligaciones”.³⁴

³² Op. Cit. Pág. 250.

³³ Op. Cit. Pág. 194

³⁴ Op. Cit. Pág. 194

Del análisis que hagan las salas de apelaciones, debe confirmar revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia, Contra la sentencia de Segunda Instancia no cabe más que el recurso de Aclaración y Ampliación, Artículo 373 Código de Trabajo. La ejecución de sentencias en contra de las municipalidades.

Raúl Antonio Chicas Hernández establece respecto a la ejecución que: "... desde el punto de vista jurídico procesal, podemos afirmar que se trata de la acción por medio de la cual, se pide que se haga efectivo el mandato jurídico, contenido en una sentencia firme, en una resolución judicial como un auto que aprueba un convenio, o en un mandato concreto, tal como la obligación reconocida con las formalidades de la ley, en forma extrajudicial, administrativa, judicial o notarial, o bien se puede manifestar que la fase o etapa de ejecución es el conjunto de actos jurisdiccionales. Dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia o de un derecho preestablecido en otra forma y reconocido por la ley."

Guillermo Cabanellas, citado por el autor Franco López, estipula que: "en su acepción común el vocablo de la ejecución, se refiere a la acción y efecto de ejecutar. A la vez ejecutar es, realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo y dar realidad un a hecho".³⁵

Guillermo Banellas, citado por el autor Franco López, estipula que: "en su acepción común el vocablo de la ejecución, se refiere a la acción y efecto de ejecutar. A la vez ejecutar es, realizar, cumplir, satisfacer, hacer efectivo y dar realidad a un hecho".³⁶

³⁵ Op. Cit. Pág. 231.

³⁶ Op . Cit. Pág. 329.



Manuel Ossorio, conceptualiza sobre la ejecución que: “es la última parte del procedimiento judicial, que tiene como finalidad dar cumplimiento a la sentencia definitiva del juez o tribunal competente. Exigencia de determinada deuda mediante el procedimiento ejecutivo, de tramitación más rápida que el juicio ordinario...”³⁷

La jurisdicción encierra elementos conceptuales y precisos para comprender en su totalidad lo que se entiende por ello. De los elementos integrantes, la notio, vocatio, coertio, iudicium y executio; el último tiene una importancia grande, porque si las resoluciones judiciales no pudieran hacerse realidad en forma voluntaria o forzosa, no tendría sentido haber agotado todo un procedimiento, que todas sus incidencias entre otras, el costo que significa acudir al órgano jurisdiccional que conoció en primera instancia y luego al tribunal de segunda. La administración de justicia tiene, necesariamente, que llevarse a cabo hasta el final. Para que el estado cumpla con dar seguridad y certeza jurídica, como uno de los valores fundamentales de los cuales es garante; y que sea parte del bien común como fin supremo que debe realizar.

Para complementar esa concepción de la jurisdicción, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 203, que le corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Los patronos al igual que todos los habitantes de la República de Guatemala, deben asumir sus responsabilidades que devienen de una sentencia y esta es ejecutoriada; la

³⁷ Op. Cit. Pág. 275.

cual al ser ejecutada por el procedimiento establecido para ello, debe tramitar sin demora el pago de prestaciones a que fue condenado.

Los patronos deben atender de igual forma, la ejecución de la sentencia, no deben buscar obstáculos de carácter legal para su incumplimiento, en perjuicio de los trabajadores.

Para cumplir con el mandamiento ejecutivo, deben realizar las gestiones necesarias para no retardar el pago de las prestaciones a que fueron condenados. Para cumplir el pago de indemnizaciones y otras prestaciones laborales, si no tienen el rubro para ello, lo que sería una irresponsabilidad legal, se debe gestionar el procedimiento de embargo establecido por la legislación guatemalteca para así poder cumplir con las obligaciones establecidas en la sentencia condenatoria.

La certeza jurídica desde el punto de vista del principio de legalidad, los pagos de prestaciones laborales, deben hacerse hasta que se promueva la vía ejecutiva laboral. También es cierto que no es necesario, interpretar restrictivamente lo dispuesto. Al aplicar los principios que regulan el proceso jurisdiccional de trabajo. En caso de duda debe aplicarse la norma constitucional del principio a favor del trabajo.

4.3 La inexecución de la sentencia por incumplimiento

El principio es que las sentencias ejecutoriadas deben ser cumplidas por los patronos sin necesidad de requerimiento alguno, cuando sean condenadas a pagar prestaciones

laborales y especialmente las indemnizaciones respectivas.

Si el argumento a no pagar se basa en que no se ha agotado la vía ejecutiva laboral, deben hacerlo al momento del requerimiento del pago. Al promover el procedimiento ejecutivo laboral, se está ante la ejecución forzada de la sentencia condenatoria.

Cuando los patronos incumplen el requerimiento de pago, aduciendo que no tiene los fondos suficientes para hacer los mismos; se dan dos situaciones:

En efecto no tienen los recursos económicos para cubrir las obligaciones a que fueron apercibidos o conminados;

Porque los patronos tienen asesores jurídicos, estos a veces los asesoran mal o son complacientes, interponiendo obstáculos para incumplir con lo ordenado.

Al analizar la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran aspectos importantes que fundamentan el ejercicio de apercibir a los patronos del cumplimiento de resoluciones judiciales. En primer término, se establece que el poder proviene del pueblo, su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por las normas constitucionales y la ley. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede arrogarse su ejercicio. Ante esta premisa los patronos están sujetos a las limitaciones señaladas la ley suprema y el resto de normas legales, en el ejercicio del poder local del que están investidos.

El imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República. Esta premisa constitucional no exonera a nadie del imperio de la ley; así que los patronos están constreñidos a la ley.

Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella.

Esta premisa significa que los jueces son depositarios de la autoridad y no los dueños absolutos de ella, no pueden estar en condiciones superiores a lo que establecen las leyes del país y en consecuencia deben acatar sus disposiciones.

Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren.

Es claro, cuando los órganos jurisdiccionales en ejercicio de su cargo infrinjan la ley, por acción y omisión, el Estado es solidariamente responsable por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores a los que no se han cancelado sus prestaciones.

Las acciones que se pueden iniciar posteriormente al incumplimiento forzado, son válidas. En virtud de que ese cumplimiento una vez terminado el procedimiento ejecutivo laboral es viable que se certifique lo conducente a donde corresponda. Por las infracciones a las leyes laborales y de previsión social, administrativas o comunes.



Aunque la sentencia de la Corte de constitucionalidad, ya relacionada, respecto a los expedientes 898-2001 y 1014-2001 (acumulados), en el sentido que declara inconstitucional el tercer párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, el cual fue adicionado por el Artículo 21 del Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, es muy cuestionable, porque deja en desamparo a los trabajadores.

Lo resuelto, por la Corte de Constitucionalidad puede considerarse aberrante, ya que dentro del derecho del trabajo no existe ningún vínculo con el derecho civil para pensar que las prestaciones laborales señaladas por el Código de Trabajo, deban tener el carácter de deuda.

La negativa de pago de las prestaciones laborales, establecidas en una resolución judicial, debiera concluir con certificar lo conducente al Ministerio Público, por el delito de desobediencia, tipificado en el Artículo 414 del Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, ya que el patrono tiene la obligación de pagar las prestaciones derivadas del contrato de trabajo y no es por este motivo que se certifica lo conducente en contra de él, sino por desobedecer una resolución dictada por funcionario judicial en ejercicio de sus funciones.

Dentro de las argumentaciones de la sentencia relacionada en la presente investigación, la cual establece que cuando la norma legal ordena que en caso de condenarse al patrono en sentencia al pago de prestaciones laborales y este no cumpla el fallo, se certifique lo conducente en su contra, se viola el principio de prohibición por deuda, contenido en el Artículo 17 de la Constitución de la República. Es factible

señalar que en el caso concreto de estudio, el tribunal constitucional se equivocó ya que las relaciones obrero patronales, no son constitutivas de ninguna clase de deuda, porque de ser así se dejaría abierto el camino para que ningún patrono pague a sus trabajadores las prestaciones a que tienen derecho a raíz del vínculo laboral establecido.

El Código de Trabajo claramente regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Los juzgados de trabajo existen para resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, también es una realidad que los juzgados penales coadyuvan al cumplimiento de las resoluciones emanadas de los primeros.

Al imponerse las multas correspondientes a los patronos, que desobedecen las disposiciones emanadas de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

Debe tomarse en cuenta la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo, establecida en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo. Dentro de este último, existe un procedimiento propio de ejecución de sentencia, que es más accesible y rápido que la vía de apremio civil o la vía penal, omitir dicho procedimiento es vulnerar el principio de debido proceso, contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Lo anterior, interesa para fundamentar que el pago de las prestaciones en sentido amplio puede tomarse como deudas, como lo concibe el derecho civil. Sin embargo, en sentido estricto, no puede tomarse como una deuda de carácter civil, porque los principios que la inspiran son diferentes. El Estado, es el garante en todo caso de proteger el mínimo de condiciones favorables al trabajador, entre los cuales se encuentra el derecho al pago de indemnizaciones y otras prestaciones.

El principio de irrenunciabilidad debe interpretarse extensivo, para normar el aseguramiento de las obligaciones laborales, a las que fueron condenadas las municipalidades. No concebir esta circunstancia, se daría la pauta para utilizar el procedimiento civil, ya sea en la vía de apremio o el juicio ejecutivo, según fuera el caso.

Con la declaración de inconstitucionalidad parcial del tercer párrafo del Artículo 364 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como ya se determinó arriba, quiera que no deja en desprotección legal a los trabajadores que verían imposible obtener lo reclamado por una injusticia jurisprudencial que complementa los aspectos legales.

En consecuencia de ello, no era necesario eliminar el tercer párrafo del Artículo 364, porque por medio de éste se podía obligar al patrono a pagar las prestaciones laborales de sus trabajadores, al verse amenazado con el pago de una multa y tiempo en la cárcel, además de pagar al trabajador las prestaciones a que este tenía derecho.

Con la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, lo que se hace es civilizar el derecho del trabajo y crear más argucias legales para que los patronos estatales o privados rehúyan sus obligaciones laborales para con los servidores públicos o municipales y privados. Por último, la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad deja el futuro incierto para los trabajadores. Ya que este tipo de sentencias violan los principios rectores del derecho de trabajo y benefician a los patronos privados o estatales. Si normalmente es largo el trámite para lograr el pago a favor de los trabajadores, posterior a la sentencia comentada, podría decir sin temor a equívocos que el pago a los trabajadores se torna imposible, ya que al no poder los jueces de trabajo certificar lo conducente por el delito de desobediencia, no habrá forma humana en que el cumplimiento del pago de las prestaciones de los trabajadores.

Lo único que queda entonces, es reformar la forma en que se debe obligar a los patronos, a pagar las prestaciones, si no es en forma voluntaria en forma judicial y ejecutiva.

Así mismo debe establecerse la posibilidad de penar la desobediencia en que incurren los representantes de los patronos, es decir poder procesarlos por el delito de desobediencia, lo cual es tarea de los legisladores, por lo que a continuación se presenta un proyecto de reforma al Código de Trabajo:

DECRETO NÚMERO 20-13

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que los tratados, convenios y referencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República de Guatemala, en materia laboral, buscan la dignificación de los trabajadores y la aplicación de normas a favor de la clase trabajadora.

CONSIDERANDO:

Que es imperativo un instrumento jurídico, marco que evite el abuso o arbitrariedad en el pago de aquellas entidades patronales que buscan lagunas de ley o bien una errónea interpretación para evitar cumplir con sus obligaciones, por lo que es necesaria una moderna política nacional sobre la protección laboral.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Artículo 1. Se reforma el Artículo 364 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:



Artículo 364. Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, el obligado deberá realizar el pago del monto a pagar en el plazo no mayor de diez días. En caso de no hacer efectivo el pago, el juez deberá certificar lo conducente en un plazo no mayor de veinticuatro horas, por el delito de desobediencia.

En caso de los entes públicos y privados, centralizados o descentralizados, autónomos y semiautónomos, deberán incluir en sus partidas presupuestarias un renglón específico para el pago inmediato de prestaciones laborales y el monto dinerario establecido, no podrá ser utilizado para cubrir otra necesidad, más que el pago de las prestaciones laborales. Las autoridades superiores de cada ente público y privado, serán responsables, por la falta de cumplimiento del pago de prestaciones, más aún cuando exista resolución judicial. Se permite el embargo únicamente de las cuentas bancarias



del ente público y privado demandado y obligado a pagar, en los bancos del sistema, hasta por el monto reclamado.

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL DOS MIL TRECE.

PRESIDENTE

SECRETARIO





CONCLUSIONES

1. Las normas legales que regula las relaciones entre los patronos y sus trabajadores, dejan en estado de indefensión a los trabajadores, quienes al momento de requerir el pago de sus prestaciones a través de los órganos jurisdiccionales, se dan cuenta que no existen mecanismos viables para la ejecución de las sentencias condenatorias de los órganos jurisdiccionales.
2. De acuerdo a la tabla porcentual establecida, se nota que el porcentaje de casos que utiliza la falacia del desistimiento en los juicios laborales en el juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, con sede en el municipio de Cuilapa, es muy alto.
3. Algunos notarios y patronos manipulan la necesidad y la pobreza de los trabajadores (la mayoría del campo), dándoles una bagatela como indemnización. Les hacen firmar, la mayoría de veces, hojas en blanco. Esas hojas firmadas en blanco, posteriormente, las llenan a su antojo, apareciendo canceladas las prestaciones completas a satisfacción del trabajador. Acto seguido, las presentan al tribunal respectivo, este procedimiento es una falacia.





RECOMENDACIONES

1. Que los tribunales de trabajo, en las resoluciones judiciales ordenen el pago de las prestaciones a los patronos, fijando un plazo perentorio o establecer un procedimiento para poder ejecutar las sentencias, para que las mismas sean objeto de cumplimiento, como una medida que beneficia a los trabajadores que han cesado en sus actividades laborales.
2. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, regule que se pueda embargar inmediatamente las cuentas bancarias de los patronos, en materia obrero patronal, para garantizar el pago de las prestaciones de los trabajadores como una medida que obligue al pago inmediato y que el trabajador no sea perjudicado en el pago de sus prestaciones laborales, y a su núcleo familiar, porque no tiene sentido llevar a cabo un proceso laboral, sin que se pueda ejecutar el cobro y pago de las prestaciones laborales.
3. El Organismo Legislativo, debe implementar una reforma al Código de Trabajo que evite el retardo en la entrega del pago de las prestaciones laborales correspondientes a las cuales queda sujeto el patrono en la sentencia ejecutoria, tanto de las instituciones privadas como públicas. Que la Corte de Constitucionalidad, analice los efectos que causa la resolución de fecha 3 de agosto de 2004, en el sentido de hacer un estudio, dada la naturaleza jurídica de las prestaciones laborales, dejándolas fuera del concepto civil de deudas, ésta afecta a la población que presta sus servicios a los entes públicos y privados,



para poder nivelar la desigualdad en cuestión de derechos laborales y su cumplimiento, porque resulta de relevancia a nivel nacional en la economía del país y de una gran cantidad de trabajadores que se encuentran vulnerables al no poder cobrar sus prestaciones porque no existe un procedimiento establecido.



ANEXO



ANEXO

Procesos que terminaron de modo excepcional utilizando el desistimiento.

De los 62 expedientes revisados se obtuvo el siguiente resultado.

Procesos que terminaron de modo excepcional, utilizando desistimiento 5.1, lo que da un 83%. Procesos que terminaron conforme a lo que estipula la ley, 11 casos, lo que hace un 17%.

Grafica No. 1



Fuente Juzgado de Trabajo y Previsión Social Departamento de Santa Rosa

Entrevistas

Con el propósito de establecer la importancia que ha cobrado en la actualidad la impunidad dentro del proceso laboral, especialmente los que han finalizado utilizando el modo excepcional del desistimiento, se procedió a realizar entrevistas a trabajadores, patronos y funcionarios en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social en el departamento de Santa Rosa. (Anexo 1 cuestionarios que sirvieron de guía para las entrevistas).

Resultados de las entrevistas dirigidas a los trabajadores que llegaron al desistimiento de sus prestaciones laborales en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Santa Rosa, con sede en el municipio de Cuilapa.

Resultados de entrevistas dirigidas a los trabajadores

De los 25 casos que presentaron demanda en el juzgado de trabajo y previsión social en el departamento de Santa Rosa, con sede en el municipio de Cuilapa y que corresponden a trabajadores del área rural y 11 al área urbana.

Clase de trabajo;

En el campo;

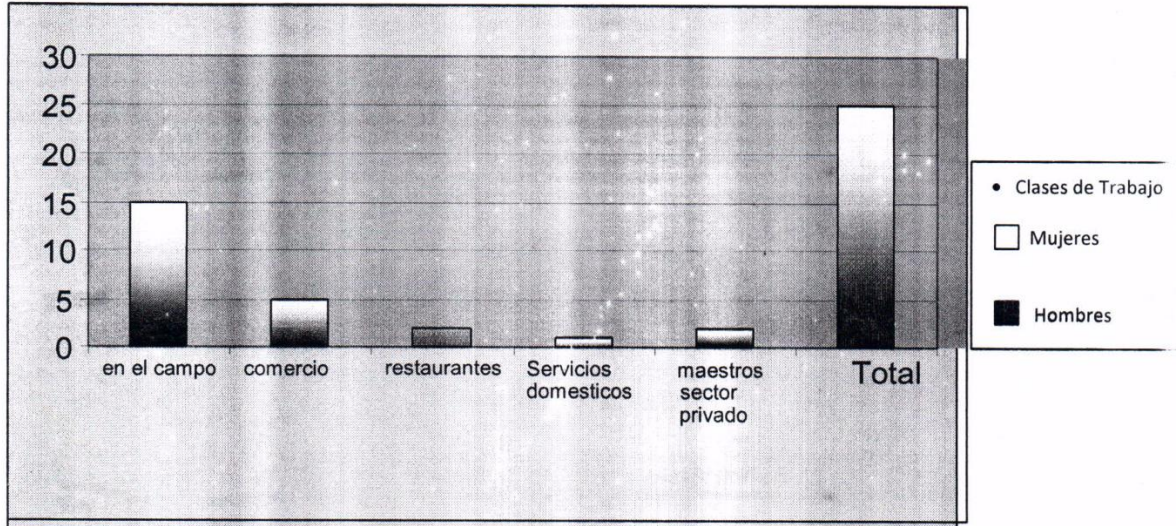
Comercio;

Restaurante;

Servicios domésticos;

Maestros del sector privado.

Grafica No. 2



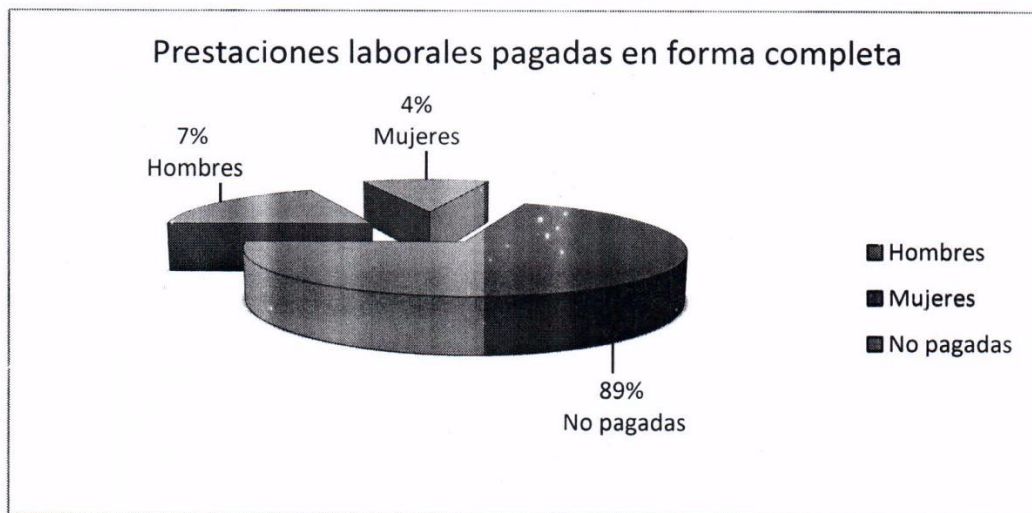
Número de trabajadores que les pagaron sus prestaciones laborales en forma completa

Hombres 02

Mujeres 01

Total 03

Grafica No. 3



Fuente Juzgado de Trabajo y Previsión Social en el Departamento de Santa Rosa.

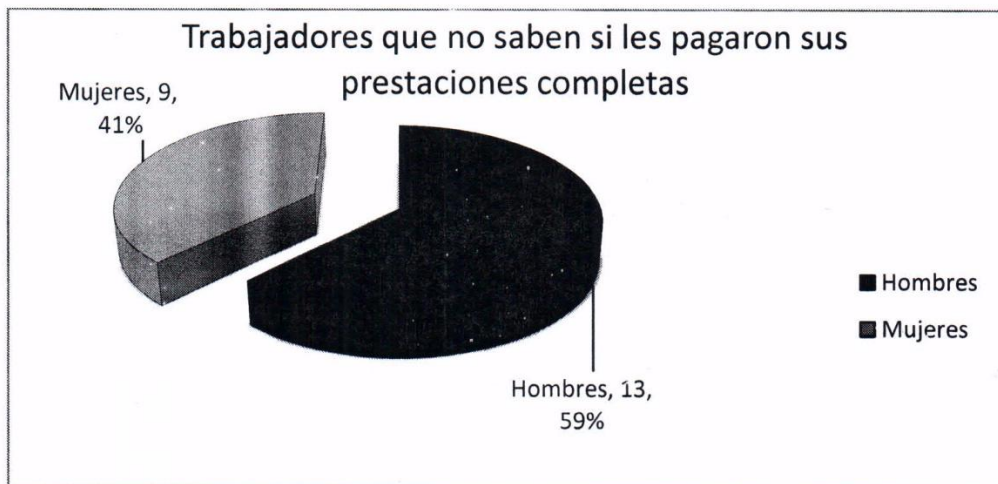
Número de trabajadores que no saben si les pagaron sus prestaciones laborales en forma completa:

Hombres 13

Mujeres 09

Total 22

Grafica No.4



Fuente: Juzgado de Trabajo y Previsión Social en Departamento de Santa Rosa

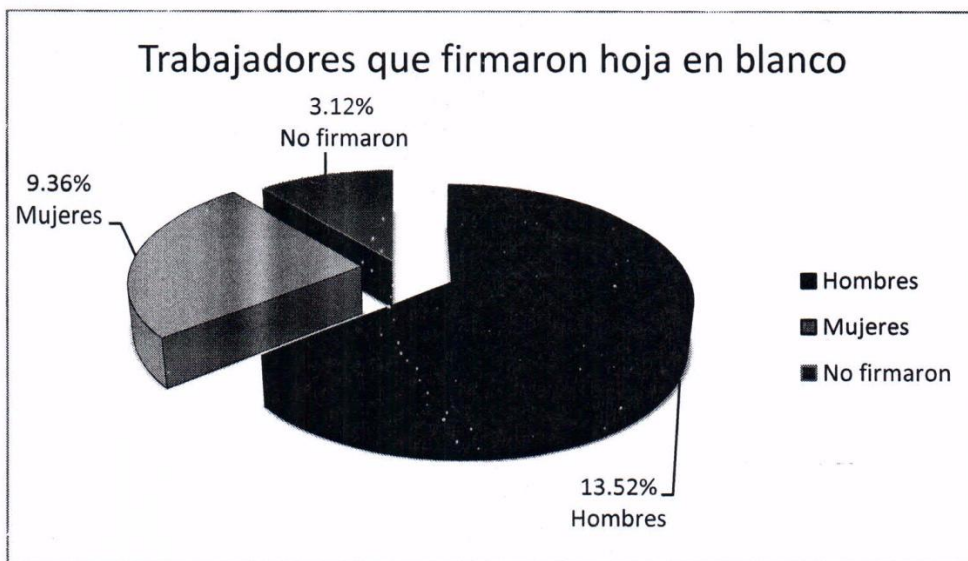
Número de trabajadores que firmaron una hoja en blanco en el proceso de negociación de la prestación laboral:

Hombres 13

Mujeres 09

Total 22

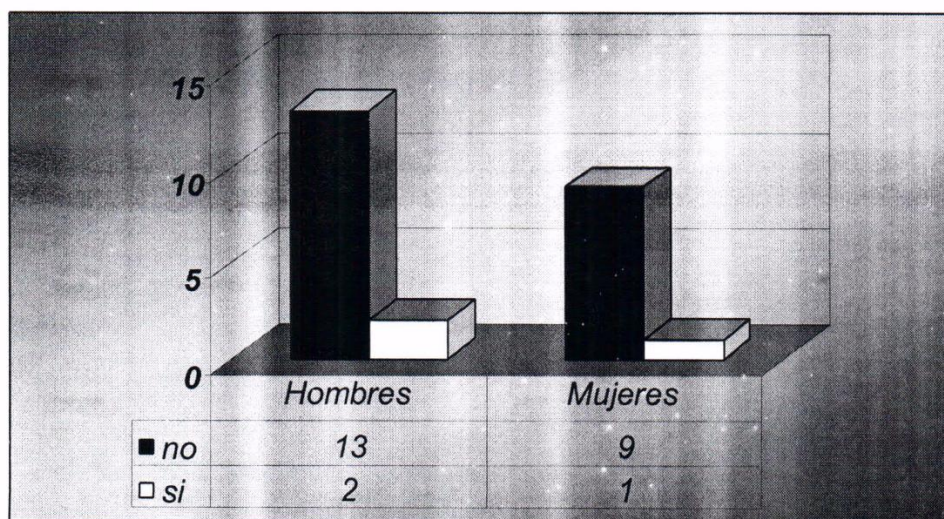
Grafica No. 5



Fuente: Juzgado de Trabajo y Previsión Social en Departamento de Santa Rosa.

A la pregunta está conforme con el pago que recibió por sus prestaciones laborales la respuesta fue

Grafica No. 6





Resultados de las entrevistas

La entrevista se hizo a 11 patronos, de ellos correspondieron al sexo femenino 3 y 8 del sexo masculino.

Las respuestas fueron las siguientes; cuando usted despide a un trabajador le paga las prestaciones que manda la ley, el 100% contestó que sí.

Dialoga usted con los trabajadores que despide con el propósito de llegar a algún acuerdo, Los 11 respondieron que sí, lo que equivale a un 100%.

Por otro lado, se entrevisto al oficial del juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Santa Rosa, con sede en el municipio de Cuilapa, con el propósito de saber si él ha presenciado el momento en que el patrono paga la indemnización al trabajador cuando se llega al desistimiento. La respuesta fue no. Y, explicó que eso se debe a que es un arreglo extrajudicial entre el patrono y el trabajador, avalado por un abogado. Al juzgado únicamente llega el desistimiento con las firmas de las partes.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal civil y de Guatemala.** Tesis Pág. 268, Imprenta Universitaria de Guatemala, 1951.
- BERNHARD, Rubio, José. **Los medios de impugnación en el procedimiento laboral.** Tesis, imprenta Universitaria, Guatemala 1956
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Imp. / Heliasta. Buenos Aires. 1988. 739 Págs.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el campo.** Imp / Ed. Guatemala USAC 1977.66 Págs.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Introducción al derecho procesal de trabajo.** Guatemala. Ed. Orión 1998
- COURTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Editorial de palma, Buenos Aires, Argentina. 1951
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo** tomo 1 Imp./ Ed. Porrúa S. A. México D. F. 1985 727 Págs.
- Diccionario de la Lengua Española.** Tomo IV. Pág. 3,713.
- Enciclopedia Multimedia Encarta.** Estados Unidos de América. Ed. Microsoft Corporation. 2003.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Imp. / Ed. Oscar de León Palacios. 1996
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Ed. Fénix. Guatemala. 2004
- FRANCO LÓPEZ. César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo.** Ed. Fénix, Guatemala. 2006.
- FRENCH, Miguel. **Enciclopedia práctica de derecho.** Barcelona, España.



JOHNSTON SANCHEZ, Arnoldo. **Los conflictos de trabajo.** Tesis, imprenta Universitaria, Guatemala 1951

KATZ, Ernesto R. **La estabilidad en el empleo y otros estudios del derecho de trabajo.** Buenos Aires 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.**

LÓPEZ MORALES DE WAY, Rosa Ileana. **Análisis jurídico y doctrinario de las ventajas económicas en el derecho laboral guatemalteco.** Imp. / Ed. Guatemala Universidad de San Carlos de Guatemala. 1992.79 Págs.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación del proceso de la investigación científica.** (s.e.). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala 2000.

NOWEL MALDONADO, Miriam Graciela. **Las ventajas económicas y sus efectos en la indemnización y demás prestaciones laborales.** Imp. / Ed. Guatemala ç. USAC 1983. 101 Págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** Imp. / Ed. Heliasta Buenos Aires febrero 1981. 797 Págs.

RIBLEDO, César. **Técnicas de investigación documental.** Serie de materiales compilados. (s.e.), Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala. (s.f.)

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág. 254

STAFFORINI, Eduardo R. **Derecho procesal de trabajo.** Editorial la Ley. Buenos Aires 1956

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional constituyente. 1986.

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



Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.

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