

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

**NECESIDAD DE TIPIFICAR EN EL CÓDIGO PENAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL
PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES, POR CIERRE Y DESPIDO
INJUSTIFICADO, EFECTUADO POR EL EMPLEADOR DE MAQUILAS,
ESTABLECIDAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

FEDERICO ACTÉ YAXCAL

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**NECESIDAD DE TIPIFICAR EN EL CÓDIGO PENAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL
PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES, POR CIERRE Y DESPIDO
INJUSTIFICADO, EFECTUADO POR EL EMPLEADOR DE MAQUILAS,
ESTABLECIDAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FEDERICO ACTÉ YAXCAL

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2015

**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 I:	Lic.	Luís Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luís Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

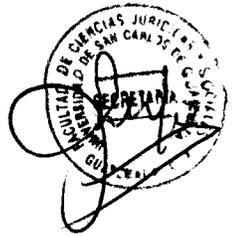
Primera fase:

Presidenta:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal:	Licda.	Claudia Mercedes Hernández Escalante
Secretario:	Lic.	Rony Rocael López Roldán

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Herrera
Vocal:	Licda.	Valezca Porras Echeverría
Secretario:	Lic.	Ménfil Osberto Fuentes Pérez

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis".
(Artículo 43 del reglamento para los exámenes Técnico profesionales de Abogacía y Notariado y Público de tesis).



Guatemala, 18 de febrero del año 2008.

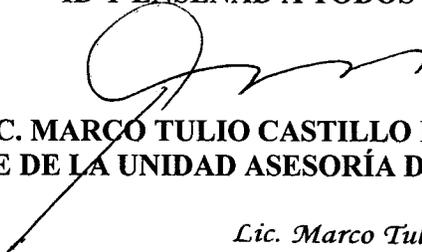
Licenciado (a)
 JOSÉ FRANCISCO LÓPEZ VIDAURRE
 Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) LÓPEZ VIDAURRE:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: FEDERICO ACTÉ YAXCAL , CARNÉ NO. 200021593, intitulado: "NECESIDAD DE TIPIFICAR EN EL CÓDIGO PENAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES, POR CIERRE Y DESPIDO INJUSTIFICADO, EFECTUADO POR EL EMPLEADOR DE MAQUILAS, ESTABLECIDAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

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

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


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



Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
 Abogado y Notario

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo





Lic. José Francisco López Vidaurre
7 calle 4-01 zona 7 de Mixco, del departamento de Guatemala.
Colonia Jardines de san Juan II
Teléfono 24312428
Celular 50655776

Guatemala, 25 de agosto de 2014.

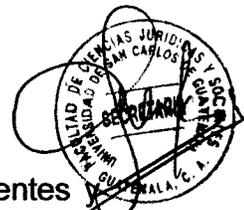
Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la unidad de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

En cumplimiento del nombramiento emanado de la Unidad Asesoría de Tesis, bajo su digno cargo, de fecha dieciocho de febrero de dos mil ocho, en la cual se me nombra asesor del trabajo de tesis del estudiante **FEDERICO ACTÉ YAXCAL**, sobre el tema intitulado **"NECESIDAD DE TIPIFICAR EN EL CÓDIGO PENAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES, POR CIERRE Y DESPIDO INJUSTIFICADO, EFECTUADO POR EL EMPLEADOR DE MAQUILAS ESTABLECIDAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"** procedo a emitir la siguiente disposición:

- a) El trabajo de tesis se realizó bajo mi estricta dirección técnica y durante su respectiva elaboración hice al bachiller **FEDERICO ACTÉ YAXCAL**, las recomendaciones y sugerencias que consideré necesarias para cumplir con los requisitos tanto de forma como de fondo, exigidos por el normativo para trabajos de esta naturaleza;
- b) El postulante utilizó para su investigación los métodos inductivo-deductivo, analítico, sintético y las técnicas de recolección e investigación de material bibliográfico, haciendo uso del derecho vigente y acorde al tema relacionado;
- c) La redacción utilizada por el bachiller en la investigación realizada, gramaticalmente es correcta, porque en su contenido utiliza terminología eminentemente técnica y jurídica, utilizando además las reglas de la gramática española, considerando que llena los requisitos exigidos por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público;



- d) La investigación realizada constituye una contribución científica para docentes y estudiantes, pero principalmente para las autoridades encargadas de velar por el debido cumplimiento de las obligaciones laborales obrero-patronales;
- e) Las conclusiones y recomendaciones que se hacen en el presente trabajo de tesis son valiosas para los estudiantes, docentes, legisladores y para los funcionarios o empleados que se dedican al derecho y especialmente para aquellos que deben verificar el cumplimiento de las normas laborales;
- f) La bibliografía utilizada es de autores nacionales e internacionales, que tratan todo lo relacionado a la protección del trabajador.

Por las razones expuestas, el suscrito asesor aprueba y emite DICTAMEN FAVORABLE, en el trabajo de tesis del bachiller FEDERICO ACTÉ YAXCAL, para que continúe su trámite respectivo, en virtud de que llena todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Con mis más altas muestra de consideración.

Lic. José Francisco López Vidaurre
Abogado y Notario

Lic. José Francisco López Vidaurre
Abogado y Notario
Colegiado 5,276
Asesor de tesis



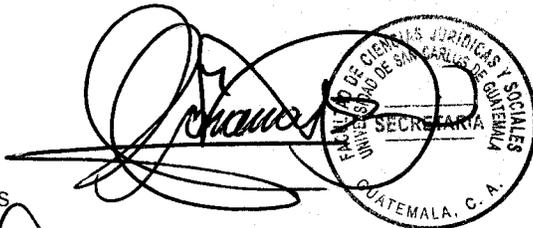
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FEDERICO ACTÉ YAXCAL, titulado NECESIDAD DE TIPIFICAR EN EL CÓDIGO PENAL, EL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES, POR CIERRE Y DESPIDO INJUSTIFICADO, EFECTUADO POR EL EMPLEADOR DE MAQUILAS, ESTABLECIDAS EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. 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



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado vida, salud, fuerza y paciencia, en la perseverancia para alcanzar mis metas, todo se lo debo a él, por eso le doy la honra y la gloria.

A MIS PADRES:

Ricardo Acté Bá y Carmen Yaxcal Tux (Q. E. P. D.) que este acto lo dedico en memoria de ellos, a quienes siempre llevaré en mi corazón y en mis recuerdos, los buenos principios e instrucciones que me dejaron, y que desde el cielo comparten conmigo esta alegría.

A MIS HERMANOS:

Emilio, Pedro, Ricardo, Antonia, Maria y Lucia. Por el cariño fraternal nos mantiene unidos y en forma especial a mis hermanos Alfonso, Rosa y Ofelia, (Q. E. P. D.) a quienes siempre los llevaré en mi mente y en mi corazón.

A MI ESPOSA:

Maria del Rosario Ical. Por ser parte de la causa de mi esfuerzo y por su apoyo incondicional.

A MIS HIJOS:

Edwin Sanuel, Fredy Ottoniel, Marisol, Alma Angélica, Aura Maribel, Israel Fernando y Charly, por ser la alegría y la motivación mas importante en mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO:

Por los desvelos, triunfos y fracasos compartidos, especialmente a: Jorge Alberto, Manuel, Gustavo Adolfo y Miriam Rodríguez, entre otros.

A:

LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, cuna de exitosos profesionales guatemaltecos que contribuyen en el desarrollo de nuestro país.

ESPECIALMENTE A:

LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, por darme la oportunidad de realizar mis estudios y formar parte de esta familia de profesionales.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Denominación histórica del derecho de trabajo.....	1
1.2. Fuentes del derecho de trabajo.....	2
1.3. Definiciones del derecho de trabajo.....	5
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	7
1.5. Principios rectores del derecho de trabajo.....	8
1.6. Fundamento histórico y legal de la indemnización en Guatemala.....	9
1.6.1. Análisis histórico de los fundamentos de la indemnización.....	9
1.6.2. Fundamento legal contemporáneo de la indemnización.....	18

CAPÍTULO II

2. La indemnización y demás prestaciones laborales.....	25
2.1. Antecedentes históricos de la indemnización.....	25
2.2. Naturaleza jurídica de la indemnización.....	29
2.3. Definiciones de la indemnización.....	30
2.4. Clase de indemnización.....	34
2.4.1. Indemnización por despido injustificado.....	35
2.4.2. Indemnización posterior a la muerte.....	36
2.4.3. Readmisión en el empleo por indemnización del trabajador.....	38
2.4.4. Indemnización por cierre súbito de una empresa.....	40
2.5. Reglas para aplicar el principio tutelar a las normas positivas.....	47
2.5.1. El indubio pro-operario.....	47
2.5.2. Normas favorables a los trabajadores.....	48
2.5.3. La conducta beneficiosa para el trabajador.....	49



CAPÍTULO III

Pág.

3. Principios que inspiran el derecho procesal laboral.....	51
3.1. Principio de oralidad procesal.....	52
3.2. Principio de concentración procesal.....	53
3.3. Principio de economía procesal.....	55
3.4. Principio de tutelaridad	56
3.5. Principio de sencillez del proceso	58
3.6. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	58
3.7. Proceso ordinario laboral.....	59
3.7.1. Derecho procesal individual laboral.....	60
3.7.2. Derecho procesal colectivo.....	61
3.8. Demanda inicial en el proceso ordinario laboral.....	62
3.9. Clase de demanda en materia laboral.....	63
3.9.1. Verbal.....	63
3.9.2. Escrito.....	63
3.10. Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda laboral.....	64
3.11. Procedimiento de la prueba.....	65
3.11.1. Objetivo de las pruebas.....	66
3.11.2. Pruebas admisibles.....	66
3.11.3. Pruebas inadmisibles.....	67
3.11.4. Diligenciamiento de las pruebas.....	68
3.12. La sentencia y clase de sentencia.....	69
3.12.1. Definiciones de la sentencia.....	69
3.12.2. Sentencia de primera instancia.....	70
3.12.3. Sentencia ficta o en rebeldía dictada en primera instancia.....	72
3.12.4. Sentencia de segunda instancia.....	75

CAPÍTULO VI

4. Antecedentes del incumplimiento de la ley laboral.....	77
4.1. Antecedentes históricos.....	77



4.2.	Análisis jurídico del incumplimiento de la ley laboral.....	88
4.3.	La infracción de las leyes y su consecuencia jurídica.....	89
4.3.1.	La falta y sus elementos.....	91
4.4.	Delitos en que se torna la infracción de las leyes laborales.....	93
4.5.	El infractor y clase de infractor de las leyes.....	96
4.5.1.	Clase de infractor de las leyes.....	96
4.5.2.	La sanción por infracción o faltas a las leyes laborales.....	100
4.5.3.	Diferencia entre el delito y la falta en materia penal.....	101
4.5.4.	El juzgamiento de las faltas en materia penal y la diferencia en materia laboral.....	103
4.6.	Leyes que regulan los delitos y las faltas.....	105
4.7.	Análisis jurídico de los Artículos 23, 78, 79 y 101, del Código de Trabajo.....	105
4.8.	Análisis jurídico de los Artículos 348 y 352 del Código Penal.....	110
4.8.1.	Quiebra fraudulenta y culposa.....	110
4.8.2.	Alzamiento de bienes.....	112

CAPÍTULO V

5.	La persecución penal y su castigo al infractor de la ley laboral.....	115
5.1.	Causas principales que pueden permitir la persecución penal al infractor de la ley laboral.....	115
5.2.	Criterio de los profesionales de derecho.....	117
5.3.	Opiniones de los trabajadores de maquilas.....	118
5.4.	La Jurisprudencia.....	119
5.5.	El tribunal competente de conocer el proceso laboral y/o penal.....	119
5.6.	La relación del derecho procesal penal con el derecho procesal laboral.....	121
5.7.	El delito o la falta que debe ser tipificada en el Código Penal.....	122



Pág.

5.7.1. Las instituciones auxiliares que velan por el cumplimiento de las leyes laborales y penales.....	123
5.7. La sanción que puede ser aplicada en contra del infractor de la ley laboral.....	126
5.8. Análisis jurídico de la aplicación de las medidas precautorias en materia laboral.....	127

CAPÍTULO VI

6. Medios propuestos para proteger y garantizar, aún más el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales.....	129
6.1. Libro de actas en el ministerio de trabajo.....	129
6.1.1. Contenido del libro de actas.....	130
6.1.2. Objetivo del libro de actas.....	131
6.1.3. Finalidades del libro de actas en el ministerio de trabajo.....	131
6.2. Fianza para garantizar los salarios y las indemnizaciones.....	133
6.3. Fondo de reserva, para garantizar los salarios y las indemnizaciones.....	134
6.4. Fondo de desempleo.....	135
CONCLUSIONES.....	137
RECOMENDACIONES.....	139
ANEXO.....	141
BIBLIOGRAFÍAS.....	143



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está orientado en la búsqueda de nuevos mecanismos y herramientas jurídicas, para fortalecer el derecho del trabajo, específicamente la Institución del Derecho de la Indemnización. Además, de enfocar las diversas formas de infracción que se cometen al margen del imperio de la ley laboral en Guatemala, por algunos empresarios de maquilas establecidas en el territorio de la República, con el fin de incumplir y evadir el derecho de la indemnización, garantizada por la Constitución y demás leyes laborales. Son algunos de los motivos que incitó el desarrollo de esta investigación. Puesto que, el Derecho del Trabajo, su fin es regular la humanización de las prestaciones individuales de servicios y demás relaciones que nacen entre el trabajo y el capital, dicha relación es reglamentada por un conjunto de normas que propone realizar la justicia social, de manera equitativa.

La hipótesis, por medio la cual se basó el desarrollo de esta investigación, está debidamente comprobada, porque, el incumplimiento del pago de las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, por cierre súbito y despido injustificado, efectuado por el empleador de maquilas, ha sido continuo en Guatemala, sin que las autoridades administrativas sancionen al infractor, de conformidad con la ley.

En los objetivos de la investigación, se determinó que es necesario tipificar en el Código Penal el incumplimiento de la ley laboral, como delito o falta grave, con el fin de abrir vía la persecución penal del infractor, además, de cooperar para impartir la justicia laboral, en auxilio del derecho procesal laboral. Asimismo, la sanción pecuniaria que se le impone al infractor de la ley laboral debe ser más severa y significativa, de igual forma, se deben sancionar a quienes se dedican a obstruir la justicia laboral, pues en lugar de entorpecer un juicio que busca la equidad de derechos, que se presten a verificar y asesorar, a las entidades privadas o públicas, para que cumplan la ley y las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.



Este trabajo está formado por seis capítulos, el primero; contiene los conceptos del derecho de trabajo, las denominaciones histórico, fuentes del derecho de trabajo, naturaleza jurídica, los principios rectores y fundamento histórico y legal de la indemnización, segundo capítulo; trata de desarrollar y analizar, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, el tercer capítulo; los seis principios exclusivos del proceso laboral, la demanda laboral, los requisitos esenciales y secundarios de la demanda, la sentencia y clase de sentencia, el cuarto capítulo; relatos sobre los antecedentes históricos del incumplimiento de la ley laboral y análisis de artículos del Código de Trabajo, capítulo quinto; visión panorámica de la aplicación de los preceptos del derecho penal en auxilio del derecho laboral, causas principales que puede permitir la persecución penal del infractor de la ley laboral, el tribunal encargado de conocer el caso penal y/o laboral, sexto capítulo; medios propuestos para proteger y garantizar, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, de los trabajadores guatemaltecos, estos y entre otros.

La metodología utilizada en la investigación fue el método analítico-sintético, para estudiar las diferentes formas de incumplimiento del Derecho de la Indemnización, el método sintético, fue empleada para elaborar el marco teórico, sobre el cual se basó los puntos de vista y opiniones relativos; el método inductivo y deductivo, me permitieron seleccionar los temas mas relevantes para la redacción del presente trabajo de tesis, y por último; la técnica aplicada, fue la bibliográfica y documental, me permitió la recopilación del material necesario e importante, que me sirvió de base para la elaboración del presente contenido temático.

Este trabajo de investigación, aporte informaciones importantes relativa de las infracciones de la leyes laborales en Guatemala, el cual puede servir de consulta y de basamento de un estudio; dirigido específicamente a los estudiantes de derecho, profesionales, catedráticos de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, de las universidades de nuestro país.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

El derecho del trabajo o laboral, es una rama amplia por lo que el investigador propicia la definición a través de una serie de conceptos, que servirán a los estudiosos del derecho, para consultar y analizar, con la intención de fortalecer aún más esta materia.

1.1. Denominación histórica del derecho de trabajo

Esta rama del derecho, desde su apareamiento ha tenido diversos cambios y denominaciones. "Las denominaciones que se han utilizado son las siguientes: a) Derecho de Obreros, b) Legislación obrera, c) Derecho industrial, d) Legislación industrial, e) Derecho social y f) Derecho del Trabajo o Derecho laboral." ¹

Sin embargo, en la actualidad se conoce como el derecho del trabajo o derecho laboral, aunque, esta última es sinónimo, pero, es la mas aceptada, debido que hace referencia a toda clase de trabajo, a pesar, de las objeciones en su contra por el trabajo subordinado y el trabajo independiente.

Es obvio, que el derecho laboral, es una rama del derecho muy joven, que surgió en el seno de una sociedad, explotada y maltratada por la clase patronal. Por ende nace con

¹ Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de ciencias jurídica y sociales. Curso: **Derecho del trabajo I**. Catedrático: Cesar Landelino Franco López. Pág. 1.

la idea de defender a la parte más débil económicamente considerado, es más cuando se da por terminada la relación del trabajo. Sin embargo, en su desarrollo; dicha rama del derecho ha tenido diversos obstáculos y dificultades, pues ha afrontado una serie de problemas, sociales, políticos y jurídicos, que estriban o radican básicamente en la lucha de clases, desde su apareamiento y hasta en la actualidad.

Aunque, en principio los trabajadores que ejercían diversas actividades económicas, se regían por el Código Civil, Código Mercantil y demás leyes especiales; estas limitaciones se suprimieron paulatinamente; pero, en la actualidad las leyes laborales rigen la totalidad de la fuerza laboral y las prestaciones de servicios subordinados.

1.2. Fuentes del derecho de trabajo

La fuente del derecho en general, de ésta parte y da origen del derecho de trabajo, y es necesario en principio, analizar las fuentes en que se inspira y nace este derecho.

“Se considera fuente al: conjunto de doctrinas que fijan la voluntad del legislador y que ayudan a dar contenido a las normas jurídicas.”²

“En nuestro medio la fuente principal del Derecho de trabajo es la ley, indiscutiblemente; en otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia o en el proceso jurisprudencial.”³

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 235.

³ Universidad de San Carlos. **Ob. Cit.** Pág. 21.



Lo anterior se colige, ley, tales como: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los tratados y convenios internacionales, que desarrollan y protegen los derechos a los trabajadores en general.

“Tradicionalmente se han clasificado las fuentes del derecho en: reales, formales e históricas. Sin embargo, para otros estudiosos del derecho procesal del trabajo la clasificación tradicional se queda corta al no desarrollar plenamente el campo de estudio del derecho procesal laboral por lo que nace la clasificación del derecho del trabajo en: directas o principales y en indirectas o supletorias.

Entre las fuentes que se consideran directas se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la sentencia colectiva, la jurisprudencia y el pacto colectivo de condiciones de trabajo y entre las indirectas o supletorias, a las prácticas de los tribunales o los usos locales así como la doctrina.”⁴

“Es sin duda la costumbre, o el derecho no escrito, practicado por el consentimiento de un pueblo o de un grupo social en esencia de leyes escritas. Se forma insensiblemente por el uso la repetición inveterada de los mismos actos, que poco a poco van adquiriendo cierto carácter de obligatoriedad al convertirse en exigencias colectivas. Cuando una costumbre llega a imponerse a una sociedad y es considerada como una necesidad jurídica, se transforma en derecho consuetudinario.”⁵

⁴ Elías Wilson, Henry Alejandro. **Análisis jurídico de las principales causas que determinan la creación de medios legales para proteger el derecho a la indemnización.** Pág. 7.

⁵ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 73.



No obstante, la costumbre forma parte de la fuente formal del derecho en general y es la más aceptada en el derecho del trabajo en la actualidad. Dicha costumbre o uso, es la repetición uniforme y continua de una práctica, que complementa las restantes de las fuentes formales del derecho laboral, que viene favorecer aún más los derechos de los trabajadores y sirve para interpretar las cláusulas de un contrato, que contiene derechos y obligaciones.

Además, la costumbre o uso, tiene doble campo de aplicación, como elementos que integran los contratos, o medios para interpretar sus cláusulas y como normas generales, que benefician a los trabajadores en la legislación actual. Pues, posee un valor jurídico y por lo tanto se deben observar en atención a los intereses a la clase trabajadora, bajo el régimen jurídico al derecho positivo.

En alusión de lo anterior, el Artículo 15 del Código de Trabajo, establece: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer termino, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios de leyes de derecho común."

La aplicación supletoria de una ley significa que los casos concretos sean resueltos en ausencia de norma propia, es decir; el caso no esta regulado en el texto de la ley propia de la materia, por tal razón que para el enfoque de la cuestión, le es necesario al juez laboral hacer algunas consideraciones acerca de la aplicabilidad supletoria de la ley.



Además, no sólo le toca integrar la ley, sino aplicarla, tomando en cuenta las prácticas y costumbre del lugar, también emite resoluciones por analogía. Para ello, acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, y a la Ley del Organismo Judicial; únicamente en caso de omisión del debido proceso y con la limitación, que los procedimientos del derecho común no contraríen los principios procesales del trabajo; como ocurre en el juicio ejecutivo.

1.3. Definiciones del derecho de trabajo

El significado del derecho laboral, se dice que: "Proviene del latín director (directo) de dirigere, enderezar, o linear, indicar un camino" el concepto legal indica el mismo autor que derecho significa: "colección de principios preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad civil para conforme a justicia y paz y a cuya observancia pueden ser compelidos, por la fuerza." ⁶

Se define el derecho del trabajo como: "conjunto de doctrina, principios, instituciones, y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de las relaciones laborales entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones." ⁷

El derecho laboral es una rama del derecho público, cuyo objeto es estudiar y proteger a los trabajadores, para que, patronos y trabajadores, tengan los mismos derechos y

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario del derecho usual**. Pág. 119.

⁷ Folgar Lemus, Sara Leticia. **Obligación de la inspección general de trabajo de verificar las normas contenidas en el código de trabajo en cuanto a los menores de edad empleados en trabajo domestico**. Pág.1.



obligaciones, además, los asalariados gocen de una remuneración justa, que compensa sus necesidades y la de sus familias. Puesto que, el derecho del trabajo, es un mediador entre la lucha de poderes económicos de una sociedad.

Asimismo, el derecho laboral es una situación que se impone, en la que un sujeto pasivo (trabajador) es sometido por otro activo (patrono), que a la vez aplica su voluntad por medio de reglas de conducta que rige la vida de la otra persona.

También, se define como: "Conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre los factores de producción (trabajo y capital), a fin de lograr un equilibrio y justicia social. Conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrono. Rama del Derecho Público Interno cuyas normas regulan las relaciones entre trabajadores y patronos." ⁸

El investigador, de este trabajo trata de definir el derecho del trabajo como un conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas, que establecen las bases generales, regulan las prestaciones individuales de servicios subordinados, y demás derechos y obligaciones, que nacen entre patronos y trabajadores, derivadas de la celebración de contratos de trabajo, por escrito o verbal, a efecto de tutelar y asegurar los derechos de los asalariados, la salud y a un nivel de vida digna.

⁸ Pinto Mazariegos, Jerlyn Hermelinda del Carmen. *La necesidad de incorporar la jurisprudencia u otra figura análoga al código de trabajo guatemalteco.* Pág. 3.



Esta rama del derecho cuyo objeto primordial es, buscar la humanización de las prestaciones individuales de servicios y demás relaciones laborales, celebrado entre patrono-trabajador.

Al respecto se expone que: "tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas, entre empresarios trabajadores, y de uno y 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 lo también en lo relativo, a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral." ⁹

1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Obviamente, esta disciplina jurídica, es de naturaleza jurídica pública, porque, sus normas tienen las características de imposición forzosa, es decir; de cumplimiento obligatorio para el patrono.

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo, es un tema en el cual se toma en cuenta al Estado, por ser el ente principal encargado de administrar justicia a través de los órganos jurisdiccionales.

Para que, apliquen las normas laborales, en contra del empleador que infringe las disposiciones de la ley, o quienes ejercen actos contrarios a los derechos tutelados de los trabajadores, subordinados o asalariados en Guatemala.

⁹ Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 122.



Al respecto lo anterior, se dice que: "...la naturaleza del derecho del trabajo es eminentemente Pública pues la ingerencia directa del Estado a través del principio de tutelaridad con el que se relaciona en algunos de sus pasajes a favor del trabajador, convierte a esa disciplina en una rama del derecho público, al anular el principio de la autonomía de la voluntad." ¹⁰

1.5. Principios rectores del derecho de trabajo

Las características señaladas en el cuarto considerando del código de trabajo, son los principios del derecho de trabajo, los cuales constituyen la estructuración del ordenamiento jurídico y se materializan en la ley a través del proceso de la viabilidad de leyes, sin las cuales, dicha leyes no tendrían basamento en que se fundamentan.

Los principios antes indicados son los siguientes: principio tutelar de los derechos a los trabajadores, principio de garantías mínimas, principio necesario e imperativo, principio realista y objetivo, principio de derecho público, principio de derecho hondamente democrático, principio de derecho esencialmente conciliador, principio de estabilidad laboral, principio de equidad o igualdad de derechos.

Dicho principios no se desarrollaran en esta parte, porque son muy reconocidos en la doctrina y en la ley laboral.

¹⁰ Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 13.



1.6. Fundamento histórico y legal de la indemnización en Guatemala

Para comprender adecuadamente esta parte, es necesario analizar algunos fundamentos, principios e instituciones histórica, correspondiente de la época colonial, relacionada con las prestaciones laborales en Guatemala.

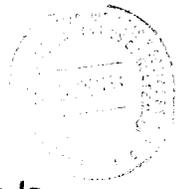
1.6.1. Análisis histórico de los fundamentos de la indemnización

La finalidad del estudio de esta parte, es comprender adecuadamente y descubrir parte de los antecedentes históricos de la institución del derecho de la indemnización. “Se indica que en la época Colonial, existía un divorcio entre el Derecho y el Hecho, es decir que una fue la doctrina declarada en la Ley y otra la realidad vivida; cabe señalar que por Real Cédula de 1500, se condenaron las actividades esclavistas originadas por Cristóbal Colon en América espacialmente en las Islas del Caribe.”¹¹

Conforme pasa el tiempo se creó las Leyes de India, cuyas instituciones principales fueron las siguientes: “a) Orden de fijar salarios justos y eficientes. b) El trabajo solo podía ser diurno aunque los indígenas estuviesen anuentes de trabajar de noche. c) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores indígenas accidentados. d) Prohibición de ocupar a menores de diez y ocho años en los obrajes. e) Fijación de descanso obligatorio en los días domingos y fiestas de guardar. f) Exoneración de ciertos trabajos a los indios en los obrajes de añil, los cuales eran reservados a los esclavos negros.”¹²

¹¹ Elías Wilson. **Ob. Cit.** Pág. 14.

¹² Cazali Ávila, Augusto, **La legislación del trabajo en Guatemala.** Pág. 5.



En la época se creó el Código Civil o la ley común, que significó un avance para la legislación guatemalteca y que en la actualidad se considera como la ley madre, porque de ella se desprenden varias leyes y reglamentos de suma importancia en el país, pues, *contiene muchas instituciones relevantes y que se relacionan entre sí.*

A raíz de la legislación del código antes indicado, surgen nuevas instituciones y nuevos conceptos que con anteriormente no se habían conocido en otras leyes.

Puesto que: "resulta más contradictorio, que al tratar la contratación del trabajo, los preceptos se aparten de la doctrina, estableciendo una desproporcionada carga en contra de una de las partes de la relación laboral, o sea el trabajador, con posterioridad surge el Reglamento de Jornaleros, que es de suma importancia, pues, recoge conceptos que aún no habían sido previstos jurídicamente en la Ley, tales como el patrón, definiendo a éste como el dueño o arrendatario de una finca rural, y para los efectos de esa Ley, al que en su nombre la administra o gobierna; también clasifica a los Jornaleros en Colonos (al que reside y trabaja en una finca rural), Jornaleros Habilitados (quienes recibían dinero por adelantado, obliga a pagarlo con su trabajo personal en una finca rústica y, Jornaleros no Habilitados (que comprendían a los trabajadores que sin recibir anticipación alguna, laboraban en fincas rústicas); asimismo el referido reglamento, facultaba a los dueños de las fincas a tener pieza de encierro, para asegurar a cualquiera que cometiera un delito o falta, en tanto se ponía a disposición de la autoridad inmediata." ¹³

¹³ Cazali Ávila, Augusto. **Obra citada.** Pág. 29



Al respecto de lo anterior, es notorio que las leyes de la época favoreció más al patrono y no así a los trabajadores, prueba de ello “la Constitución de la República de 1879, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, publicada el 11 de diciembre del mismo año, que en su Artículo 20 conceptualiza a la vagancia; como punible.”¹⁴

Las Leyes y Decretos, que regulaban las relaciones laborales en la época, se interpretaban en forma adversa e incoherente a los intereses de los trabajadores, con el objeto de incumplirlas.

Se dice que en la época: “la Carta Magna remitía a una Ley especial la regulación de las relaciones Colono Jornalero, con el Patrón, siendo este el Decreto No. 486, de febrero de 1894, que vino a derogar la Ley de Mandamientos; en este Decreto es a todas luces notoria la situación preferente a los colonos y jornaleros; en dicho cuerpo legal todavía no aparece regulada la Indemnización por Despido Injusto.”¹⁵

Pues, era tenido por vago la persona que no estuviera trabajando en una finca rustica, sin embargo, ésta última no es mas que una institución que reglamentaba las formas en que se acostumbraba a mantener sumergidos a los mozos contratados por los terratenientes de la época, ya que, no sólo eran considerados como mano de obra barata, sino como cosas que se podían vender, o apropiar y explotarlos a lo sumo; pese a que, la constitución antes indicada, en su texto legal trató de garantizar los derechos a los trabajadores de la época, también, estimuló el trabajo con mayor eficiencia, además,

¹⁴ Elías, *Ob. Cit.* Pág. 18.

¹⁵ Elías, *Ibid.* Pág. 19.

estableció la protección necesaria a los trabajadores de las empresas de industria e incrementó la producción, la cual fue aprovechada como herramienta legal por los explotadores, porque, sometieron aún más a los obreros al trabajo forzado, sin importar las condiciones del trabajo.

Es, pues, algunas de las formas que origina el incumpliendo de la leyes laborales, la cual en la actualidad se pretende dar continuidad en las empresas de maquilas, dicho incumplimiento de leyes, en ningún punto de vista jurídica se debe admitir, toda vez que se contra pone a los principios del derecho laboral, previstos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo, en los Tratados y Convenios internacionales, que protegen y garantizan los derechos a los trabajadores guatemaltecos.

No obstante, las diversas teorías que desarrollan, definen y exponen de mil manera, y bien atinadas, relativo a la defensa de los derechos e intereses a los trabajadores, al respecto poco se ha alcanzado, porque, dicha teorías han sido vistas como prejuiciosas a los intereses del patrono, aunque, lo que se busca es la equidad de derechos y de obligaciones, entre patrono y trabajadores.

“Siempre con el afán de proporcionar a los productores de café el número adecuado de trabajadores, el 2 de diciembre de 1883, el Presiente Barrios dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la República, por el termino de un año...”¹⁶

¹⁶ Escobar Medrano, Edgar. **Antología historia de la cultura de Guatemala**, Pág. 464.



Anteriormente quedó señalado, que el reglamento de jornaleros, clasificó a los trabajadores en: jornaleros colonos, habilitados y no habilitados, pues, sólo con el hecho de tener una choza en la finca y una porción de terreno para cultivar, era motivo suficiente para que el jornalero colono no percibiera salario alguno.

Los jornaleros habilitados, eran trabajadores que vivían en extrema pobreza, razón por la cual, solicitaban dinero en forma anticipada al hacendado, quien este último aprovechaba la situación para explotarlos, fijándoles tareas superiores la que correspondía el valor del dinero recibido, acompañado de maltratos y la exigencia, si alguno se rebelaba como se señaló, era castigado lo encerraban, como le hacían a los jornaleros o trabajadores no habilitados.

Como se indicó anteriormente, había otra institución que reglamentaba las formas en que se acostumbraba a mantener sumergidos a los mozos contratados por los terratenientes de la época, pues, los consideraban como mano de obra barata, y hasta los podían vender como cosas, además de explotarlos sin medida, todos los anteriores eran acompañado de abusos y maltratos, y les pagaban un salario miserable.

Esas arbitrariedades aún están vigentes en algunas empresas de maquilas, con mascararas diferentes; aunque, los trabajadores no las denuncian ni accionan, por las represalias y las amenazas del despido en el trabajo, además, muchas veces no lo hacen, por el desconocimiento de sus derechos como trabajadores.

Sin embargo, el reglamento de jornalero antes indicado, se dice que posteriormente fue derogado: "Al emitirse el Decreto Gubernativo de fecha 24 de octubre del año 1893, identificado al No. 471, se deroga el Reglamento de Jornaleros, indicando que en lo sucesivo el trabajo en favor de los particulares sería libre en toda la extensión de la Republica; además, establecía la obligación de crear centros educativos para los indígenas. Con posterioridad, se encuentran diversas leyes, tal como la Ley Protectora de los Obreros, que constituye la primera regulación legal en materia de previsión social, ya que, preveía de los casos de accidentes en que el patrón estaba obligado a indemnizar al accidentado, si éste ocurrieren el lugar del servicio y sin que el trabajador hubiese sido el causante del mismo. Preveía el pago de una indemnización equivalente a la mitad del salario en caso de accidente. Esta Ley duró mucho tiempo, hasta que fue emitida la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, IGSS, a finales del año de 1946." ¹⁷

Es de recordar que la Ley Orgánica del IGSS, forma parte del resultado positivo de la revolución social, que surgió dentro de la sociedad guatemalteca, acontecimiento político, económico y social, que sentó las bases importantes de un cambio en la estructura de la organización de la sociedad en Guatemala.

El impacto más importante y profundo que dejó dicho acontecimiento, fue la creación del Código de Trabajo, el cual acogió importantes instituciones que aún están vigentes, también, protege y garantiza los derechos a los asalariados, tales como: el

¹⁷ Elías, Ob. Cit. Pág. 17.



derecho de organización sindical, la negociación colectiva, la huelga de trabajadores, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, además, se creó los tribunales especiales de trabajo, para el juzgamiento de los conflictos laborales, derivado de la terminación de las relaciones del trabajo, asimismo, regula las escalas de salarios mínimos y entre otros beneficios favorables a los trabajadores guatemaltecos. También, se instituyó el derecho de la indemnización por despido injustificado, tal como se conoce actualmente, aunque, ésta institución legal, ha sufrido diversas modificaciones, y ha hecho un cambio estructural en el derecho laboral.

En relación de lo anterior, algunos fragmentos de la historia indican la forma que dió origen el reclamo del derecho que se desarrolla en este trabajo, siendo lo siguiente:

“Con lo que respecta a la evolución histórica del instituto legal en estudio, esto es la Indemnización por despido Injusto, en el medio, según se apunta: Estrada Cabrera informa que por la falta de cumplimiento de un contrato que antes de 1898 había celebrado con el Gobierno de Guatemala la maestra, señorita Maria Cedroni, de origen italiano, esta fue a su patria a entablar un reclamo contra Guatemala, que hacia montar a la suma de \$61,600 oro. La cuestión la dirigió el Rey de España, por medio del arbitro José García Gómez de la Serna, quien pronunció laudo arbitral condenando a Guatemala a pagar \$5,800 moneda del país (Quizá fue la primera indemnización por incumplimiento del contrato laboral que hubo de pagar el Estado, 1º de marzo 1905)”.¹⁸

¹⁸ Elías Wilson. *Ob. Cit.* Pág. 18.



El derecho que se trata desarrollar en esta parte, se dice que: "Es derivada del Derecho Civil, pero se fundamenta en el tiempo de antigüedad del despedido, lo que contradice los elementos formativos del instituto civil, cuales son daño emergente y el lucro cesante, que evaluación deviene precisamente con mira al futuro. Este último solo encaja bien, cuando se calcula el monto de la indemnización un contrato por tiempo determinado, pero nunca se podría el indefinido, y precisamente en esta clase de contratos de los de plazo determinados, donde se aplica con mayor frecuencia porque las legislaciones que la siguen y los autores que la predicen justifican su fundamento en otra teoría. La estabilidad de la relaciones laboral o propiedad del empleo." ¹⁹

Obviamente, en principio, había personas que trataron desvirtuar o confundir, el buen sentido del derecho de la indemnización, tal como la anterior cita.

Sin embargo, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales en Guatemala, fue reconocido: "a partir de la Constitución de la República de 1945, emitida el 13 de marzo del mismo año, que se reconoce dicho precepto, que viene a ser la base jurídica de su regulación actual, pues en su Artículo 58 disponía: "Las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo, atenderán a las circunstancias económico-sociales del país, a las condiciones y costumbres particulares de cada región y a las características y posibilidades de diversa índole de actividades..." ²⁰

¹⁹ Najarro Ponce, Oscar. *La extinción de la relación de trabajo*. Pág. 271.

²⁰ Elías Wilson. *Ob. Cit.* Pág. 19.



Dicha Constitución guatemalteca, por primera vez en Guatemala garantiza los derechos a los trabajadores guatemaltecos; pero, mas tarde una vez más fue pisoteada y violada, por los politiqueros déspotas, y que: "por el Decreto No. 11, de la Junta de Gobierno encabezado por el Teniente Coronel Carlos Castillo Armas, habiendo sido emitida y publicada el 10 de agosto de 1954".²¹

El Decreto, antes indicado, derogó la Constitución que sentó las bases jurídicas de protección de los asalariados, sin embargo, dos años después la nueva Constitución de la República de Guatemala, reconoció nuevamente los derechos a los trabajadores guatemaltecos, además, aseguró y garantizó el derecho de la indemnización, que con anterioridad se había protegido. Pues, establece que el patrono debe pagar un salario por cada año de servicio prestado en forma continua, desde la fecha del inicio de la relación laboral, sin descontarse para su cómputo los primeros dos meses del periodo de prueba.

A partir de la nueva Constitución, nace la teoría de resarcimiento de daños, la cual ha sido debatida a profundidad, aunque, es atacada fuertemente; sin embargo, es la seguida por la legislación contemporánea, pues su basamento se encuentra en el daño emergente que causa al despido.

Obviamente, un trabajador desocupado de una actividad laboral, se ve impedido del ingreso económico producto de la ejecución de una obra o la prestación de servicios,

²¹ Elias Wilson. *Ob. cit.* Pag. 20.



por lo tanto, el daño causado aparte de lo económico, también lo psicológico, y el perjuicio, es el lucro cesante, es decir; cuando se le impide al asalariado adquirir ganancias lícitas provenientes de las prestaciones de los servicios materiales o intelectuales, o de ambos géneros.

1.6.2. Fundamento legal contemporáneo de la indemnización

El Derecho de la Indemnización, está consagrada en el Artículo 102 en sus literales “o” y “s” de la Constitución Política de la República, los cuales establecen como: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones”. El literal “s”, preceptúa que: “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a titulo de daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, y si el proceso durare en su tramite mas de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el tramite de ese plazo, hasta un máximo en este caso de seis meses.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, es obvio que es una ley fundante del derecho de la indemnización y demás derecho de la sociedad guatemalteca, pues se debe cumplir sus preceptos y además merece respeto.



El Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales".

Asimismo, el Artículo 82, párrafo primero y literales "a" y "b" del mismo código antes citado, el cual establece: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe de tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que está sea.



La indemnización por tiempo de servicio se rige además por estas reglas a) su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado salvo en los términos del Artículo 97; b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término...”.

Por otra parte también está regulada las prestaciones irrenunciables, preceptuada en el Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República, ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, dicho artículo establece: “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.”

El Artículo 4 del Decreto 42-92, del Congreso de la República, ley de la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, regula: “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe de tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.”

También, está regulado las prestaciones o indemnizaciones, posterior a la muerte del trabajador, según el Artículo 85 del Código de Trabajo, el literal “a” en su parte



conducente establece: "...la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o mas trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del Trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio".

No obstante, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, no se extingue por insolvencia, quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, tampoco se le exime la responsabilidad del patrono de cumplir el derecho indicado, según el Artículo 85 en su párrafo segundo, tercero y literal "b" del código citado anteriormente, el literal "b" regula: "La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato". El segundo párrafo de la citada de ley, prescribe: "En estos casos, la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador, para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.



El párrafo tercero preceptúa: "No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los Artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores".

Las prestaciones o indemnizaciones posteriores a la muerte, son derechos que corresponden a los herederos del trabajador fallecido.

Pues, el fallecimiento causa la extinción del contrato de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad alguna para el trabajador; pero no se extingue los derechos de éste o de sus herederos, tales como el pago de las prestaciones o indemnizaciones, que les corresponden de conformidad con las leyes laborales.

Anteriormente se señaló, que la terminación del contrato de trabajo por muerte del patrono, por insolvencia, quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o por cualquier otra causa no prevista en la ley, no exime la responsabilidad u obligación del patrono, de pagar las indemnizaciones de los trabajadores, además de avisar por escrito las causas de la decisión, en cumplimiento a la ley.

Sin embargo, la mayoría de patronos avisan a los trabajadores en forma verbal, muchas veces en estado emocional violento, sin dejar constancia el motivo de la voluntad unilateral, aunque, el patrono le parezca insignificante esta última, la ley es la ley, nadie es superior a ella, se debe cumplir y respetar.

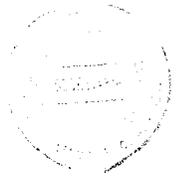


No obstante, el simple hecho de omitir los avisos, se infringe la ley y el patrono se convierte en infractor de la misma.

En relación de esta última se planteó un caso y sus interrogantes de la misma, a la manera siguiente: una sociedad o empresa de maquila, que por voluntad de los socios la disuelven o cierran en forma súbita, sin previo aviso alguno, tanto para los trabajadores y a las autoridades administrativas laborales, además no haber efectuado el pago de salarios correspondiente de la semana, o la quincena y las indemnizaciones de los trabajadores. ¿Los socios de la entidad a quienes actúan de tal forma, admite la ley laboral esa clase de actitud antijurídica? ¿Será es una conducta fiel a la Constitución y a las leyes laborales, al estar de acuerdo que alguien viole sus Artículos?

Las respuestas de las preguntas anteriores son obvias, por tal razón se considera que las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, que garantiza el derecho que se desarrolla en este trabajo, se infringe constantemente.

La actitud antijurídica planteada en el caso anterior, no está regulada taxativamente en la ley y no deja de ser un vacío legal, por lo que, es necesario llenar dicho vacío en el texto del Código de Trabajo, para sancionar con rigor la infracción de la ley y con el fin de fortalecer aún más las instituciones que aseguran el derecho de las indemnizaciones de los trabajadores guatemaltecos.





CAPÍTULO II

2. La indemnización y demás prestaciones laborales

En este capítulo, se trata de desarrollar y analizar, parte del derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, para ello es importante tomar en cuenta el materialismo histórico.

2.1. Antecedente histórico de la indemnización

Para enriquecer el conocimiento y una comprensión adecuada, en relación de la institución que garantiza el derecho que se trata de desarrollar en este trabajo de investigación, es necesario apoyarse con la historia.

Los antecedentes históricos de la indemnización y demás prestaciones laborales, como se conoce en la actualidad, no se puede profundizar su estudio de esta institución sin que se analice parte de las evoluciones del derecho de trabajo, leyes y épocas, cuyas relaciones es de vital importancia, para que el investigador o el estudioso de esta rama del derecho, comprende adecuadamente y el porqué ese beneficio para los trabajadores.

Por tal razón, es importante consultar el origen conceptual del derecho laboral, en las teorías que desarrollan esta rama del derecho, como el siguiente: “En este sentido se indica que la concepción del Derecho Laboral, surgió en Europa en el siglo XIX; pero, la conceptualización del instituto de la indemnización es aún mucho mas remota; es así,



como uno de los primeros vestigios de ese instituto se encuentra en la legislación española del siglo XIII D.C., en el Fuero Viejo de Castilla, que la misma regulaba en su libro IV Ley V del Título III, lo siguiente: "Quando algund ome coje mancebo o manceba a soldada a tiempo cierto, si el mancebo o manceba les fallecier ante el plazo que pusier con el, revendo sano sin culpa del señor, debe pechar la soldada cobrada, e si el señor se querellase de algund mancebo o manceba que tiene cosa de sua cosa fasta quince sueldo, leyendo el señor tal que sea sin sospecha a bien vista del judgador o de omes bonos". Tiempo después en el Fuero Real de España, se regula este derecho en la Ley VIII, Título IV, del Libro IV, bajo los siguientes términos: "Si algund home cogiese a otro a soldada a plazo, e le echace de sua casa ante plazo sin su culpa, debe toda su soldada del año; é si el mancebo dexare al señor ante el plazo sin su culpa, pierde la soldada é pechale otro tanto, é si el señor hobiere algo dado de su soldada y el mancebo le negare, el señor sea credido por su jura falta un mancevendi, é si algun daño le ficiere, pechelo e no le fiere por ello".²²

Aunque, el concepto y la institución, del derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, por despido justo e injusto, fue reconocida posterior a la revolución francesa, que vitalizó y radicó en definitivo en el derecho del trabajo, por las condiciones reales de vida que se venían desarrollando en la sociedad especialmente en el sector productivo y comercial. Por consiguiente, exigía una inmediata regulación tanto el movimiento mercantil como las relaciones entre empleador-tenedor del capital y el empleado-portador de la fuerza del trabajo.

²² Elías Wilson. Ob. Cit. Pag. 9.



Sin embargo, se expone: "que los primeros años del siglo pasado, no fueron propicios para el nacimiento del derecho del trabajo, que parte de la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas en la primera mitad del siglo XIX. En esta surgieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, inspiradas en un criterio asistencial, no integrando derechos concretos y exigibles, pues su finalidad tendía a proteger a los trabajadores menores y a la reducción de las jornadas de trabajo, dirigiéndose la creación de los Decretos, al trabajo industrial con exclusividad, sin que el sector interesado, los obreros, tuviesen participación directa en su elaboración; por lo que es fácil de comprensión, que ese sector de la producción, viviese en forma del todo desorganizada, careciendo de una conciencia de clase claramente definida, es así, como surge el liberalismo puro en su máxima expresión".²³

También es importante recordar que en la primera y segunda guerra mundial, el Derecho del Trabajo entra con mayor fuerza, período en el cual, se logran el derrumbamiento de los principios sostenidos por la escuela liberal, siendo sustituida por un intervencionismo estatal.

Una vez que el Derecho Laboral entra con apogeo, nace la institución del derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales, aunado a la previsión social, la cual distinguió nuevas figuras favorables a los trabajadores, ya que, su objetivo no sólo asegurar y garantizar, el cumplimiento del pago de la indemnización y demás prestaciones laborales, sino que se interesaba también, por la salud de los trabajadores

²³ Elías Wilson, Ob. Cit. Pag. 10.



y la de sus familiares, dicha institución social, cuyo fin es velar por la seguridad social, pero sin limitarse únicamente al trabajador que recibe un salario, sino, también por aquella persona incapacitado para el trabajo.

La institución que se estudia en esta parte, ha venido evolucionando conforme pasa el tiempo, y es de vital importancia en el derecho del trabajo, tomando en cuenta las diferentes etapas históricas recorridas. Sin embargo, dicha evolución, en Guatemala ha sido lenta y tardía, mientras que en los países extranjeros, había alcanzado objetivos del todo favorables para los trabajadores. A pesar, que en Guatemala ya existía las Leyes Nuevas, las cuales prohibía la esclavitud; pero dicha ley sólo redujo una minoría del régimen esclavista especialmente en las Islas del Caribe, ya que, posteriormente se utilizaron diversas modalidades nuevas, las cuales antes no se conocían, dicha modalidades constituían formas esclavistas encubiertas, en contravención a las disposiciones a la indicada ley.

“Con posterioridad, se encuentran las denominadas Leyes de India, que entre otras disposiciones, las principales son: a) Orden de fijar salarios justos y eficientes. b) El trabajo solo podía ser diurno aunque los indios estuviesen anuentes a trabajar de noche. c) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores indios accidentados. d) Prohibición de ocupar a menores de diez y ocho años en los obrajes. e) Fijación de descanso obligatorio en los días domingos y fiestas de guardar. f) Exoneración de ciertos trabajos a los indios en los “obrajés de añil”, los cuales eran reservados a los esclavos negros”.²⁴

²⁴ Elías Wilson. Ob. Cit. Pag. 14.



El derecho del trabajo y las instituciones respectivas, es evidente el gran recorrido que ha tenido a favor de los trabajadores, aunque, en principio existía un enorme abismo entre la doctrina y lo legal, sin embargo, los preceptos encontraban su vía únicamente en lo plasmado en el texto de la ley, sin que se cumpliera positivamente.

Posteriormente surge un paliativo importante, "...hasta la promulgación de la Constitución de Cádiz de 1812, que se eliminan parte de los tratamientos inhumanos practicados de hecho en contra de los indígenas".²⁵

2.2. Naturaleza jurídica de la indemnización

La naturaleza jurídica de la indemnización y demás prestaciones laborales, como se conoce comúnmente en la actualidad, aunque, en la antigüedad se llamaba cesantía, despido o simplemente indemnización.

Es un derecho que ha sido del todo discutido, pues lo que pretende este instituto legal, es proteger al asalariado frente al despido justo o injusto del trabajo, que da por terminada la relación laboral, por causas inimputable al trabajador.

No obstante, al estudiar la naturaleza jurídica dicha institución, es necesario buscarla en la teoría del resarcimiento de daños, como quedó indicado anteriormente, dicha teoría es la seguida por las legislaciones contemporáneas y se deriva del derecho común.

²⁵ Elías Wilson. Ob. Cit. Pag. 15.



También, se fundamenta en el tiempo de servicio prestado por el trabajador objeto del despido, su basamento se encuentra en el daño emergente que se le causa al asalariado, por haber sido limitado su derecho de un ingreso económico para subsistir, tanto y en cuanto, el lucro cesante, es un perjuicio que se le ocasiona al trabajador, por haber sido impedido obtener ganancias lícitas, para adquirir su alimentación y para cubrir los gastos familiares.

De tal manera que la indemnización y demás prestaciones laborales, es motivada por un acto injusto, productor de daño y perjuicio, cuya naturaleza y esencia, es una medida sancionadora. Por tal razón, que el despido justo o con causa justa, no produce una indemnización; pero, una vez establecida, se acomodan sus efectos a lo que el despido se refiere.

“Un paro en el trabajo, creador de una situación de desamparo en el trabajador que debe ser conjurada con una medida de efectos económicos, reparar daños e indemnizar perjuicios, así la indemnización se atempera y proporciona a estos, objetivos”.²⁶

2.3. Definiciones de la indemnización

Previo a definir la indemnización, es necesario contar con la etimología de su concepción, tal como el siguiente: “Indeme del latín “indemne” que significa “libre o

²⁶ García Oviedo, Carlos. **Tratado elemental de derecho social**. Pág. 276.



exento de daño”; “indemniza”, de la misma voz del latín: “De indemne” que quiere decir: “Resarcir de un año o un perjuicio”; y por último “indemnización” que traduce en “acción y efecto, de indemnizar o indemnizarse, cosa con que se indemniza”.²⁷

En este apartado se cita algunas definiciones más aceptadas dentro de las legislaciones contemporáneas, y especialmente, por el Código de Trabajo guatemalteco. Al respecto se expone lo siguiente: “Acción y efecto de indemnización. Llámese así también, a la cosa con que se indemniza. La indemnización es la reparación jurídica de un daño o perjuicio causado y precede unas veces como sanción civil por incumplimiento de un contrato, otras como elemento integrante de la pena aplicable al delincuente, y otras, en fin, constituye la efectividad de una obligación de afianzamiento o de seguro o de una deuda legal”.²⁸

Anteriormente se indicó, que la indemnización y demás prestaciones laborales, se trata del resarcimiento económico que el patrono está obligado a pagar, cuando ocurre el despido injusto o, por fallecimiento del trabajador, el cual debe cumplir de conformidad con la ley.

También, el Derecho Civil y Penal, conocen y estudian las indemnizaciones como: “Resarcimiento de un daño y perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo

²⁷ Real Academia de la Lengua Española, *Diccionario de la real academia de la lengua española*. Pág. 684.

²⁸ Casso y Romero, Ignacio, *Indemnización de daño y perjuicio*. Pág. 2230.



ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador. Asimismo, el perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o extracontractuales, se resuelven por el resarcimiento económico. En lo penal, el actor de un delito, además de responder criminalmente, responde civilmente por el daño material y moral causado a la víctima, a sus familiares o un tercero. Como es natural, esa responsabilidad civil se traduce en el pago de la correspondiente indemnización pecuniaria. En lo laboral todo los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinada concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedades de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso".²⁹

Por ende, el pago de la indemnización es una obligación legal que se debe cumplir a favor de la otra persona, y se limita al daño patrimonial causado, porque, se trata exclusivamente de la indemnización de daños y perjuicios, pero seguramente en el aspecto puramente civil. En cambio en materia laboral, la obligación es indemnizar los daños y perjuicios que se le causa al trabajador, cuando se desocupado de la actividad laboral en contra de su voluntad; obviamente el trabajo es un medio para obtener un ingreso económico y para que el empleado cubre los gastos familiares, además, los tributos e impuestos, que el Estado exige como una obligación social.

²⁹ Fenech, Miguel. Enciclopedia práctica de derecho I. Pág. 374 y 375.



“En nuestros días las prestaciones constituyen el objetivo o contenido de un deber jurídico, esto de manera general aplicándose más al derecho privado, sobre todo al derecho civil. Pero aplicándose al Derecho del Trabajo las prestaciones laborales vienen a ser cada uno de los derechos o beneficios que el empleador da a los trabajadores”.³⁰

Las prestaciones laborales, también como se conoce en Guatemala, puesto que, esta última en la práctica se traduce al pago efectivo de la indemnización y se dice que: “La responsabilidad emergente del acto de voluntad que, provoca el distractor en la relación laboral, se traduce en la práctica en el pago de indemnizaciones, bien sea, por ausencia de una legislación que consagrar la estabilidad forzosa o, frente a la imposibilidad en la hipótesis de convención normativa que la haya consagrado de exigir la reincorporación coactiva del trabajador despedido”.³¹

Los atinentes de lo anterior, se encuentra en el artículo 102 y literal “o” de la Constitución Política de la República de Guatemala, y los previstos en el Capítulo VIII del Código de Trabajo, relativo de la terminación del contrato de trabajo, dicho literal constitucional establece: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que otorgue mejores prestaciones”.

³⁰ Castellano Ramos de Loukota, Perla Ruth. **Prestaciones a los chicleseros en el departamento de Peten.** Pág. 49.

³¹ Bogliano, Palmiro. **La estabilidad en el contrato de trabajado.** Pág. 145



La cita anterior, claramente estipula, que si el empleador despide injustamente o en forma indirecta al trabajador, esta obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones laborales, que le corresponde de conformidad con la ley, salvo las causas previstas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, de lo contrario dicho patrono será sancionado con efectuar el pago correspondiente, ya que, es un mandato legal y de cumplimiento forzoso, según el Artículo 78 en su literal "a" y "b" del indicado código.

No obstante, el precepto legal antes citado, previene únicamente cuando el trabajador es despedido injustamente o en forma indirecta, y no así cuando el patrono incurre en el abandono de uno o varios trabajadores, por cierre súbito de la empresa, sin previo aviso, tanto para los trabajadores y a las autoridades administrativas laborales, de tal forma, dicho patrono que comete tal actitud, infringe las normas de la Constitución demás leyes del trabajo.

Es así, el derecho de la indemnización, muchas veces se incumple en contravención a la ley, por tal razón el trabajador se ve obligado a iniciar una acción procesal en contra del infractor, para reclamar el derecho que corresponde, aunque al final del proceso el actor queda siempre beneficiado y menguado en sus intereses económicos.

2.4. Clase de indemnización

Se expone que existen diversas clases de indemnización como los siguientes: "indemnización contrato sin relación de trabajo, indemnización del trabajador jubilado, indemnización despido por matrimonio, indemnización por accidente o enfermedad del



trabajo, indemnización por antigüedad, indemnización ordinaria, indemnización por extinción del contrato a plazo fijo, indemnización por extinción del contrato de objeto prohibido, indemnización por extinción del contrato de temporada e indemnización por traslado".³²

Sin embargo, la indemnización ordinaria es la más conocida en Guatemala y aceptada en su legislación actual, la cual a continuación se trata de desarrollar en este apartado.

2.4.1. Indemnización por despido injustificado

La indemnización por despido, es un término común y conocido en Guatemala, como se indicó, es una suma de dinero que cubre los daños y perjuicios ocasionado al trabajador por despido injustificado, el cual consiste con un mes de salario por cada año laborado o proporcional, cuando el trabajador haya prestado el servicio por menos tiempo en una misma empresa.

Si bien es cierto, el patrono tiene la libertad de contratar y despedir a su trabajador con justa causa, pero no resta la responsabilidad de avisar al trabajador por escrito, para que éste cese su actividad laboral, sin responsabilidad de su parte. Aunque, el trabajador puede emplazar al patrono, para que este último pruebe las causas justas del despido ante un juez competente, de lo contrario será sancionado con el pago de la indemnización, con un mes de salario por cada año laborado y en forma proporcional,

³² Rubinstein, Santiago J. *Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Págs. 113 al 117.



si el trabajador prestó su servicio por menos tiempo, un vez terminada la relación laboral; como un hecho injusto, productor de daño y perjuicio, la sanción respectivo es el pago de la indemnización, ya que, la esencia u objetivo de esta institución es sancionar al infractor de la ley.

2.4.2. Indemnización posterior a la muerte

Las prestaciones laborales posterior a la muerte (pots-mortem), es el derecho de la indemnización garantizada por la ley, después de la muerte del trabajador, derecho que les corresponden a los herederos o familiares, considerados beneficiarios y de índole personalísima, cuyo uso y disfrute, es exclusivo a través de diversidades de formas para satisfacer sus necesidades e indispensable para la subsistencia y su progresivo desarrollo. No obstante, es necesario contar con el significado de la frase post-mortem, la cual significa posterior a la muerte, post "posterior" y mortem "muerte". También, se señala que: "es el derecho a la indemnización que nace en el momento del fallecimiento del obrero".³³

Aunque, algunos tratadistas del derecho laboral, insisten en afirmar que ésta no es una prestación, sino un beneficio para los parientes del trabajador fallecido que origina la extinción del contrato laboral, pues, la prestación es una pago que se da entre vivos, totalmente distinta la que cubre una indemnización post-mortem. Pese a que, la institución del derecho de la indemnización, no solo garantiza que se indemnice al trabajador objeto de un despido injusto, antes bien asegura los derechos del trabajador

³³ Rodríguez Navarro, Manuel. *Doctrina laboral del tribunal suprema*. Pág. 1421.



y los derechos de su heredero, en caso de fallecimiento dentro del trabajo o fuera de él, y es un mandato constitucional que el patrono forzosamente debe cumplir a favor de los beneficiarios, para que sufragan los gastos derivado del fallecimiento del empleado.

En relación de lo anterior, el Artículo 85 del Código de Trabajo, establece: "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por la Institución Guatemalteco de Seguridad Social en uso de las atribuciones: a) Muerte del trabajador en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tiene derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicio prestado, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o mas trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o mas trabajadores.

Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que la prestación otorgadas por el Instituto en caso del fallecimiento del trabajador, sean inferior a la regla enunciada la diferencia que resulte para completar este beneficio...".



La muerte del trabajador es uno de los causantes que da por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, aunque, no pierde los derechos que la ley le garantiza, tampoco exime la obligación del patrono de pagar a los familiares del fallecido la indemnización que establece la ley, es más si el trabajador no gozaba de los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, caso en el cual el patrono debe pagar un salario por cada año laborado, a favor de los herederos o beneficiarios del trabajador fallecido.

Sin embargo, el derecho antes indicado, el patrono ha tratado de diversas formas de evadir y para no cumplir, es por ello, los familiares o beneficiarios del trabajador fallecido, se ven obligados a iniciar una acción judicial en contra del infractor, para exigir el pago de la indemnización correspondiente, de conformidad con la ley, toda vez que las normas establecen como una obligación patronal la cual se debe cumplir forzosamente.

En tanto y en cuanto el derecho de la indemnización posterior a la muerte, muchas veces desconocen los familiares del trabajador fallecido, por ignorancia y por la falta de información al respecto, y eso coadyuvan para que lo dejen en el olvido.

2.4.3. Readmisión en el empleo por indemnización del trabajador

Si el trabajador es despedido con causa justa en el trabajo, injustamente o en forma indirecta, tiene derecho a la indemnización; pero si dado el caso que el patrono no esté en su posibilidad económica de pagar dicha indemnización y demás prestaciones



laborales, por tal motivo el trabajador puede ser reinstalado o readmitido en su puesto de trabajo, aunque, no puede ser obligado aceptar este último, tampoco exime la responsabilidad del patrono de pagar la indemnización como corresponde, toda vez, que la entidad donde se originó la relación laboral, sea de naturaleza continua.

Excepto que el despido se funde en un hecho sancionado por las leyes penales, caso en el cual queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones a donde corresponde.

El derecho de reinstalación o readmisión en el empleo, está previsto en el Protocolo de San Salvador; el cual debe ser tomado en cuenta para resolver los conflictos laborales que surgen entre patronos-trabajadores, toda vez que el Estado de Guatemala, dicho protocolo lo ratificó y firmó, como herramienta jurídico, con el fin de forjar aún más la institución jurídica de la indemnización y el principio de la estabilidad laboral.

Lo anterior, es previsto en el Artículo 6 literal "d" del Protocolo de San Salvador, establece: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho de una indemnización o a la readmisión en el empleo a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".



2.4.4 Indemnización por cierre súbito de una empresa

Previamente, es necesario contar con las exposiciones, relativo del cierre súbito de la empresa, al respecto se dice que: "la cesación temporal de las actividades industriales o mercantiles por decisión empresarial, que impide el acceso de su personal a locales, fábricas y talleres por medidas laborales o económicas".³⁴

La exposición anterior, sirve de base para comprender el cierre de una empresa o establecimiento laboral en forma temporal, pues se ejecuta con el objetivo de evitar riesgo o peligro para los trabajadores o para la empresa, no con el fin de ocultar la forma de disolver totalmente de una empresa, tampoco para eludir las obligaciones patronales para con los trabajadores.

Puesto que, la disolución total de una entidad, está dentro de las facultades del órgano supremo, de conformidad con la ley y la escritura constitutiva, que da por terminada la relación laboral, caso en el cual el o los patronos están obligados a pagar las indemnizaciones laborales de conformidad con la ley.

Lo anterior, se trata de relacionar con la suspensión colectiva parcial del contrato de trabajo, la huelga y el paro legalmente declarado, previstos en los Artículos 70, 239 y 245, del Código de Trabajo, obviamente, la huelga legal es la que mantienen pacíficamente los trabajadores con el propósito de mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos, y paro legal es la suspensión y abandono temporal del

³⁴ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 123.



trabajo ordenado y mantenido por los patronos que defienden frente a sus trabajadores los intereses económicos propios, esta última obviamente, no significa terminar en forma prematura el contrato del trabajo o romper las relaciones laborales. Tampoco para dejarlos en el abandono a los trabajadores, sin haberles hecho efectivo el pago de sus salarios y las indemnizaciones como corresponde, al contrario, sólo para evitar riesgos que afectan los intereses a la clase patronal.

Sin embargo, para mantener un paro legalmente declarado, el o los patronos están obligados avisar a sus trabajadores con un mes de anticipación, después de agotado el proceso de conciliación, según el Artículo 246 del Código de Trabajo.

No obstante, cuando el empleador cierre la fábrica, taller o comercio, donde trabajan varias personas, en este caso la Inspección General de Trabajo debe estar informado para intervenir y evitar, cualquier arbitrariedades que pudiera perjudicar los derechos de los trabajadores, como ocurren actualmente en Guatemala, pues, dicho patrono inventa diversos artificios, con el fin de incumplir el derecho de la indemnización, pese a que, la ley preceptúa que cualquier acto o contrato que tienda violar las disposiciones de la ley laboral es nulo de pleno derecho y da lugar la aplicación de la sanción de orden penal.

Además, si una empresa se cierre en forma súbita, sea por insolvencia, incapacidad, por muerte del patrono, fuerza mayor o caso fortuito, como se indicó, la ley no le exime la responsabilidad del patrono de cumplir con el pago de las indemnizaciones, porque no media culpa de los trabajadores, salvo prueba en contrario.



El Pasivo Laboral es una institución, que se acopla más con lo anteriormente expuesto, y es un tema importante que se debe tomar en cuenta, cuando se rompe la relación laboral en forma prematura, o cuando el patrono cierre su empresa de manera arbitraria.

Dicha institución, no refiere otra cosa sino que una suma de dinero que corresponde el salario y la indemnización del trabajador; es un derecho que se convierte en un crédito preponderante o de primer plano.

Según preceptúa el Artículo 101 y en su literal "b" del Código de Trabajo, el cual establece: "Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social: b) Tienen carácter de crédito de primera clase en el caso de juicios universal y, dentro de estos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquier otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente Artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos".



“De todo lo anterior se refiere que en el caso de una quiebra o cierre súbito de una empresa, el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ellos sea posible, salvo acreeduría de primera clase como hipotecas o prendas, a pesar de que se hubieren presentado con anterioridad las otras acreedurías comunes. En el caso de la venta dicha acreeduría debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación...”.³⁵

Anteriormente se señaló que en Guatemala, la mayoría de casos de cierre súbito de empresas, lo ejecutan los empresarios de maquilas, sin que diluciden las causas de las decisiones, en la Inspección General de Trabajo o en los juzgados laborales, antes bien optan por evadir las responsabilidades y las obligaciones para con los trabajadores.

Las arbitrariedades antes señalada, se ejecutan en contravención a la ley laboral, las cuales se deben regular en el Código de Trabajo, de manera taxativa y además, tipificar en el Código Penal como delito, con el objeto de perseguir penalmente al infractor.

Cuya finalidad es sentar las bases jurídicas legales, que previene y sanciona, al infractor que cometiere dicha arbitrariedades, además, de forjar aún más los derechos de los trabajadores guatemaltecos, en cumpliendo de los preceptos de la Constitución y el principio de tutelaridad laboral, toda vez, que no se trata de una huelga o paro legalmente declarado.

³⁵ Fernando Molina, Luís. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 143 y 144.



Pese a que, el derecho laboral guatemalteco, garantiza y exige, el cumplimiento del pago de la indemnización en forma total y global, es decir; en caso de quiebra o cierre súbito de una empresa, la responsabilidad y las obligaciones del patrono para con los trabajadores, debe ser el primero en efectuar, de tal manera que los salarios y las indemnizaciones no pagado, en la medida que ello sea el primero en cumplir, exceptuando los créditos que rige el derecho común. Es de recordar, que el derecho de la indemnización es derivado del derecho civil y adoptado, por el derecho laboral *para proteger a la clase trabajadora de los daños y perjuicios causados por el despido*, pues, estudia las formas de prevenir y reparar dicho daños.

Sin embargo, no sólo el daño y perjuicio se le causa al trabajador por despido injustificado, sino que, de una o de otra forma se le ocasiona problema psicológico, porque, por la falta de oportunidades laborales, posiblemente presentará un cuadro de estado emocional violento, sentimiento de fracaso, frustración y estrés, los cuales es posible que le produce la enfermedad llamada Psicósomática; esta última viene a alimentar aún más la violencia y la delincuencia, que tanto daños le ha causado la sociedad en general, producto de problemas económicos que afrontan la mayoría de la población guatemalteca, posiblemente derivado de un despido injusto, o abandono por cierre súbito, efectuado por un patrono negligente e irrespetuoso a la ley laboral.

Puesto que, el cierre de una empresa en forma súbita, o cualquier otra forma ilegal de extinguir una sociedad mercantil, sin que se observa los preceptos de la ley; el infractor debe ser sancionado en forma severa, toda vez, que afecta la relación laboral y demás



derechos de los trabajadores tutelado por la ley laboral, es más, cuando la decisión es en forma prematura, de conformidad de lo preceptuado en el Artículo 84 párrafo segundo del Código de Trabajo. Bien es cierto que el Código de Trabajo y sus reglamento, son normas legales de orden público y sujeta todas las empresas de cualquier naturaleza que sea; pero la infracción antes señalada se debe insertar en dicho Código y tipificar en el Código Penal, como delito o falta grave que contraviene la ley laboral, de manera que se tipifique como delito, para poder perseguir en la vía penal al infractor, cuando el derecho laboral no le es factible o no le compete esa acción.

Además, puede constituirse como auxiliar del Derecho Procesal Laboral y como una herramienta jurídica, que permite la investigación y la persecución penal del infractor de la ley; cuanto menos en la fase introductoria o de investigación penal, ya que, el Derecho Procesal Laboral carece del principio inquisitivo, que es propio del Derecho Procesal Penal. En caso de conflictos entre dos derechos, debe predominar el primero, con el fin de forjar aún más la institución del derecho de la indemnización.

Por otra parte, la ley reguladora de las sociedades mercantiles, establece las causas y las formas a seguir, para disolver y liquidar una empresa o una sociedad, ya sea por resoluciones de la asamblea general extraordinario, o por disposiciones de la escritura constitutiva, o bien cuando se disuelve por fuerza mayor o caso fortuito, aunque, esta última está regulado en la ley laboral; pero no así cuando el patrono cierra su empresa prematuramente sin aviso, con el objeto de eludir las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, antes bien, opta por huir en el territorio de la República de Guatemala, para no ser sancionado o para evitar una demanda laboral.

El cierre de una empresa de maquila en forma súbita sin haber cumplido las leyes del país, obviamente se infringe la ley laboral y otras leyes especiales. Por tal razón es necesaria la aplicación de los preceptos legales del derecho penal sustantivo y adjetivo.

Al respecto de lo anterior, algunos profesionales del derecho opinan, si el infractor de la ley laboral fuere de nacionalidad extranjera, los jueces laborales a peticiones de partes o de oficio, deberían iniciar un juicio laboral y/o penal, en la vía diplomacia constituida en la República de Guatemala, con el objeto de sujetar a proceso al infractor, para que dilucida las responsabilidades ante los tribunales de justicia en el país.

Toda vez que haya motivos o causas suficientes, que den lugar la denuncia y la persecución penal del infractor de la ley laboral, aunque otros opinan en forma negativa, que un proceso laboral o penal en la vía diplomacia posiblemente tenga resultados desfavorables, porque dicho proceso se tomaría demasiado engorroso y costoso para el o los demandantes.

El espíritu doctrinal y legal, de las normas citadas anteriormente, es notorio que únicamente centra su atención y defensa, relativo al despido justificado, injustificado, indirecto y las prestaciones post-mortem, no así en relación de las arbitrariedades patronales que se cometen en la actualidad, en perjuicio de los derechos e intereses a los trabajadores guatemaltecos, y en contravención a las leyes laborales.

Asimismo, para asegurar la comisión de las arbitrariedades antes señaladas, el patrono infractor, con artificios o engaños despide a los trabajadores, quien promete el pago de



salarios no efectuados y las indemnizaciones; pues, se queja ante a los trabajadores que no hay demanda de productos o falta materia prima, y a veces asegura que en determinada fecha se reanudaría las actividades laborales. Sin embargo, al vencer la fecha indicada por el empleador, cuyo resultado todo lo contrario, pues, cuando los trabajadores acuden al lugar donde tenia la oficina central de la empresa, se encuentran con la noticia, que dicha empresa se ha ido; pero, no se tiene información alguna, de tal manera que la empresa se desaparece en el lugar anterior para establecerse en otro lugar o país, y la Inspección General de Trabajo, no se informa, ni intervienen inmediatamente para prevenir y sancionar esa clase de actos antijurídicos e injustos, que viene alimenta aun más la impunidad laboral en Guatemala, a excepción de algunos casos someros.

2.5. Reglas para aplicar los principios tutelares en las normas positivas

Para aplicar el principio tutelar en las normas positivas se debe observar lo preceptuado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, párrafo segundo, además, el Artículo 17 del Código de Trabajo.

2.5.1. El indubio pro-operario

El indubio pro-operario, el cual procede su aplicación, cuando una norma laboral produce de alguna manera efecto negativo hacia los intereses del trabajador, o en el caso de la ambigüedad de un precepto legal, o se interpreta en varios sentidos, en éste caso se debe aplicar la más favorable a los interese del asalariado.



Sin embargo, el principio indubio pro-operario busca la fuente legal más ajustada al interés del trabajador, que pueda provenir de la contratación colectiva de condiciones de trabajo o del propio criterio del juzgador, quien en el momento de interpretar y aplicar los preceptos de la ley, su fallo no contradiga la voluntad del legislador.

En relación de lo anterior el Artículo 106 párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentos o contractuales en materia laboral, se interpretara en el sentido mas favorable para los trabajadores”.

El Artículo 17 del Código de Trabajo, establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el intereses de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

2.5.2. Normas favorables a los trabajadores

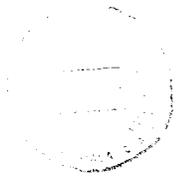
Las normas que favorecen a los trabajadores, son las que el legislador debe crear para aplicarlas en el desarrollo del proceso laboral, que beneficie aún más al débil económicamente considerado, este último muchas veces se le viola sus derechos, cuando termina en forma prematura la relación del trabajo, tal como el caso del cierre súbito de una empresa de maquila sin previo aviso alguno.



2.5.3. La conducta beneficiosa para el trabajador

La conducta más beneficiosa para el trabajador, se refiere por ejemplo; si una ley laboral entra en vigencia y cuyas garantías menos favorables que la anterior, y si en ese momento el trabajador goza de la garantía anterior, la nueva ley no sería aplicada en su perjuicio; por el contrario, si los preceptos de dicha ley favorece más a los intereses del asalariado, esa será aplicada a su favor.

Este criterio, se puede relacionar con la extractividad de la ley, o ley excepcional o temporaria; no obstante, estas últimas son principios del Derecho Penal, aplicable en el desarrollo del proceso penal, favoreciendo de alguna manera al reo, aunque, en materia laboral la ley no es retroactiva, sin embargo, esta rama del derecho admite la interpretación de la ley, el uso de la analogía y la costumbre local a favor de la clase trabajadora, por tal razón se trata de relacionar con los principio antes indicado, de manera acertada en beneficio de los asalariados guatemaltecos.





CAPÍTULO III

3. Principios que inspiran el derecho procesal laboral

Estos principios cobran importancia en la estructuración y en el desarrollo del juicio oral laboral, porque trazan las reglas o lineamientos para el desarrollo de las diversas instituciones del proceso individual y colectivo del trabajo, aunque, frecuentemente varios autores coinciden en mencionar seis principios importantes, y otros aún más.

Por razones obvias, en este trabajo de investigación no se ampliará en forma extensa este tema, pues, únicamente se tratará de desarrollar los principios exclusivos del proceso laboral, clasificado en la obra Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo, pese a que, otros tratadistas del derecho laboral afirman que en la actualidad son trece los principios fundamentales que informan al derecho procesal laboral. Dicho principios exclusivos del proceso laboral son los siguientes:

"Principios exclusivo del Proceso Laboral

1. De oralidad
2. De concentración
3. De economía
4. De tutela
5. De sencillez
6. De flexibilidad en la apreciación de la prueba".³⁶

³⁶ López Larrave, Mario, *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 36.



3.1. Principio de oralidad procesal

Este principio indica, que el proceso laboral debe ser oral, es decir; que los litigantes deben interponer en forma oral sus inconformidades ante el juzgador, además, las interrogaciones dirigidas a los testigos, deben plantearse de la misma forma, las cuales deben ser respondidas oralmente, de conformidad de lo previsto en el Artículo 321 del Código de Trabajo, en su parte conducente establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”. Artículo 322 del mismo código, en su parte conducente regula: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social...”.

De tal manera, que los juicios laborales predominantemente son orales, y se harán directamente en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el principio de oralidad procesal, también, la sustanciación del proceso se hace en forma oral. Aunque, en relación de esta última, se enseña que: “Se contrapone al principio de escritura por el cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con preponderancia de la escritura”.³⁷

“Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil”.³⁸

³⁷ López Larrave, Mario. **Obra citada**. Pág. 23.

³⁸ López Larrave. **Loc. Cit.** Pág. 23.



Asimismo, la contestación de la demanda, la reconvención y demás resoluciones, tales como: los decretos, autos, sentencia, notificaciones, resoluciones de la ejecución de sentencia, los autos que resuelven los incidentes, los recurso de impugnación y su resolución, acción de amparo y su resolución, es decir; todas las diligencias y recursos interpuestos como defensas en el desarrollo del juicio y tiempo que dura el proceso, deben estar reunido en un solo expediente.

El principio antes indicado, está regulado en los Artículos siguientes: 335, 338, 346 y 353, del Código de Trabajo. El Artículo 335, establece: "Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan en juicio oral, previniéndoles presentarse a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle". El Artículo 338 de la misma ley antes citada, regula: "Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su posición, pudiendo en ese mismo acto reconvénir al actor...".

La contestación de la demanda y la reconvención, está prevista en el Artículo 346 de la ley antes citada, la cual preceptúa: "Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas...". Y el Artículo 353 del mismo código antes indicado, regula: "Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera



comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que debe exhibirlos, con una multa de cincuenta quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse cierto los datos aducidos al respecto por el oferente de al prueba...”.

3.3. Principio de economía procesal

El principio de economía procesal, éste busca la rapidez del proceso; pero no una resolución prematura del caso, puesto que, su inclinación esta al lado de la parte débil económicamente considerado, porque, no podría sostener un proceso tan extenso y engorroso que se toma, aunque, el demandante goza de determinados privilegios, tales como la exención de pagar los impuestos que genera el proceso, según el Artículo 11 del Código de Trabajo.

Dicho principio se contrapone a la tardanza y el tiempo, porque, lo que busca es una justicia pronta y cumplida, siempre y cuando se observa el principio del debido proceso, no obstante, este principio como se indicó, es aplicado en otras ramas del derecho, en beneficio a las partes en conflicto.

Los conflictos laborales, muchas veces se torna tan tedioso; pero el principio que se estudia en este apartado, busca una resolución en menor tiempo, pues toma en cuenta la pobreza o la situación económico que padecen la mayoría de trabajadores, porque, no podrían cubrir los costos de un proceso que se tarda mucho tiempo en resolver, situaciones que en la práctica no se cumple.



No se puede obviar, que en la actualidad el patrono muchas veces prefiriere gastar una suma de dinero, para pagar los honorarios de un abogado en su defensa, que pagar la indemnización y demás prestaciones del trabajador, derecho que le corresponde por mandato legal. Dicha actitud es inmoral y es una falta de principios éticos, la cual es inadmisibles, patética y a la vez vergonzosa, para un miembro de una sociedad que manifiesta ser culto y haber alcanzado la civilización.

La injusticia antes señalada es necesario erradicarla, o cuanto menos prevenirla a través de preceptos legales positivos, y que previamente indispensable la reforma fundamental en la parte sustantiva y adjetiva del Código de Trabajo guatemalteco.

A pesar, que el quinto considerando de la ley laboral, expresa: "... estableciendo un conjunto de normas procesales claras, precisas, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo, para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

3.4. Principio de tutelaridad

Es uno de los principios que impulsa el derecho sustantivo laboral, además, se constituye en informador del Derecho Procesal del Trabajo, aunque, ambos tienen las mismas inspiraciones de protección para los trabajadores, el primero le otorga



protección preferente al trabajador, y el segundo le consagra una posición privilegiada al litigante que económicamente se encuentra en desventajas con respecto a la contraparte. EL principio de tutelaridad, cuya finalidad es proteger al trabajador y por eso se sostiene que: "en el Derecho Procesal de Trabajo, el funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio".³⁹

Obviamente los litigantes en un juicio, tienen las mismas oportunidades y derechos de defensa, según el principio de igualdad procesal, que ninguna de las partes en un juicio tenga más ni menos derechos que la otra. Pues, tanto empleador y como empleado, son importantes dentro del proceso.

Asimismo, como miembros de una sociedad productiva, pues, el capitalista genera fuentes de empleos a través de su empresa, para que patrono y trabajador, ambos tengan ingresos económicos y como ciudadanos cumplan con sus deberes tributarias para con el Estado.

Sin embargo, puede no existir; sino invierte su capital en alguna actividad mercantil, así, no puede haber fuentes de trabajo; por lo tanto, se constituiría como el agua estacada que pierde su calidad, al igual que una persona desempleado deja ser productivo, aunque, esté potente y llana de energías para el trabajo.

³⁹ López Larrave. Ob. Cit. Pág. 31.



3.5. Principio de sencillez del proceso

El considerando V del Código de Trabajo, en el cual se expresa que: "...un conjunto de normas procesales claras sencillas y desprovistas de mayor formalismo, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...".

La inspiración de este principio, que las pretensiones o demandas que se plantea ante los tribunales de trabajo, ya sea por escrito o verbal, se debe redactar de manera sencilla. En el sentido que no debe estar superdotado de formalidades legales, por ejemplo, los fundamentos que apoyan las pretensiones y las citas de leyes, se consideran innecesarias en una demanda, a excepción de los requisitos legales que son fundamentales.

Además, se señala que: "el Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero estas formas son mínimas, son estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad".⁴⁰

3.6. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio, lo que le interesa es la apreciación de las pruebas en conciencia y haciendo uso a la sana crítica razonada y la experiencia del juzgador, sin sujeción a las

⁴⁰ López Larrave, **Ob. Cit.** Pág.32.



normas del derecho común, al respecto se indica lo siguiente: “en la flexibilidad en la apreciación de la prueba y esta es la utilización de la valoración de las pruebas según el método de conciencia a efecto de que el juez de trabajo y previsión social, falle dejando de lado los sistemas propios del derecho común, debiendo aplicar tanto los principios filosóficos del derechos sustantivo de trabajo, como los principios informativos que se ha analizado en este capítulo”.⁴¹

En relación a la apreciación de la prueba, están de acuerdo todos los tratadistas del derecho procesal laboral, al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada, pues prefieren hablar de un principio de flexibilidad en la valoración de los elementos probatorios.

3.7. Proceso ordinario laboral

Se define como: “Acción de ir hacia adelante, transcurso del tiempo; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno”.⁴²

El derecho proceso laboral, se conoce como una serie de fases o sucesos jurídicos, trámites, diligencias que se efectúan para alcanzar objetivos y determinado fin, a través de un sentencia justa. Además, se dice que el derecho procesal laboral: “es el conjunto de normas que tienen por objeto el proceso o que recaen sobre el proceso”.⁴³

⁴¹ Ortiz Gonzáles, Rene Francisco. **La inobservancia de los principios del proceso laboral en la aplicación de la judicatura laboral.** Pág. 43 y 44.

⁴² Real Academia de la Lengua Española. **Obra citada.** Pág. 1671.

⁴³ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil, instituto de estudios políticos.** Pág. 31.



El proceso judicial, según Couture, indica que: “Es una serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad sometido a sus decisiones”.⁴⁴

Por último el proceso laboral se define: “Como una consecución de actos judiciales concatenados que pretenden llegar a un fin...”.⁴⁵

El investigador de este trabajo, trata de definir el derecho procesal laboral, como: un conjunto de doctrinas, principios, costumbres, instituciones y normas jurídicas establecida por el Estado, que regulan las actividades de los tribunales y el proceso laboral, con el objeto de aplicar el orden jurídico y económico social, a efecto de resolver los conflictos laborales que surgen entre patrono-trabajador, a través de una sentencia justa.

3.7.1. Derecho procesal individual laboral

Este proceso, dicta las normas instrumentales que regulan la resolución judicial de los conflictos de carácter individual. Dicho proceso, se promueve o se inicia en la vía ordinaria laboral, el cual es accionado por una sola persona, que reclama su derecho ante los tribunales de trabajo y previsión social, el juez que conoce el caso conflictivo, lo resuelve únicamente a favor del actor, es decir; la resolución judicial beneficia únicamente a un trabajador que litiga contra un patrono.

⁴⁴ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 121.

⁴⁵ Pinto Mazariegos, Jerlyn Herlinda del Carmen. **Obra Citada**. Pág. 31.



Sin embargo, se dice que el proceso individual laboral, cuyo contenido son de intereses concretos y determinados, además, los derechos están establecidos en las normas jurídicas vigentes y obligan únicamente a los que forman parte del conflicto, aunque los estudiosos del derecho de trabajo, descartan esa postura simple y aritmética.

3.7.2. Derecho procesal colectivo

Éste proceso laboral, presenta una pequeña diferencia con el procesal individual, puesto que, el proceso colectivo dicta las normas instrumentales, que regula la relación jurídica de los conflictos colectivos de carácter económico social, la diferencia consiste que patronos y trabajadores, pueden arreglar sus conflictos en forma directa interviniendo sólo ellos o con cualquiera de sus amigos componedores.

“Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico, o bien de carácter económico o de interés”.⁴⁶

Por la naturaleza del conflicto entre las partes en proceso, es controversia individual cuando la acción es promovida por sólo un trabajador, que va dirigida contra uno o varios patronos asociados o no; siendo contrario del conflicto colectivo laboral, donde se intervienen varios trabajadores y patronos, y pueden ser de carácter jurídico o económico, lo que se considera como controversias laborales colectivas.

⁴⁶ López Larrave. Ob. Cit. Pág. 47.



A colación de lo anterior el Artículo 374 del Código de Trabajo, establece que: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo compuestos por no mas de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes...".

3.8. Demanda inicial del proceso ordinario laboral

El proceso ordinario laboral, se inicia a través de una demanda promovida y presentada exclusivamente por el legitimado (actor), y el juez que conoce el caso impulsa de oficio las demás diligencias que corresponde de conformidad con la ley.

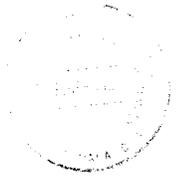
"Demanda es el acto procesal por medio del cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica".⁴⁷

Dicha demanda, es un medio por el cual se pone en movimiento los órganos jurisdiccionales, que el actor solicita justicia, motivado de un hecho arbitrario e injusto que afecte los derechos garantizados en la Constitución y en la ley laboral.

"La demanda es considerada como la iniciadora del proceso, la que activa el órgano jurisdiccional, es el escrito inicial que da vida al proceso".⁴⁸

⁴⁷ López Larrave. *Ob. Cit.* Pág. 54.

⁴⁸ Elias Wilson. *Ob. Cit.* Pág. 54



3.9. Clase de demanda en materia laboral

La demanda en un proceso ordinario laboral, puede iniciarse de dos formas: verbal y escrito, el primero cuando el actor se presenta personalmente en los tribunales de justicia y el segundo, cuando el demandante es auxiliado por un profesional de derecho activo.

3.9.1. Verbal

La demanda verbal, consiste cuando el actor o demandante acude a un juzgado de trabajo y previsión social, quien en forma verbal expone los hechos o actos antijurídicos que perjudica su derecho, para ello la secretaria del tribunal o juzgado de trabajo, levantará el acta correspondiente para iniciar formalmente el proceso respectivo, según el Artículo 333 del Código de Trabajo, el cual establece: "Si la demanda se interpone oralmente el Juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior".

3.9.2. Escrito

El memorial o escrito, es aquello que se presenta en la secretaria o recepción de demanda en los tribunales de justicia, o juzgado de trabajo, acompañado con tantas copias que exige la ley, debidamente llenado los requisitos legales para su tramite, dicho escrito o memorial contendrá las pretensiones del actor; pero debe ser asistido por un abogado colegiado activo, tomando en cuenta la cuantía del derecho que se reclama.



En la ciudad capital se presentan los escritos o memoriales en la oficina central auxiliar de la justicia, para que posteriormente se distribuyan a los juzgados correspondientes.

3.10. Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda laboral

Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda, son necesarios para su trámite, asimismo, para la contestación de la demanda, la reconvencción o contra demanda, según los Artículos 322, 332 y 339 del Código de Trabajo.

El Artículo 332 del indicado código establece: "Toda demanda debe contener: a) Designación del Juez o tribunal a quien se dirija; b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones; c) Relación de los hechos en que se funda la petición; d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quien se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde puede ser notificadas; e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallara elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren las pruebas, deben observarla; f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos; g) Lugar y fecha; y h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que haga a su ruego sino sabe o no puede firmar.



3.11. El procedimiento de la prueba

Para comprender adecuadamente esta parte, es necesario contar con los conceptos doctrinarias de las pruebas, para apoyar las opiniones y los puntos de vistas relativos.

Al respecto se expone como: “un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio”.⁴⁹

Según Guasp, citado por Mario López Larrave en su obra expone: “Probar es, por tanto y en definitiva, tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.⁵⁰

No obstante, la persona que pretende a demandar a otra, debe probar los hechos que perjudique o ponen en riesgo su derecho, de lo contrario el juzgador puede resolver la petición sin lugar, además, dicho demandante puede ser sancionado con una multa y demás costas procesales, por los daños y perjuicios ocasionados a la otra parte.

El investigador trata de definir las pruebas como: medios de convicción, fehacientes, para probar uno o varios hechos o actos antijurídicos, que infringe, o pone en riesgo los derechos de una persona, consagrado en la Constitución y en las leyes laborales, pues, con base a ellas, el juzgador dicte su fallo respetivo, en congruencia a las pretensiones del demandante.

⁴⁹ Couture, *Obra Citada*. Pág. 62.

⁵⁰ López Larrave. *Ob. Cit.* Pág. 87.



3.11.1. Objetivo de las pruebas

El que demanda a otro por hechos o actos antijurídicos, debe probar la existencia de manera fehaciente y ajustada a la pretensión; aunque, se enseña que existen casos excepcionales.

Al respecto se indica lo siguiente: “que hay varios casos en que se producen excepciones, como sucede cuando la existencia de la ley es discutida o controvertida, en cuyo supuesto hay que probarla; cuando la costumbre es fuente de derecho, hay que probar la existencia del derecho consuetudinario, y también en el caso del derecho extranjero”.⁵¹

Como se indicó, el objetivo de las pruebas, es probar la existencia o inexistencia de hechos o actos antijurídicos; si se tratare de pruebas documentales el actor debe adjuntarlas en la demanda inicial, en su defecto debe indicar el lugar, o en poder de quien se encuentra ese medios de prueba.

3.11.2. Pruebas admisibles

Obviamente, en un proceso laboral pueden haber pruebas admisibles e inadmisibles, las pruebas admisibles, son todas aquellas que exige la ley, tales como la tazada o legal, idóneas, aptas y pertinentes, que servirán para probar hechos o actos controvertidos, es decir; aquellos que pueden ser probados u objeto de pruebas, pero el demandante debe ofrecer concretamente en la demanda inicial.

⁵¹ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 561.



Los atinentes de lo anterior, están enumerados en el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual establece: "Son medios de prueba:

- 1º Declaración de las Partes.
- 2º Declaración de testigos.
- 3º Dictamen de expertos.
- 4º Reconocimiento judicial.
- 5º Documentos.
- 6º Medios científicos de prueba.
- 7º Presunciones".

3.11.3. Pruebas inadmisibles

La carga de las pruebas, le corresponden a las partes en litigio, las que deberán presentar en el plazo que establece la ley. En tanto que las pruebas inadmisibles, son todas aquellas impertinentes, que no son aptas, contrario a derecho, las abundantes y las que no se acompañan, o no se ofrecen en la demanda inicial, y las que no se presentan en la primera audiencia, especialmente las documentales y testimoniales, también, las que no se ofrecen en la contestación de la demanda o reconvención.

Todas aquellas pruebas que no se presentan en el momento oportuno y durante la celebración de la audiencia para recibirlas, se consideran inadmisibles, exceptuando aquellas pruebas extemporáneas y las privilegiadas reconocidas, por la ley laboral guatemalteca.



El Artículo 344 párrafo primero del Código de Trabajo, establece que: "Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesto concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho será rechazada de plano".

3.11.4. Diligenciamiento de las pruebas

El procedimiento para diligenciar las pruebas, especialmente las tazada o legal, se reciben en la primera audiencia, el día y la hora señalado por el juez que conoce el caso. Pero si dado el caso que fuere imposible recibir todas, por razones de tiempo o por la naturaleza de las mismas, el juez señalará una segunda audiencia dentro de quince días siguientes a la primera audiencia, únicamente para diligenciar las pruebas no recibidas.

Si por circunstancias ajenas del tribunal y de las partes en conflicto, no se reciben todas las pruebas, el juzgador esta facultado señalar una tercera audiencia, y ésta será la última con carácter extraordinario, la que se celebrará ocho días siguientes a la segunda audiencia.

Es el caso especial, en el cual la ley le faculta al juez señalar plazo extraordinario, cuando las pruebas se encuentran fuera del territorio guatemalteco y las que deben ser indispensables en el juicio, de lo contrario se deja de recibir.



3.12. La sentencia y clase de sentencia

El fallo judicial o la sentencia, es la que dicta el juez después de agotado el diligenciamiento de todas las pruebas ofrecida por la parte actor, o las que se ofrecen en la contestación de la demanda o la reconvención. Las partes en conflicto, previamente deben estar notificados, y que no haya incidente pendiente en resolver, salvo las excepciones que se interponen en cualquier estado del proceso y las que se resuelve en sentencia. Es, pues, el momento oportuno para que el juzgador emite el fallo, el cual finalice el conflicto entre patrono-trabajador, no sin antes, la parte demandada debe haber sido citado, oído y vencido en juicio respectivo, sin limitar el derecho de defensa.

3.12.1. Definiciones de la sentencia

Se enseña que: "La sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado".⁵²

También se define que: "La sentencia es el acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional. Mediante ella termina normalmente el proceso y cumple el Estado la delicada tarea de actuar el Derecho adjetivo".⁵³

⁵² López Larrave; **Ob. Cit.** Pág. 112.

⁵³ Aguirre Godoy, Mario. **Obra Citada.** Pág. 76.



No se puede obviar, que en el proceso ordinario laboral guatemalteco se dicta diversas sentencias que no tienen clasificación; sin embargo, se señala que: “algunos juristas guatemaltecos las clasifican en: declarativa, de condena, desestimatoria, en juicio contradictorio y en rebeldía”.⁵⁴

Sin embargo, el investigador de este trabajo de tesis, únicamente tratará de desarrollar relativa la sentencia que se dicta en la primera instancia, sea condenatoria o desestimatoria o no, la sentencia ficta o en rebeldía y la sentencia de segunda instancia.

3.12.2. Sentencia de primera instancia

La sentencia de primera instancia, es la que se dicta en congruencia de la demanda, a cargo del Juez de Primera Instancia quien conoce el caso concreto, obviamente después de agotada las diligencias correspondientes tales como: la resolución de las excepciones previas, contestación de la demanda o reconveniones, las excepciones perentorias, allanamiento entre otras.

Previamente haber sido notificados y previniéndoles a las partes presentarse en el juicio oral respectivo, presentándose con sus medios de pruebas propuestas en la demanda del actor.

⁵⁴ Ramírez García, José Félix. **Características de las ejecuciones de las sentencias en materia laboral y las dificultades que estas conllevan para su debido cumplimiento.** Pág. 29.



Como se indicó, el juez dicta su fallo o sentencia, en base a las pruebas presentadas, por convicción, experiencia, sana crítica, conocimientos legales y doctrinales, y en congruencia a las pretensiones del actor.

La mayoría de casos laborales, regularmente el juzgador lo resuelve sancionando al demandado con el pago total de la indemnización y demás prestaciones laborales, incluyendo las costas procesales y los salarios no percibidos durante el tiempo que dura el proceso.

En relación de esta última el Artículo 359 del Código de Trabajo, el cual regula: "Recibidas las pruebas, y dentro de un termino no menor de cinco días ni mayor de diez días, el juez dictara la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del termino de diez días antes indicado".

Además, la sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma, de conformidad con los preceptos de la ley, según el Artículo 364 del Código de Trabajo, el cual establece que: "Las sentencias se dictaran 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 todo 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 dicta sentencia, mandará que se certifique lo *conducente* y que *la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla*".



Sin embargo, la última línea del párrafo anterior es ambigua, porque no especifica claramente y en forma precisa, el tribunal competente quien debe juzgarla y además, en qué vía, si es en materia laboral o penal, donde se remitirá o se conduce la certificación para ser juzgado al infractor, aunque, es necesario corregir dicha ambigüedad en el texto de la ley, como lo siguiente: y que la certificación se remita a un tribunal penal que deba juzgarla o conocerla.

3.12.3. Sentencia ficta o en rebeldía dictada en primera instancia

Es el fallo que dicta el Juez de Primera Instancia, por incomparecencia injustificada una de las partes, es decir, por ausencia una de las partes en la audiencia señalada por el juzgador, por tal razón el ausente se considera rebelde.

No obstante, dicha sentencia o fallo, es poco eficiente, primero porque se dicta en ausencia del demandado, segundo porque no se garantiza o se asegura la ejecución de ese fallo y la obligación fijado en ello, excepto cuando el demandado tenga bienes en el territorio de la República, tales como: inmuebles, cuenta bancaria, vehiculo, empresa o establecimiento mercantil, que pueda garantizar la deuda, en este caso no hay de que debatir, de lo contrario, dicha sentencia sería ineficiente e incierta, puesto que, la sanción u obligación que se le impone al demandado, no se tiene la mínima certeza o la seguridad si está en la posibilidad de cumplirla o no, pese a que, la legislación preceptúa que para ejecutar una sentencia se debe trabar embargo sobre los bienes del ejecutado que cubre el monto de la deuda.



Si dado el caso que el ejecutado no posee bienes alguno, o teniendo; pero a nombre de otra persona, además, si se ocultare para eludir las obligaciones para con el trabajador; caso en el cual imposibilita la ejecución de la sentencia de manera eficiente, asimismo, no procede la aplicación de las medidas precautorias, excepto el arraigo, a menos que se solicita la persecución en la vía penal, este último previamente debe estar regulado en la ley laboral y penal.

En relación de lo anterior, al autor de este trabajo, le fue asignado un caso en el Bufete Popular Central, en el año 2006, a efecto de la práctica supervisada, dicho caso se presentó la demanda inicial correspondiente en el Juzgado Segundo de Primera Instancia de trabajo en la ciudad capital, y se le designó el número de juicio 327-2006 a cargo del oficial cuarto, para el efecto, las partes fueron debidamente notificados para que comparezcan a juicio; pero resulta que en la primera audiencia al demandado se declaró rebelde, y por su incomparecencia injustificada, el juez dictó sentencia en rebeldía, la que se ejecutaría posteriormente.

Obviamente, para ejecutar una sentencia, se debe trabar embargo sobre los bienes que posee al demandado, para garantizar el monto de lo adeudado, sin embargo, es necesario probar con documentos fehacientes para que proceda trabar el embargo.

No obstante, la actora solicitó el embargo de cuentas bancarias del demandado; pero resultó que no tenía ninguna en el sistema bancario, también solicitó en el Registro General de la Propiedad certificación el estado historial de un bien inmueble inscrito a nombre del demandado, tampoco se pudo embargar, porque varios años atrás lo había



enajenado, además, no tenía vehículo, la asociación la cual pertenecía no se pudo solicitar la intervención, porque, se constató que únicamente era un trabajador de la asociación o comité de vecinos, ya que, lo habían contratado para llevar el control de la contabilidad de la indicada asociación.

Es obvio, que el demandado incurrió en error, ya que, sin el consentimiento de la directiva de la asociación, había contratado a la actora como auxiliar de contabilidad, por dos meses y veintitrés días, tiempo durante el cual según la actora no recibió ninguna remuneración. Sin embargo, al demandado por vía telefónica, negó que la demandante fuera su empleada, aseguraba que era estudiante de la carrera de perito contador, que había realizado su práctica supervisada, afirmaciones que no se comprobó. Aunque, el juez dictó sentencia en rebeldía; pero no se ejecutó, primero porque el demandado no tenía bienes para embargar, segundo que la casa que habitaba era arrendada. Por tal razón la demandante se decepcionó y tomó la determinación de desistir la demanda, pues, el proceso duró aproximadamente un año, caso el cual quedó impune. Obviamente, en el caso se cometió una injusticia, además, se infringió las normas de la Constitución y ley laboral.

En relación de lo anterior el Artículo 358 del Código de Trabajo en su párrafo primero, establece: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimiento correspondientes, del Juez, sin mas trámite, dictara sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva".



3.12.4. Sentencia de segunda instancia

La sentencia de segunda instancia, es dictada por el tribunal de apelación, cuando uno de los litigantes presenta el recurso de apelación ante el mismo tribunal que conoce el caso, el cual eleva los autos a la Sala de Apelación de Trabajo, planteado en contra del auto o sentencia de primera instancia que pone fin el proceso.

Al respecto se dice que: “debe confirmar, revocar, o modificar la de Primera Instancia, y en caso de revocación o modificación, se hará el pronunciamiento que el derecho corresponda”.⁵⁵

El efecto jurídico fundamental de la sentencia de segunda instancia, “es el de producir de cosa juzgada, en relación con la situación debatida en el proceso. Es inimpugnable por vía de recurso, adquiere a la vez el carácter de inmutable, puesto que su contenido no puede ser modificada en otra discusión judicial, produce la llamada cosa juzgada material”.⁵⁶

Si bien es cierto, que la sentencia de segunda instancia produce cosa juzgada, pero en su contra aún cabe el recurso de aclaración y ampliación, cuando los términos de la sentencia fuere contradictoria y ambigua o cuando no se toma en cuenta algunos puntos sometido a juicio según la ley.

⁵⁵ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 779.

⁵⁶ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** Pág. 780



CAPÍTULO IV



4. Antecedentes del incumplimiento de la ley laboral

El incumplimiento de la ley laboral, fue continua en la época colonial, período en el que se originó la infracción de la ley, la cual prevalece en la actualidad.

4.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes del incumplimiento de la ley, es necesario analizarlo desde del punto de vista histórico, aunque, se debe profundizar en un tema específico. Sin embargo, se tratará de desarrollar algunos puntos que son valiosos y relevantes en este apartado.

Es de recordar, que en la época colonial, existieron importantes instituciones de la economía guatemalteca, que reguló el sistema de trabajo forzado, acompañado de maltratos, pago de salarios miserables y demás arbitrariedades cometido en contra de los trabajadores en la época. Dicha instituciones son las siguientes: a) Repartimiento de indios, b) Repartimiento de tierras, c) Repartimiento de indios feudal, d) Repartimiento de mercancías o de enseres y e) El repartimiento de hilados o de hilazas.

Se indica que: "Tenían que acudir al repartimiento todos los indios varones en edad de trabajar. La suma de trabajadores de cada pueblo se dividía en cuatro tantas, cada una de las cuales tenía que ir a las haciendas sucesivamente.



Se trataba con ello de que todos los trabajadores de cada pueblo desfilaran por las haciendas en el curso de cada mes; se trataba, también, de dejarle al indio tiempo suficiente para trabajar su parcela en la tierras comunales del pueblo, de las que obtenía lo fundamental para sustentarse y lo necesario para tributar (tributar al rey, si era pueblo realengo, y al encomendero si era de encomienda)".⁵⁷

La institución antes indicada, en su seno surge la esclavitud, el trabajo forzado y la explotación de trabajadores en forma desmedida, y el trato inhumano.

Además, se dice que: "A los indios de repartimiento había que pagarles un real por día, en moneda y en mano propia, el ultimo día de la semana y no después. También establecían las Ordenanzas que debía pagárseles el día que caminaban hacia la hacienda –el lunes-, aunque no dicen nada acerca de pagarles el tiempo y el esfuerzo invertido en el regreso a sus pueblos".⁵⁸

Pese a que, había Ordenanzas que regulaban las formas del pago de salarios y las prestaciones de servicios, sin embargo, los hacendados explotadores nunca le dieron cumplimiento. Pues, se señala que: "el real, la paga forzosa, no se pago nunca por día, sino se adopto el sistema de pago por tareas desde principio del siglo XVII. Estas tareas eran arbitrariamente establecidas por los hacendados, y se requerían un esfuerzo que no podía realizarse en una jornada..."⁵⁹

⁵⁷ Escobar Medrano. **Ob. Cit.** Pág. 159 y 160.

⁵⁸ Escobar Medrano. **Loc. Cit.** Pág. 160.

⁵⁹ Escobar. **Loc. Cit.** Pág. 160.



En relación de lo anterior, es notorio que en la época colonial, había abuso de poder acompañado de irrespeto hacia las leyes y ordenanzas, los cuales en la actualidad aún están vigentes en las empresas de maquilas y con disfraces diferentes.

La Institución de Repartimiento de Tierras; al respecto se expone: "También de aquel periodo (siglo XVI) en que los conquistadores gobernaban todavía a través de sus Ayuntamientos y se distribuían las tierras y las gentes conquistadas por ellos. Luego el repartimiento de indios feudal, en que el indio, adscrito a su pueblo y obligado allí a tributar, era enviado por semana a trabajar a las haciendas a cambio de una paga insuficiente y también obligatoria".⁶⁰

Obviamente, la tierra era la más apetecida por los invasores de la época, además, de los tributos, pues, la tasación del mismo, dependía arbitrariamente de la exigencia de los invasores.

El mecanismo de dicha institución, también, se apoyaba con el terror bélico, la amenaza de muerte, ejercida directamente sobre los indios repartidos que servían para el trabajo forzado; acto el cual era la forma de encubrir la esclavitud y la explotación arbitraria de los trabajadores nativos. Además, los invasores solicitaban que se repartieran las tierras de aquellos poblados cuyos nativos (indígenas) no habían sido repartidos; y viceversa, solicitaban y repartían los indios de aquellos poblados cuyas tierras no habían sido distribuidas, es decir; tierras repartidas podían aplicarse indios repartidos, quienes debían tributar con sus trabajos.

⁶⁰ Escobar Medrano. *Ob. Cit.* Pág. 161.



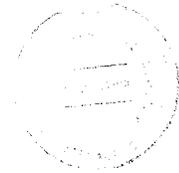
Lo más usual fue, aplicar a las tierras repartidas el trabajo de los indios legalmente esclavizados. Pero, no conformes con los anteriormente señalados, pues, los indios *eran obligados a recolectar piezas de metal, tales como: joyas de oro y piedras preciosas*, en los ríos o lugares, que los invasores creían la existencia dicho material.

No obstante, ese cuadro de injusticia no duró más allá, porque posteriormente, en forma extraordinaria cobró fuerza inusitada la defensa de los nativos, con el apoyo de los frailes de la orden religiosa de la época; aunque, es de señalar, que fueron pocos los sacerdotes y monjes, que verdaderamente tenían conciencia y sentimientos humanos, mientras que otros hicieron barbaries contra la clase indígena.

La institución de Repartimiento de Mercancía o de Enseres, dicha institución se dice que: "Existió desde principio del siglo XVII hasta las postrimerías de la colonia, y fue un negocio reservado exclusivamente para los Corregidores o Alcaldes Mayores, jefes de amplios distritos llamados Corregidores." ⁶¹

La institución antes indicada, regia la venta de mercancía forzada, pues, obligaban a los trabajadores a comprar cantidades de mercancías y herramientas de diversa naturaleza, tales como: azadones, hachas, machetes, telas, ropas y alimentos, que las imponían la cantidad y el precio de manera abusiva, sin que los nativos pudieran oponerse o negarse de recibir, puesto que, los corregidores se valían del cargo y la función que desempeñaban en la época.

⁶¹ Escobar Medrano. *Ob. Cit.* Pág. 162 y 163.



La distribución de los enceres, se los encargaban a los alcaldes auxiliares, es decir; alcaldes indígenas de las comunidades o aldeas de la época, algunos fueron beneficiados y otros, bajo amenaza de ser azotados si no efectuaban el encargo.

La institución de Repartimiento de hilados o Hilazas, o de algodones, esta última no es más que otro negocio brutal. "A diferencia del de mercancías, que se practicó en todo el reino, éste se practicó solamente en los Corregimientos de Totonicapán y Huehuetenango y en el de Quetzaltenango. Los Corregidores compraban grandes cantidades de algodón en mota y en fibra- las cuales solían adquirir en Mazatenango-, y las repartían entre las mujeres de todos los pueblos que caían bajo la jurisdicción del Corregimiento." ⁶²

Es notorio la avaricia o mezquindad de los Corregidores y Alcaldes Mayores en la época colonial, ya que, no se conformaban con uno ni con otro negocio atroz, pues como se indicó obligaban a las mujeres indígena a retorcer algodón, convertido en hilo; pero cuando no era devuelto a tiempo o le faltaba algo en el peso, o dado el caso que no estaba bien retorcido, en lugar de la miserable retribución, eran azotadas cruelmente, y en otros lugares no recibían ningún pago a cambio del trabajo realizado.

Las instituciones antes indicadas, son las que originaron la esclavitud legal, el trabajo forzado y la explotación de trabajadores indígenas, de manera desmedida y aunado del trato inhumano, los cuales en forma disfrazada, en la actualidad se continúa con esa practica.

⁶² Escobar. Ob. Cit. Pág. 164.



Sin embargo, se dice que: "...contra los cuales clamó Fray Bartolomé de Las Casas. Fueron suprimidos a mediados del siglo XVI, al llevarse a cabo la gran reorganización definitiva de las colonias con la aplicación de las llamadas Leyes Nuevas".⁶³

La actitud de Fray Bartolomé de Las Casas, fue positiva en defensa a los derechos de los trabajadores nativos, ya que, los invasores los trataban como animales o cualquier cosa sin derecho alguno.

A pesar, que las indicadas Leyes Nuevas y demás Ordenanzas, estipulaban que los indígenas no debían ser enviados mas allá de diez leguas de sus pueblos ni por mas de seis días, además, el trabajo debían ser de lunes a sábado y una vez por cada mes; pero resulta que las empresas añileras eran las que infringían mas y no las cumplían dicha ordenanzas. Pues, cuya tendencia era buscar la forma que los nativos se quedasen en situaciones de trabajadores libres, sin que estuvieran esclavizados y que los tributos debían corresponder la corona española, fueron algunos de los fines y propósitos; pero no se cumplieron.

"La paga forzosa, no se pagó nunca por día, sino se adopto el sistema de pago por tarea desde principio del siglo XVII. Estas tareas eran arbitrariamente establecidas por los hacendados, y requerían un esfuerzo que no podía realizarse en una jornada, de modo que el indio de repartimiento venia a ganar menos de un real por día".⁶⁴

⁶³ Escobar. *Ob. Cit.* Pág. 154.

⁶⁴ Escobar. *Ob. Cit.* Pág. 160.



Es de recordar que los trabajadores no eran considerados como personas con dignidad e igualdades de derechos, antes bien eran vistos como cualquier cosa que se podían comprar y vender, con mayor razón incumplían la paga forzosa, porque, seguramente consideraban que no eran merecedores de ella, en su lugar fijaban tareas imposible de cumplirla en una jornada. Esa fue una realidad vivido por los trabajadores guatemaltecos en la época colonial y estos son algunos de las arbitrariedades cometidos por los colonos.

Aunque se señala que: "el régimen de trabajo forzado de los indios desde mediados del siglo XVI hasta la Reforma Liberal de 1,871- porque, repitamos, la Independencia no abolió el repartimiento colonial de temporadas-; el repartimiento de hilados, sistema de explotación indígena femenina de cierto Corregimiento".⁶⁵

Al respecto de lo anterior, se puede notar que el trabajo forzado, no abolió la Reforma Liberal, antes bien los hacendados lo reactivaron al extremo que no se habían conocido con anterioridad. A pesar, que las nuevas leyes, habían reconocido algunos derechos de los trabajadores nativos; pero los patronos infractores de la época, mantuvieron la explotación sin medidas.

Además, los invasores (colonos) buscaron otras formas y mecanismos, para explotar a los trabajadores indígenas de la época, y mantenerlos como esclavos y obligarlos al trabajo forzado de manera arbitraria, como se señaló anteriormente.

⁶⁵ Escobar. Ob. Cit. Pág. 165.



A partir de la Reforma Liberal como se indicó, se crearon leyes no beneficiosas a los intereses a la clase trabajadora guatemalteca, tales como: El Reglamento de Jornaleros, también llamados Mandamientos, La Ley de Trabajadores. Al respecto se indica que: "Esta última fue un calco del Reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia de que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos".⁶⁶

Es de notar, los anteriores son antecedentes de la injusticia y del incumplimiento de las leyes laborales en Guatemala, tanto por autoridades y pobladores de la época colonial, practicas que viene siendo arrastrado hasta en la actualidad.

Como resultado de esa practica, es la ingobernabilidad y la anarquía, que persiste en la sociedad guatemalteca; pues cada quien hace lo mejor le parece sin observar los preceptos legales, no importando los derechos a los demás y las consecuencias del acto antijurídico.

En el curso de esta investigación, se señaló que los infractores de la ley laboral en Guatemala, son algunos de los empresarios de maquilas establecidas en el territorio guatemalteco, sin obviar algunas otras sociedades mercantiles, que hace los suyos en prejuicios a los trabajadores guatemaltecos, aprovechando la sobre población y la falta de oportunidades de trabajo en el país; sin olvidar los abusos de poder, maltratos, pago de salarios por debajo del salario mínimo y la falta de remuneración de las jornadas

⁶⁶ Escobar. Ob. Cit. Pág. 166



extraordinarias, estas y entre otras. Porque, el patrono sólo le interesa las ganancias y el beneficio personal, exceptuando algunos que tienen conciencia social y son respetuosas a las leyes laborales guatemaltecas.

Por las razones anteriormente señaladas, el Organismo Legislativa debe buscar, crear e introducir, nuevos mecanismos y herramientas jurídicas en el Código de Trabajo, para forjar y garantizar aún más los derechos de los trabajadores guatemaltecos, obviamente, la injusticia es difícil de erradicar; pero se debe sentar las bases jurídicas con normas positivas, para prevenirla y sancionar al infractor. Asimismo, el Ministerio de Trabajo por conducto del Ministro, debe impulsar políticas laborales que beneficie a los trabajadores guatemaltecos, con la visión de erradicar la impunidad laboral y el abuso de poder y demás arbitrariedades, que se cometen en detrimento los derechos de los trabajadores en la actualidad.

También se debe elaborar proyectos de leyes, cuya orientación y espíritu es la dignificación económica y moral de los trabajadores, además, promover la reforma del Código de Trabajo vigente, para eliminar los vacíos legales que adolece el actual código, y los preceptos sean aplicables positivamente para resolver cada caso, en búsqueda de una justicia equitativa.

Por una parte el Artículo 269 del Código de Trabajo, párrafo sexto, establece: "Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales".



Las faltas de trabajo y las infracciones, por acciones u omisiones que se cometan contra las disposiciones de la ley laboral, actualmente la sanción pecuniaria que se aplique en contra del infractor, no compensa el perjuicio que ocasiona. No obstante, la ley le faculta al infractor presentar recurso de impugnación para pedir rebajo de la sanción, si el monto de dicha sanción pecuniaria exceda de cinco mil quetzales, de manera que, es notorio que el espíritu de la cita anterior cuya inspiración es más a favor a los intereses del infractor, que a favor de la ley y de los intereses de los trabajadores guatemaltecos.

Con mayor razón se puede decir que los empresarios de maquilas en Guatemala, se les da mucha preferencia y se les exoneran el pago de tributos e impuestos para el funcionamiento del Estado, acto el cual es contrario a derecho y es injusta.

También, en ocasiones clausuran sus empresas en forma súbita, con el objeto de retener los salarios de los trabajadores correspondientes de la semana o de la quincena, las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y para evadir esa responsabilidad patronal se ocultan fuera del territorio del país.

Los actos antijurídicos antes indicado, se han cometido constantemente en Guatemala, desde la época colonial hasta en la actualidad, practicas que se han manifestado de diversas formas, en contravención a las leyes laborales, no solo contravienen las disposiciones de las leyes labórales, también, las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, que viene a debilitar el estado de derecho en el país.



En relación del incumplimiento de la ley, se enseña que es: “desobediencia de ordenes, reglamentos o leyes; por lo general de modo negativo, por abstención u omisión, al contrario de los casos de infracción o violación. Inejecución de contrato; falta de pago *de una obligación pura o vencida, mora*”.⁶⁷

Atendiendo de otra forma, el incumplimiento de las leyes, es dejar de dar y hacer una o varias obligaciones, o hace lo que la ley le prohíbe al sujeto obligado, estas últimas una vez, estén reguladas en las leyes, las consecuencias es la aplicación de la sanción de conformidad de los preceptos de la ley.

Considerando que un acto antijurídico que viola y tergiversa, los principio y el espíritu de una norma, se debe sancionar o castigar con rigor a la ley.

Tomando en cuenta la gravedad del acto antijurídico, no sólo se debe sancionar con una simple multa, sino que en la actualidad, se debe aplicar el arresto del infractor, según el caso.

En tanto y en cuanto, el incumplimiento de las leyes laborales y la impunidad laboral, son actos inaceptables, absurdos, patéticos y vergonzosos, para una sociedad que manifiesta ser culto y civilizado, puesto que, en la realidad actúa de manera incoherente y contrario a derecho, actitud que contrasta la igualdad de derechos y de obligaciones, en detrimento del imperio de la ley de una nación en vía de desarrollo, como Guatemala.

⁶⁷ Cabanellas, Guillermo. *Obra Citada*. Pág. 363.



4.2. Análisis jurídico del incumplimiento de la ley laboral

En esta parte, es necesario contar con los conceptos, relativo del incumplimiento de las leyes laborales, previamente a continuar con el análisis de esa clase de infracción; no obstante, el investigador de este trabajo de tesis, trata de propiciar los conceptos siguientes: infracción, violación, falta y transgresión a las leyes, es una acción u omisión de conducta de carácter antijurídica, que contraviene las leyes del trabajo y previsión social vigente, en perjuicio a los intereses a la clase trabajadora guatemalteca.

El Código de Trabajo, los reglamentos, convenios y tratados internacionales que regulan las relaciones laborales, en sus textos se deben introducir en forma taxativa la imposición de una sanción más severa, en contra del infractor que comete los actos antijurídicos anteriormente señalados, toda vez que se viole los principios y garantías, que tutelan y protegen los derechos de los trabajadores guatemaltecos. Pues, los preceptos fundamentales; que el patrono infringe constantemente son los previstos en el Artículo 102 y literales "c", "g", "h", "i" y "o", de la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente los que regulan el derecho de salarios, las jornadas ordinarias y extraordinarias, el derecho de descanso en la jornada ordinaria, los descansos semanales y anuales, entre otros.

Además, actualmente se violan los derechos a las personas mayores de edad, cuando en una empresa privada no las clasifican por ser mayores de 40 años, y es un acto que se constituye en un delito de discriminación por edad, el cual es sancionado con prisión por la ley penal.

Dicha discriminación, es continua en todas las entidades privadas en el país, pues, muchas personas en busca de oportunidades laborales se quejan; porque, no las reciben o clasifican para ocupar puesto en una empresa, es de señalar, que es una violación de las normas de la Constitución. Lo señalado anteriormente es necesario su análisis exhaustivo. Por tales razones la insistencia de la idea, de buscar, crear e introducir nuevos mecanismos y herramientas jurídicas, en el Código de Trabajo, para sancionar las infracciones antes indicadas, además, de ejecutar política laboral adecuada y apegada a la realidad social, y a base de hechos concretos y tangibles, cuyo fin es forjar aún más los derechos de los trabajadores guatemaltecos, en cumplimiento del principio de la igualdad de derechos y de obligaciones.

4.3. La infracción de las leyes y su consecuencia jurídica

Cuando se señala una infracción a las leyes, inmediatamente se piensa en la comisión de delitos o faltas que contravienen las disposiciones de las leyes en general. Al respecto se expone lo siguiente: “El concepto de infracción penal deriva de posiciones diversas: por un lado la escuela clásica (delito es un ente jurídico); la escuelas positiva (delito es un hecho humano y social); la orientación técnico-jurídica (el hecho jurídico debe ser interpretado por el derecho sin interferencia de datos filosóficos, sociológicos u otros que le sean extraños); teoría finalista (importancia del aspecto psicológico en la llamada conducta final); teoría social de la acción (el delito no puede ser apreciado alejado de la realidad social)”.⁶⁸

⁶⁸ De Mata Vela, José Francisco y de León Velasco Héctor Aníbal. **Derecho penal guatemalteco.** Pág. 76.



En el derecho penal guatemalteco, el delito o la falta se define que: "Es una acción típica, contraria al derecho, culpable, sancionada con una pena adecuada y suficiente a las condiciones objetivas de penalidad".⁶⁹

La conducta antijurídica, obviamente se debe imputar a su autor, porque, es reprochable por la sociedad, pues, una actitud delictiva en materia penal como se señaló, es una acción, típica, antijurídica y culpable, aunque, estos últimos son los elementos que conforma el delito, dicho elementos necesariamente deben concurrir todos, para que la acción u omisión se considere delito o falta, de lo contrario no puede ser típico, si faltare algunos de esos elementos.

Por el contrario, las acciones u omisiones en materia laboral, se consideran como faltas de trabajo, según el artículo 269 del Código de Trabajo, el cual regula: "Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, si están sancionadas con multa".

Además, se indica que: "En nuestro Derecho patrio se consigna claramente la división entre delitos laborales previstos en las leyes penales y del trabajo, y faltas laborales constitutivas de infracciones o contravenciones a las leyes del trabajo, que se castigan administrativamente; estas quedan comprendidas dentro de las potestades disciplinarias del Derecho Laboral, cuya técnica a este respecto tiene carácter punitivo entro de su órbita administrativa. Mas bien la distinción es cuantitativa, como opinan los

⁶⁹ De Mata Vela. **Obra Citada**. Pág. 131.



penalistas Florián, Dorado Montero, etc., pues entre delitos y faltas no hay diferencia sustancial jurídica sino manifestaciones de mayor o menor gravedad. Por esto, se ha dicho que falta es delito venial o delito contravencional. En el Derecho Mexicano las faltas no corresponden al campo rigurosamente penal; forman parte del capítulo de potestades del Derecho Administrativo de carácter punitivo".⁷⁰

Puesto que, las acciones u omisiones contrarias a las leyes, tienen consecuencias jurídicas, sanción pecuniaria y la privación de la libertad del sujeto. El ordenamiento jurídico penal guatemalteco, lo clasifica de mayor a menor gravedad, o penas principales y accesorias, la primera corresponde a la pena de muerte, la prisión, el arresto y la multa, y la segunda la inhabilitación absoluta, inhabilitación especial, comiso y pérdida de los objetos o instrumentos del delito, expulsión de extranjeros del territorio nacional; pago de costas y gastos procesales, publicaciones de la sentencia y todas aquellas que otras leyes señalen, según los Artículos 41 y 42 del Código Penal guatemalteco.

4.3.1. La falta y sus elementos

La falta, es la infracción o violación de leyes, por acción u omisión de una conducta, que contraviene las disposiciones o preceptos de leyes vigentes, establecidas dentro del ordenamiento jurídico del Estado. Dicha acción u omisión, es externada a través de la manifestación de la voluntad del sujeto, objetivamente ilegal o antijurídico y responsable únicamente el autor, con capacidad legal.

⁷⁰ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho penal del trabajo**. Págs. 101 y 109.



- ◆ **La acciona:** No es mas que la manifestación externa de la voluntad del sujeto que produce la falta, es decir; que la acción es conciente y puede consistir en hacer algo prohibido o dejar de hacer algo ordenado por la autoridad, basado en ley.

- ◆ **Antijuricidad:** Es el presupuesto objeto de la culpabilidad y consiste en las contradicciones que resulta de la conducta de una persona y la disposición de la policia administrativa; esa contradicción es un hecho o una omisión objetivamente ilimitada, ilegal basada en ley.

- ◆ **La culpabilidad:** Es un elemento de carácter psicológico y consiste en actuar o no del sujeto activo, con el conocimiento de afectar un derecho a través de una conducta antijurídica. La culpabilidad resulta de la libre disposición de la voluntad del agente activo quien realiza un acto antijurídico. Sin embargo, debe excluirse de la culpabilidad, las acciones que resulten del error y la inimputabilidad del sujeto.

- ◆ **Imputabilidad:** Este elemento constituye el presupuesto subjetivo de la culpabilidad. No obstante, los menores de edad que transgredan la ley son inimputables según el Artículo 20 de la Constitución Política de la República de Guatemala. La infracción administrativa, es necesario que exista una persona que de conformidad con las normas legales, se considera responsable de su conducta antijurídica.



4.4. Delitos en que se torna la infracción de las leyes laborales

Una conducta injusta y censurable en materia del trabajo y previsión social, el infractor o autor, incurre de alguna manera en algún tipo de delito, aunque, esta afirmación no esta tipificado en la ley penal; sin embargo, se infringe los derechos garantizados en la Constitución y en las leyes del trabajo.

A colación de lo anterior, se deja como ensayo un concepto relativo de la infracción o la contravención a la ley laboral, previamente se procede a citar los sinónimos de las frases infracción y la contravención, de la manera siguiente: infracción es sinónimo a transgredir, infringir, quebrantar, violar, contravenir, desobedecer, romper e incumplir, una norma o mandato legal, y la contravención es similar a la indisciplina, desobediencia, rebeldía, violación, infracción o quebrantamiento de una disposición o precepto de ley.

Los conceptos y sinónimos antes citados, no sin antes, haber sido corregidos y acoplados adecuadamente en el futuro, pueden ser insertados en el texto de la ley laboral, tales como los siguientes: a) transgredir la ley laboral, por desaparacimiento de una empresa de maquila en el territorio guatemalteco, b) se viola la ley laboral por omitir el aviso a los trabajadores y las autoridades administrativas que velan el cumplimiento de la ley, antes del cierre de una empresa de maquila y c) se infringe la ley laboral, por evadir las obligaciones patronales para con los trabajadores, entre otros.



Porque, es contrario al derecho, incoherente y absurdo a la vez, que en la actualidad se sanciona al infractor de la ley laboral con una simple multa, como quedó señalada anteriormente, la cual muchas veces no equivale a los daños y perjuicios, que se le ocasionan a los trabajadores abandonados por cierre súbito de una empresa de maquila, además dicha multa no es beneficiosa a los empleados, puesto que, el rubro correspondiente a la sanción pasa a formar parte de los fondos del Ministerio de Trabajo para su función, de tal forma los trabajadores se quedan desprotegidos en cuanto a beneficios se refiere, excepto cuando en sentencia se sanciona al empleador con el pago de salarios no efectuados y el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, que por mandato legal les corresponden.

También, la multa se debe sustituir por arresto o privación de la libertad del infractor, hasta que haga efectivo lo que le adeuda a los trabajadores, es más cuando se oculta para eludir la obligación de pagar los salarios no efectuados, las indemnizaciones y demás prestaciones laborales de los trabajadores, abandonados por el cierre súbito de la empresa de maquila, o cuando se desaparece en el territorio guatemalteco.

En alusión de lo anterior, se plantea un caso; un patrono que cierra su empresa de maquila sin previo aviso, con el objeto de eludir las obligaciones patronales, apropiándose los salarios no pagado y las indemnizaciones de los trabajadores, obviamente no se apropió sólo de doscientos o cinco mil quetzales, sino mas, puesto que, con engaño cierra su empresa de maquila luego se oculta para evadir las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo.



La pregunta es, ¿Un infractor de la ley laboral de esa clase, es justo sancionarlo con una simple multa como establece la ley, o merece un castigo más severo y significativo?

Obviamente esa clase de acto se puede catalogar como un delito, porque se contrapone a los principios del derecho laboral y las garantías consagradas en la Constitución guatemalteca, la cual puede ser sancionada con una pena de cárcel y no con una multa insignificante.

Sin embargo, primeramente debe haber causa y luego efecto, al respecto del delito penal se enseña que: "La manifestación voluntaria ha de originar un resultado, y entre aquella y este ha de haber necesaria relación con la causalidad, para que este acto humano y con un efecto, resulta delictivo ha de estar descrito en el Código Penal o en cualquier otra norma vigente y represiva; ha de ser típico".⁷¹

El investigador de este trabajo, trata de dar algunos conceptos acerca del delito o la falta, que se estudia en esta parte, pues, expone que la infracción o transgresión de la ley, es ejecutar una acción u omisión de una conducta antijurídica, que contraviene las normas establecidas y vigentes por el Estado.

Se colige lo anterior, es dejar de hacer algo ordenado por un conjunto de normas, o ejecutar una o varias acciones al margen de la ley, en forma dolosa o culposa, premeditada o no, con uno o varios resultados antijurídicos.

⁷¹ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 603.



4.5. El infractor y clase de infractor de las leyes

Anteriormente quedó expuesto sobre la infracción y al infractor, pero para comprender adecuadamente el concepto relativo, en teoría se enseña que infractor es el: "Transgresor, delincuente, ya sea autor de delito propiamente dicho o falta".⁷²

El autor de este trabajo de tesis, trata de dar una definición en relación al infractor de la ley laboral; indica que transgresor es el que ejecuta una acción u omisión de una conducta voluntaria con uno o varios resultados antijurídicos, doloso o culposo, considerado como delitos o faltas por una ley antes de su comisión o perpetración. Obviamente, el sujeto activo se constituye en delincuente o transgresor de las normas jurídicas vigentes por el Estado, sólo con el hecho de incumplirla.

4.5.1. Clase de infractor de las leyes

- ♦ El Estado: Aunque es inadmisibles que el primero en infringir o violar las leyes del país, sea el Estado, a través de los gobernantes, funcionarios y empleados públicos, en el ejercicio de sus funciones.

La infracción, consiste en que se incumple las obligaciones previstas en la Constitución y las leyes ordinarias correspondientes, en perjuicio del círculo poblacional al que pertenece dicho funcionario.

⁷² Cabanellas, *Ob. Cit.* Pág. 308.

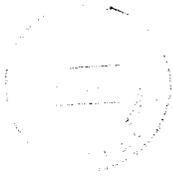


Pese a que, el ejercicio del poder público, según la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que el poder proviene del pueblo, el cual es delegado a los funcionarios públicos como depositarios de la autoridad, quienes son responsables legalmente de los actos y las conductas oficiales en el ejercicio de sus funciones, están sujetos a las leyes y jamás superiores a ellas.

No obstante, el delito o la falta que se comete en el ejercicio de la función de la pública, se agrava aún más, cuando el funcionario o empleado público en el ejercicio de su función, viole los derechos humanos al agraviado o la víctima, es más cuando comete los delitos: de ejecución extrajudicial, abuso de autoridad, negligencia administrativa, omisión institucional, entre otros.

Por consiguiente, es necesaria la aprobación de la ley contra el enriquecimiento ilícito, tema que se omite ampliar opiniones en relación de esta última; pero se sugiere investigar y ampliar, en un trabajo de investigación específico.

Los atinentes de lo manifestado anteriormente están en los Artículos 1º y 2º, de la Constitución Política de de la República Guatemala, los cuales establecen: "Que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común". El artículo 2º regula: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona".

- 
- ♦ **Al delincuente:** Es la persona autor y responsable, de una acción u omisión de una conducta antijurídica, reconocida como delito o falta, y penado por una ley antes de su perpetración, es decir; la acción u omisión de una conducta, previamente debe estar tipificado en una ley, para prevenir y sancionar al infractor o delincuente. Si la acción delictiva consiste en: un asesinato, secuestro, homicidio entre otros, en estos casos se viola los derechos humanos a la víctima; derechos que están legalmente consagrados en la Constitución y en las leyes especiales, tales como los pactos, acuerdos, convenios y tratados internacionales.

Es de recordar, si la acción penal es constitutiva de delito, su autor es responsable penalmente, como ciudadano común y corriente, por haber lesionado física o psicológicamente la víctima; para que se proceda la persecución penal, dicha acción debe estar tipificada como delito o falta en el Código Penal, de lo contrario no serán punibles las acciones u omisiones que no estén calificadas como delitos, según la Constitución guatemalteca.

- ♦ **El patrono o empresario:** Como quedó señalado anteriormente, en Guatemala existe patrono o empresario de maquila, que viola y tergiversa las leyes laborales constantemente, además, comete abuso y arbitrariedades en contra de su empleado, también incumple el pago de salarios mínimo y la remuneración de las jornadas extraordinarias, valiéndose de la falta de empleo en el país, explota a los trabajadores mas jóvenes y establece horarios de trabajo que no están reconocido por la Constitución y la ley laboral.



No conforme con lo anteriormente señalado, acumula tareas imposible de cumplir en una jornada, niega el permiso al trabajador para una consulta médica o para atender las citas médicas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), muchas veces obliga a los trabajadores a laborar los días domingos con el mismo salario, siendo así, impide el derecho de descanso los fines de semanas.

Además, no autoriza el disfrute de las vacaciones, dicho patrono muchas veces aprovecha las situaciones económicas del trabajador, ofreciéndole una retribución inferior a la que corresponde el tiempo de las vacaciones, pese a que, las leyes establecen que ese derecho no deben ser compensado en dinero ni acumulado año con año. Los cuales es una injusticia, inadmisibles e inaceptables, y en ningún punto de vista jurídico es legal.

Por otra parte, es obvio que la fuerza del trabajo es uno de los motores para alcanzar el desarrollo y los fines de una nación, por lo que es importante estimarlo y protegerlo con normas positivas.

Por tal razón, se debe forjar doctrinaria y jurídicamente el derecho del trabajo, es decir; fortalecer aún más las instituciones que garantizan los derechos a los trabajadores guatemaltecos, porque, en la actualidad aún sufren discriminaciones, vejámenes, maltratos, explotaciones y humillaciones en los establecimientos laborales, sin importar cuanto daño le pueden causar emocional y psicológicamente a los asalariados, y el Ministerio de Trabajo, es inoperante a través de la Inspección General de Trabajo, para sancionar dicha infracción.



4.5.2. La sanción por infracción o faltas a las leyes laborales

“El término sanción tiene diversos significados, incluso dentro del Derecho Laboral; se aplica generalmente como la pena que se impone en razón a una falta cometida; esto es, por la comisión u omisión de ciertos actos o por la infracción de determinados preceptos. Así como se produce diversos géneros de responsabilidades, de igual manera los sujetos de la sanción puede ser, dentro del Derecho Laboral, tanto la empresa como el trabajador. Las infracciones que las empresas cometen son sancionadas por la autoridad administrativa, cuando las mismas constituyan faltas laborales”⁷³

Es de recordar que la sanción pecuniaria, la ley faculta al órgano administrativo de trabajo imponer dicha sanción, sin recurrir al procedimiento instructorio que es propio del proceso judicial, pues, dicho órgano la impone sin previa participación del poder judicial.

Obviamente, la sanción pecuniaria como pena o castigo, atribuida en contra del infractor de una o varias normas jurídicas vigentes, consiste al pago de una determinada suma de dinero, llamada multa, a cargo de la autoridad administrativa laboral, como quedó indicado, dicha sanción se transforma en crédito a favor del Estado, es decir, fondos privativos del Ministerio de Trabajo y de Previsión social. Al incumplir la sanción dentro del plazo fijado por la autoridad sancionadora, el título respectivo se ejecuta en la vía judicial, según el Artículo 269 Código de Trabajo.

⁷³ Cabanellas, Guillermo. *Tratado del derecho laboral*. Pág. 308



Es efectiva la sanción pecuniaria antes señalada, cuando se impone en contra del patrono de nacionalidad guatemalteco, porque, tiene domicilio en el territorio de la República y bienes, muebles e inmuebles, que por orden de un juez competente pueden ser embargados en caso de incumplimiento de dicha sanción.

Pero, ¿Cuándo puede ser efectiva la sanción pecuniaria, en contra del patrono de nacionalidad extranjera, que para evadir dicha sanción y demás obligaciones para con los trabajadores, se oculta o se muda del país?

4.5.3. Diferencia entre el delito y la falta en materia penal

“La diferenciación entre delitos y faltas o contravención, es uno de los mas discutidos. En general, sus soluciones obedecen a dos sistemas típicos: el cualitativo: que sitúa el criterio distintivo en la naturaleza jurídica particular de estas dos clases de infracciones, y el cuantitativo: que negando toda diferencia jurídica intrínseca se apoya en el criterio de la gravedad y clases de las penas” (Monzón Paz, 1980:3).

También se ha llamado a estos sistemas, bipartito (delitos o faltas) y tripartito (crimen, delitos y faltas) respectivamente. Nuestro Código acepta el sistema bipartito y adopta “como único carácter distintivo entre delito y contravención o falta el elemento pena, y la competencia para su juzgamiento”.⁷⁴

⁷⁴ De Mata Vela, Ob. Cít. Pág. 739.

No obstante, desde el punto de vista analítico, se agrava una contravención o una falta, no sólo cuando el infractor incurre en la falta que contraviene las disposiciones y preceptos de la ley, sino cuando cierre en forma súbita la empresa, que viene altera el ánimo de un grupo de trabajadores, por haber abandonado y sin pagarles el salario correspondiente de la quincena o el mes, además las indemnizaciones. Acto el cual se constituye en delito, porque el patrono se apropia del salario y las indemnizaciones que por mandato de la ley les corresponden a los trabajadores.

Sin embargo, el castigo de delito en materia penal, es la privación de la libertad, la cual es determinada en la fase de debate, por un Tribunal de sentencia. La pena el Código Penal guatemalteco la clasifica en principal y accesoria, según los Artículos 41 y 42.

La clasificación anterior, se aplican dependiendo de la peligrosidad, el móvil del delito, la extensión o intensidad del daño causado, tomando en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes, que concurran en el hecho delictivo, tanto por su número e importancia del delito o la falta cometido. Por el contrario, la falta en materia laboral se sanciona con una multa; pero, no exime el cumplimiento de las obligaciones del sancionado, según el Artículo 271 del Código de Trabajo, en su literal "d", establece: "La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales". Asimismo, el artículo 272 del Código antes citado, preceptúa: "Sin perjuicio que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así: a) Cuando las resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores,

salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas...”.

4.5.4. El juzgamiento de las faltas en materia penal y la diferencia en materia laboral

El Código Penal guatemalteco regula las faltas siguientes: faltas cometidas contra las personas, las propiedades, las buenas costumbres, contra los intereses generales y el régimen de la población, además las faltas contra el orden público y contra el orden jurídico tributario, entre otros, y el conocimiento del juicio respectivo le compete a un Juez de Paz Penal, según el Artículo 488 Código Procesal Penal, cuyo procedimiento se encuentra en el libro IV y título V.

A diferencia de las faltas a las leyes laborales y previsión social, se sanciona con una multa, como se indicó y le compete al órgano administrativo laboral la imposición. El proceso respectivo se inicia a petición de parte, de oficio o por denuncia; aunque, estos últimos son los elementos principales del procedimiento de una falta a la ley laboral.

No obstante, la Inspección General de Trabajo muchas veces no actúa de inmediato, para verificar y sancionar al infractor de la ley; tal como el caso del cierre súbito de una empresa de maquila sin previo aviso, y para eludir las obligaciones derivada de la extinción de la relación del trabajo, el patrono se oculta o se muda en otro lugar o país.



Aunque, el proceso de las faltas se debe dividir por fase en el Código de Trabajo, tales como los siguientes: a) en una fase administrativa, b) fase judicial, c) fase de impugnación de las resoluciones y d) fase de ejecución de la sanción. Pero, previamente es necesaria la reforma sustancial y adjetiva, dicho Código.

Asimismo, la denuncia se debe sustituir mediante formularios, la suministración a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicho formularios se debe crear conforme los últimos avances informáticos y tecnológicos, en cumplimiento del principio de sencillez del proceso ordinario laboral.

Sin embargo, la ley le faculta a otros órganos jurisdiccionales la cooperación para juzgar y sancionar las faltas, el artículo 275 del Código de Trabajo, en su parte conducente establece: "...y cualesquiera otra autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les manden".

También, el Artículo 308 del mismo Código antes indicado, en su parte conducente regula: "No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando este no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo...".

Asimismo, el artículo 9 del Código Penal, da la vía para aplicar algunos de sus preceptos legales, el cual establece: "Las disposiciones de este Código se aplicaran a todas las materias de naturaleza penal, reguladas por otras leyes, en cuanto estas, implícita o expresamente, no dispusieren lo contrario".



Si bien es cierto que el derecho laboral, es autónomo, posee principios e instituciones, que rigen las diversas faltas, las cuales están bien definidas y discutidas por los *estudiosos de esta rama del derecho*. Sin embargo, en el texto de la ley aún adolece de laguna legal, el cual debe ser llenado para que se cumplan los indicados principios.

No obstante, actualmente no se puede obviar que aún hay conductas antijurídicas que no están reguladas en la ley laboral, las cuales deben ser prevenida, no olvidando que en la actualidad la sociedad esta en constante evolución y crecimiento, también, crecen las formas de violar y tergiversar las normas laborales para incumplirlas.

4.6. Leyes que regulan los delitos y las faltas

Las leyes que regulan los delitos y las faltas son diversas, pues, por su importancia se tomó en cuenta en este trabajo, el Libro III del Código Penal, donde está regulada las faltas, cuyos Artículos son 480 al 498, y el juicio respectivo está regulado en los Artículos 488 al 491 del Código Procesal Penal. También el Decreto 1441 del Congreso de la República y su Título XIV, donde están regulados las faltas y el proceso respectivo, cuyos Artículos atinentes son 415 al 424, los cuales son diez en total y cuatro están derogados.

4.7. Análisis jurídico de los Artículos 23, 78, 79 y 101, del código de trabajo

En el curso de este trabajo de investigación, algunos Artículos del Código de Trabajo, ya fueron citados; pero se omitió ampliar opiniones sobre su espíritu y alcance, aunque,



en esta parte se citará nuevamente para su análisis, con el objetivo de asimilar algunos aspectos importantes, tales como el contenido del Artículo 23 del indicado Código, el cual preceptúa que: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existente en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hecho o omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

La cita anterior, su texto literal es claro, cuando se refiere al patrono que sustituye a otro, pues en ningún momento afecta el o los contratos de trabajo celebrados antes de la sustitución y no perjudican en lo mas mínimo los derecho de los trabajadores, de manera que el patrono sustituto asume en forma total los derechos, obligaciones actuales y futuras, al patrono sustituido durante el plazo de seis meses.

La sustitución patronal supone los siguientes elementos: a) la existencia de una empresa o establecimiento laboral, b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento laboral, c) la transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupo de personas y d) el nacimiento de una responsabilidad solidaria, se indicó que el plazo es de seis meses, contados a partir de la fecha en que se formalizó el contrato respectivo, el patrono sustituido tiene la obligación de avisar a los trabajadores o al sindicato lo ocurrido, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.



También, se tratará de analizar lo relativo de la terminación del contrato de trabajo, preceptuado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales del Trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido.

Si el patrono no prueba la causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

Es de recordar, que las causas más frecuentes de la terminación del contrato de trabajo, es el despido directo e indirecto, y es el medio por excelencia que pone fin a los contratos de trabajo celebrado por tiempo indefinido, que constituyen la regla general, se produce por un acto unilateral, sea de parte del patrono o del trabajador, pues es un derecho potestativo que tienen a las partes y supone los siguientes elementos: a) es un acto omiso imputable a una de las partes; y b) el acto omiso, puede proceder de dos causas distintas, primero por la falta de cumplimiento de las obligaciones derivada del contrato y segundo por la falta de respeto o consideración que deben guardar empleado-empleador, en la relación personal.



Sin embargo, es obligación del patrono de comunicar por escrito al trabajador, las causas del despido y éste cese efectivamente su labor; pero en la práctica dicho patrono muchas veces lo hace verbalmente y en ocasiones en estado de emoción violento, incumpliendo de esa forma el derecho de aviso por escrito, en contravención a los preceptos a la ley laboral.

El Artículo 79 del Código de Trabajo, en sus literales "a" y "b", los cuales establecen: "Son causas justa que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: a) cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley; b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador...".

El despido indirecto, ocurre cuando el trabajador toma la decisión unilateralmente para dar por terminado el contrato de trabajo, dicha decisión surte efecto en el momento que el trabajador le comunique por escrito al patrono, cesando inmediatamente el desempeño de su labor sin responsabilidad de su parte y no perdiendo el derecho sobre la indemnización.

El salario, es el derecho de los trabajadores que, también se infringe constantemente en el país, pues, el patrono a veces incumple el pago dicho salario en la fecha y lugar convenido, además en forma arbitraria dicho patrono en ocasiones descuenta parte del salario aduciendo cualquier motivo, tales como la pérdida de uno o varios productos o mercancías para la venta, imputándole responsabilidad al trabajador sin prestar pruebas alguna.

No conforme con lo anteriormente señalado, a veces gira cheque sin fondo en concepto de pago, sin importando los daños y perjuicios que le ocasiona al empleado, pese a que, la ley penal lo tipifica como delito de estafa.

No obstante, los trabajadores gozan de algunos privilegios, según el Artículo 101 del Código de Trabajo, el cual regula: “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que uno u otras hayan sido recocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y b) Tiene carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquier otros”.

Los salarios y las indemnizaciones no pagados, sobre los cuales tienen derechos a los trabajadores; se convierten en un crédito preferente. “Los asuntos se tramitan por una vía expedita dentro del cual: el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a



la venta de bienes suficientes para cubrir las prestaciones adeudadas. Se refiere que en el caso de una quiebra o cierre súbito de una empresa, el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ellos sea posible, salvo acreeduría de primera clase. En el caso de la venta dicha acreeduría debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación como se indico”.⁷⁵

4.8. Análisis jurídico de los Artículos 348 y 352 del código penal

En este apartado se tratará de analizar superficialmente algunos Artículos del Código Penal guatemalteco, con el objeto de relacionar en forma analógica el incumplimiento del derecho de la indemnización, garantizado en la Constitución y en el Código de Trabajo, además, se tratará de emitir opiniones al respecto de la aplicabilidad de sus preceptos legales, tales como los relativos de los tipos de delitos siguientes: quiebra fraudulenta y culposa, y alzamiento de bienes, los cuales de alguna manera son similares con el cierre súbito de una empresa de maquila, que contraviene las leyes laborales, es más cuando se ejecuta sin aviso para los trabajadores y a las autoridades respectiva.

4.8.1. Quiebra fraudulenta y culposa

El artículo 348 del Código Penal, en su parte conducente establece: “El comerciante que haya sido declarado en quiebra fraudulenta será sancionado con prisión de dos a

⁷⁵ Fernando Molina, Lufs. Loc. Cit. Pág. 143.



diez años e inhabilitación especial por doble tiempo de la condena. La prescripción de la responsabilidad penal y de la pena no beneficiara al responsable de la quiebra declarada fraudulenta, en caso de fuga o evasión no podrá aplicársele al procesado alguna clase de medida sustitutiva ni concedérsele por ninguna causa al sentenciado a prisión por ese delito, rebaja de la pena”.

No obstante, el fraude consiste que el patrono o el representante legal, que con engaño aduce el estado de quiebra la empresa, o trata de cualquier forma de encubrir la verdadera causa del cierre o la desilusión total de la sociedad mercantil.

Culposa, porque descuida el deber de cuidado, es decir, cuando en ocasión de acciones u omisiones lícitas, se causa un mal por imprudencia o negligencia del sujeto activo.

Aunque, el fraude es un delito típico penal, que se sanciona con la privación de la libertad del sujeto infractor, es más cuando se realiza con el objeto de eludir la obligación derivada de las relaciones laborales.

Según la cita anterior, el responsable del delito cometido no es beneficiado con ninguna medida sustitutiva ni rebajada las penas respectiva, las cuales puede ser de dos a diez años de prisión, toda vez que el delito haya sido determinado y comprobado de conformidad con la ley, tanto como la participación, cooperación, planificación y la ejecución de la quiebra fraudulenta.

4.8.2. Alzamiento de bienes

El delito de alzamiento de bienes, según el Artículo 352 del Código Penal, el cual regula: "Quien, de propósito y para sustraerse al pago de sus obligaciones se alzare con sus bienes, los enajenare, gravare u ocultare, simulare créditos o enajenaciones, sin dejar persona que lo represente, o bienes suficientes para responder al pago de sus deudas, será sancionado con prisión de dos a seis años y multa de doscientos a tres mil quetzales. Si el responsable fuere comerciante, se le sancionara además, con inhabilitación especial por el doble tiempo de la condena".

Es de señalar, que las citas anteriores actualmente casi no se aplica para resolver los casos laborales, porque, ¿Cuándo se ha tenido noticia que determinado patrono haya sido encarcelado por incumplimiento a la ley laboral o porque su actitud se haya encuadró al tipo de delito de alzamiento de bienes o de quiebra fraudulenta y culposa?

Obviamente no han habido, porque, primero no se realiza una exhaustiva investigación que descubre el delito, segundo porque los inspectores a veces son dados al soborno o la corrupción, siendo así el caso se queda impune y los trabajadores guatemaltecos, esperanzados con alguna resolución pronta y cumplida.

Es de recordar, que en Guatemala son varios los empresarios de maquilas, han cometido el delito previsto en la ley. ¿Se les aplica la sanción de inhabilitación especial cuanto menos?



La respuesta es obvia, con mayor razón se afirma que la cita anterior no se aplica positivamente, mientras que los infractores de la ley felizmente acomodados, siguen abriendo empresas en distintos lugares o países de Centroamérica, cometiendo los mismos delitos en perjuicio a los trabajadores.

Se acoto lo señalado anteriormente, no es una exageración al contrario es una realidad, por eso, se insiste y se sostiene que es necesaria la reforma del Código de Trabajo, y en su contenido se adiciona taxativamente las arbitrariedades antes indicadas, con el objeto de prevenir y sancionar la infracción, en forma clara, precisa.

Específicamente las ejercidas por el sector empresarial de maquilas, establecidas en el territorio de la República de Guatemala, como es obvio, año con año se desaparecen en el país, haciendo caso omiso las normas de la Constitución y las del Código de Trabajo, incumpliendo así el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales.



CAPÍTULO V

5. La persecución penal y su castigo al infractor de la ley laboral

La persecución penal del infractor de la ley laboral, puede iniciarse a instancia de parte o de oficio, por la Inspección General de Trabajo, luego se prosigue en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, siendo este último el competente de certificar y remitir el expediente al Ministerio Público.

5.1. Las causas principales que pueden permitir la persecución penal al infractor de la ley laboral

Los presupuestos principales que puede permitir la persecución penal al patrono de maquila que infringe la ley laboral, son los siguientes: a) por ocultar o desaparecer dolosamente, la empresa de maquila en el territorio guatemalteco, sin haber cumplido las obligaciones previsto en las leyes laborales, b) por omitir el aviso del cierre de la empresa, tanto para los trabajadores y las autoridades administrativas, que velan el cumplimiento de las leyes laborales, cuando no se tratara de una huelga o paro legal, c) por eludir las obligaciones de imperativo constitucional y fuga del patrono en el territorio de la República, d) por cierre súbita de la empresa de maquila, sin haber dilucido y justificado las causas de la decisión patronal, ante la Inspección General de Trabajo o en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, e) por incumplimiento del derechos de la indemnización y demás prestaciones laborales, o por retener los salarios de los trabajadores correspondiente de la quincena o del mes, cuando en forma arbitraria



termina prematuramente el contrato de trabajo, que no fuere motivada por una huelga o paro legalmente declarado, u otra clase de suspensión del contrato laboral previsto en la ley y f) infringir la ley guatemalteca por patrono de nacionalidad extranjera, que no tuviera bienes en el territorio de la República, para garantizar el monto de lo adeudado en concepto de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales.

Los supuestos antes enumerados, pueden ser algunos de los causantes que motivan *la persecución penal del patrono infractor de la ley laboral, para sancionar, o al menos averirlo a un juicio a través de las medidas de coerción penal, dicho juicio puede iniciarse en la vía administrativa laboral y luego en la vía judicial. Siempre y cuando, que la intención del infractor sea de eludir o de ocultarse de las obligaciones para con los trabajadores*

Anteriormente se indicó, que la persecución penal del infractor de la ley laboral, puede iniciarse a instancia de parte o de oficio, por la Inspección General de Trabajo, luego se prosigue en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, siendo este último el competente de certificar y remitir el expediente al Ministerio Publico, para que proceda las investigaciones pertinentes.

Lo antes indicado no es necesario si la Inspección, cumple fielmente ese rol, salvo que en el futuro se crea una fiscalía especial en el Ministerio de Trabajo, a menos que se modifique la función de la actual Inspección, para que se ocupen en la investigación de las diversidades de infracciones de la ley laboral y/o dar con el paradero del infractor cuando fuere prófugo de la justicia laboral guatemalteca.



Obviamente, el delito por el que se puede perseguir penalmente al infractor de la ley laboral, previamente debe estar bien definido y reconocido por el Código de Trabajo, y tipificado como delito en el Código Penal, el cual puede ser algunos de los presupuestos enumerados anteriormente; para que el proceso o juicio respectivo, tenga legalidad de conformidad con la Constitución y el principio del debido proceso, sin limitar el derecho de defensa.

Es de recodar, las personas jurídicas que se extinguen, los socios en propiedad; las leyes no les eximen las responsabilidades civiles y laborales que hayan dejado pendientes, si el derecho penal reconociere dicha responsabilidad, obviamente, también tendrían responsabilidad penal.

En alusión de lo anterior, el artículo 419 del Código de Trabajo establece: "Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictaran resoluciones mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios".

5.2 Criterio de los profesionales del derecho

Los profesionales del derecho, el ochenta por ciento de los encuestados (80%), opinan que sería una herramienta jurídica, que acuñe el Derecho Procesal Laboral, si se tipifique en el Código Penal como delito la infracción de la ley laboral, para que, proceda



la persecución del infractor en la vía penal, la cual puede convertirse como una opción jurídica para sancionar al infractor de la ley, es más si dicho infractor deja a los trabajadores abandonados sin haber pagado los salarios y las indemnizaciones correspondientes, o se ausenta en el territorio guatemalteco sin dejar representante legal. (Ver anexo y cuadro A)

El objetivo es, que se cumpla las leyes laborales, o por lo menos se previene y se sanciona al infractor, además, para erradicar la impunidad laboral, y para que se cumpla los preceptos de la Constitucional, las normas laborales y demás leyes guatemaltecas, que rigen las empresas nacionales y extranjeras.

5.3. Opiniones de los trabajadores de maquilas

Trabajadores guatemaltecos específicamente los que laboran en las maquilas, el noventa y cuatro por ciento de los encuestados (94%), opinan, que es necesario perseguir penalmente al patrono de maquila, quien se desaparece juntamente con la empresa en el territorio guatemalteco, cuando sin haber hecho efectivo el pago de salarios, las indemnizaciones y demás prestaciones laborales de los trabajadores, a quienes, los haya tenido bajo su dirección y subordinación, después del cierre súbita de la empresa de maquila.

Es más cuando se haya ausentado en secreto en el territorio de la República, sin haber dejado representante legal, con el objeto de eludir las obligaciones para con los trabajadores.

Toda vez, que haya causado la extinción de las relaciones laborales, es necesario que se aplique las disposiciones a las leyes del trabajo. El fin primordial, que se cumpla los preceptos legales que protegen y garantizan los derechos a los trabajadores guatemaltecos. (Ver anexo y cuadro B)

5.4. La Jurisprudencia

“La jurisprudencia que consiste en la reiteración de fallos de los tribunales en un mismo sentido. La jurisprudencia es el Derecho introducido por los tribunales mediante la aplicación de las leyes, pero en sentido estricto se da este nombre al criterio constante y uniforme de aplicar el Derecho mostrado en las sentencias de los tribunales de la nación”.⁷⁶

Puesto que, la jurisprudencia es importante para interpretar las leyes laborales, civiles y penales, también para el nacimiento de un nuevo derecho. Aunque, que no es fuente independiente ni productora del derecho; pero esta última no se profundizará su estudio, toda vez que no se trata del tema central.

5.5. El tribunal competente de conocer el proceso laboral y/o penal

La forma de juzgar el patrono infractor de la ley laboral, se puede iniciar en la vía administrativa laboral y seguida en la vía judicial, las causas por cualquiera de los presupuestos enumerados al inicio de este capítulo.

⁷⁶ De Mata Vela, Ob. Cit. Pág. 92.



No obstante, la acción procesal correspondiente puede iniciarse de la forma siguiente:

a) por denuncia o conocimiento de oficio en la Inspección General de Trabajo; el cierre de una entidad de maquila, o el desaparecimiento de los socios integrantes, este último se debe investigar a través de la institución antes indicada, para determinar y comprobar la comisión de la infracción de la ley, b) terminada la investigación en la vía administrativa, se debe probar fehacientemente la existencia de la infracción, c) el inspector que conoce el caso, de oficio debe remitir el expediente respectivo a un juez de trabajo, d) el juez de trabajo, debe solicitar al inspector las copias del acta sucinta y demás documentos que contengan las informaciones necesarias, que prueban la infracción de la ley laboral, e) el juez laboral de oficio certifique lo conducente al Ministerio Público, f) éste último sin demora alguna, remita el expediente a un tribunal penal, para que se nombre un juez contralor de la investigación en la vía penal, dicho juez contralor, debe dictar la orden de aprehensión en contra el o los infractores de la ley, o quienes hayan formado parte de la sociedad desaparecida y en su defecto los que hayan representado la misma y g) si los socios fueran de nacionalidad extranjera, a instancia de parte o de oficio el juez penal, contralor de la investigación, en la vía diplomacia puede solicitar la aprehensión del infractor de la ley, según el caso.

Sin embargo, si el proceso se inicie y se continúe únicamente en la vía laboral, lógicamente no prosperaría porque el primer obstáculo a encontrar puede ser, ¿A quién se va a demandar y a donde se va a notificar al demandado?

Por otro lado, el Artículo 17 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el párrafo segundo establece: "No hay prisión por deudas".



Este último puede ser interpretada erróneamente en la defensa de un infractor de la ley laboral, porque, es de recordar que las deudas que se refiere la cita Constitucional, siempre que no perjudique los intereses de un grupo social, ni altere el estado ánimo de una colectividad como ocurre con los trabajadores, la cual es totalmente distinta.

No obstante, es necesario tomar en cuenta, que en la actualidad los contratos que se formalizan bajo las normas del derecho civil, que contienen obligaciones que cumplir o deudas a pagar, no se celebran dicho contratos ni existen algunos que no estén garantizados con bienes muebles e inmuebles, de tal forma, es improcedente perseguir penalmente o pedir la prisión en la vía penal al deudor, cuando que su deuda este garantizado con sus bienes, pues, en caso de incumplimiento, el título respectivo es ejecutado en la vía judicial. Por el contrario, el contrato laboral se protege únicamente con los principios y preceptos legales, sin que se fije una fianza, fondo de garantía, fondo de desempleo, o bienes depositado por el patrono para garantizar tanto los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores a su servicio, en caso de sucesos o eventos imprevistos e inevitables en el futuro.

5.6. La relación del derecho procesal penal con el derecho procesal laboral

El Derecho Procesal Penal con el Derecho Procesal Laboral, guarda una estrecha relación, de la forma siguiente: a) tanto el Derecho Penal como el Derecho Laboral, se desprenden de una misma rama, que es el Derecho Público, b) el Derecho Procesal Laboral, puede delegar la competencia al Derecho Procesal Penal, para que juzgue los



delitos que se cometen en materia del trabajo; sólo en los casos muy especiales, y para que el Derecho Penal aplique la pena de prisión en contra del infractor de la ley y c) en la resolución del caso, ambos jueces pueden unificar criterios, como ocurre en el orden de la prelación, siempre que no contravenga los preceptos de las leyes y de la Constitución.

Es obvio, el Derecho Procesal Laboral carece del principio inquisitivo, que es propio del Derecho Procesal Penal.

Los anteriores pueden ser innecesarios, si en la parte sustantivo y adjetivo del derecho laboral, se regula las formas de investigar al infractor de la ley laboral.

Además, si se constituye una sección o fiscalía especial en el Ministerio de Trabajo, que tenga a su cargo, única y exclusivamente la investigación de los casos espaciales, tales como la evasión la del pago de salarios y las indemnizaciones de los trabajadores, o en su caso se modifique la función de la Inspección General de Trabajo, dividiéndose en dos parte, una sección de investigación y una sección de conciliación.

5.7. El delito o la falta que debe ser tipificada en el Código Penal

Al inicio de este capítulo, se indicó algunos presupuesto los cuales pueden ser considerados como tipos de delitos o faltas, que previamente deben estar tipificadas en el Código Penal; siempre que no sea contradictoria a las disposiciones de las leyes



y la Constitución, los cuales son los siguientes: a) el desaparecimiento de la empresa de maquila en el territorio guatemalteco, sin haber cumplido las obligaciones previsto en las leyes laborales, b) omisión del aviso por cierre súbita de la empresa tanto para los trabajadores y las autoridades administrativas, instituidas para velar el cumplimiento de las leyes laborales, cuando no se tratara de una huelga o paro legal, c) evasión de las obligaciones de imperativo constitucional y fuga del patrono en el territorio de la República, d) cierre súbita de la empresa de maquila, que terminan prematuramente los contratos de trabajo, sin haber dilucido justificación y las causas de la decisión patronal, ante la Inspección General de Trabajo o en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y e) incumplimiento del derechos de la indemnización y demás prestaciones laborales, o retención de los salarios a los trabajadores correspondiente de la quincena o el mes, entre otros.

5.7.1. Las instituciones auxiliares que velan el cumplimiento de las leyes laborales y penales

En materia penal, la institución que auxilia la aplicación de la justicia penal y el que vela por el estricto cumplimiento de la ley, es el Ministerio Publico, el cual coordina sus funciones con la Policía Nacional Civil y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos, sin que esté bajo subordinación a ninguno de los organismos del Estado ni autoridad alguna, según el Artículo 1º de la Ley Orgánica del Ministerio Publico, define que: "El Ministerio Publico es una institución con funciones



autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además vela por el estricto cumplimiento de las leyes del país”.

Las funciones, según en el Artículo 2º de la Ley Orgánica del Ministerio Público, establece: “Son funciones del Ministerio Público, sin perjuicio de las que atribuyen otras leyes, las siguientes:

- 1) Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios internacionales.
- 2) Ejercer la acción civil en los casos previsto por la ley y asesorar a quien pretenda querellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.
- 3) Dirigir la Policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos.
- 4) Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia”.

También la institución policial y demás fuerzas de seguridad, cumplen tareas de investigación y son auxiliares de la justicia, en cumplimiento de las leyes, según el Artículo 51 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, párrafo segundo y tercero,



preceptúa que: “Los funcionarios y agentes de la policía ejecutaran sus tareas bajo las ordenes y la supervisión directa del Ministerio Publico.

La supervisión incluida el correcto cumplimiento de la función auxiliar de la Policía y demás fuerza de seguridad cuando cumplan tareas de investigación. Los fiscales encargados de la investigación podrán impartir instrucciones al respecto, cuidando de respetar su organización administrativa”.

Es, pues, notorio que sólo en materia penal y civil, interviene el Ministerio Publico y la Policía Nacional Civil, esta ultima pocas veces es mencionada en algunos artículos del Código de Trabajo, en auxilio de la justicia laboral

Sin embargo, dicha Policía Nacional Civil, puede intervenir solamente en los casos muy especiales, tales como: cuando el patrono se resista sin justificación, para dilucidar responsabilidades en los Tribunal de Trabajo y Previsión Social como corresponde, según el Artículo 281 literal “c” del Código de Trabajo.

Lo que coadyuve la impunidad laboral en Guatemala, es que, sólo la Inspección General de Trabajo, se le da la facultad de conocer y sancionar, las faltas que se constituyen en infracción a la ley.

Pese a que, dicha Inspección carece de poder de coerción, aunado a ello no actúan de inmediato, tampoco investigan al infractor de la ley de manera exhaustiva, ya que,

dicho infractor de inmediato se muda o se ausenta en secreto en el territorio guatemalteco, lo que hace que la justicia laboral guatemalteca, pierda credibilidad y fuerza jurídica, siendo así, se desprotegen a los trabajadores guatemaltecos.

5.8. La sanción que puede ser aplicada en contra del infractor de la ley laboral

Por mandato Constitucional, le corresponde a los tribunales de justicia y los jueces, la potestad de juzgar y de promover la ejecución de lo juzgado, pues cumplen funciones muy esenciales en el seno de una sociedad organizada, ya que, dirimen los conflictos entre particulares, entre éste y el Estado, además, castigan las infracciones a la ley laboral y defienden el principio de legalidad.

En tal virtud, la imposición del castigo en contra del infractor de la ley, está dentro de las facultades de los juzgadores de aplicar las leyes, sea en materia laboral o penal, o de ambas vías, sin perjuicio del derecho de defensa garantizada por la Constitución.

Sin embargo, la sanción pecuniaria que se impone en contra del infractor de la ley laboral, para el efecto no interviene el órgano jurisdiccional, sino que solo con la intervención del órgano administrativo.

Si dado el caso que la sanción fuera la privación de libertad, motivada por la ausencia secreto del patrono en el territorio guatemalteco, sin haber dejado representante legal, con el objeto de evadir las obligaciones derivada de las relaciones laborales, o por



haber terminado el contrato de trabajo en forma prematura, según preceptuado en el Artículo 84 párrafo segundo del Código de Trabajo, es más cuando retiene y se apropia de los salarios devengados por los empleados.

Una vez comprobado tal extremo, para el efecto, el juez penal debe dictar la orden de aprehensión en contra del infractor e iniciar la investigación correspondiente de conformidad con la ley, es más cuando el patrono se haya ocultado de la justicia guatemalteca.

5.9. Análisis jurídico de la aplicación de las medidas precautorias en materia laboral

El Artículo 332 del Código de Trabajo, párrafo segundo, establece que: “En la demanda puede solicitar las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida.

El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y este no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resulta del juicio”.

En materia laboral, las medidas de seguridad o precautorias, supletoriamente se aplican las disposiciones legales del juicio civil, según el Artículo 523 del Código Procesal Civil y Mercantil, en su párrafo primero, regula: “Cuando hubiere temor de que se ausente u



oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigüe en el lugar en que deba seguirse el proceso”.

Al respecto de la cita anterior, considerando que el espíritu de la ley es más claro que cualquier otra opinión, pero aún existen casos en los cuales las medidas no son efectivas, porque, ¿Contra quien se decreta el arraigo u otras medidas previstas en la ley, cuando el infractor sea de nacionalidad extranjera y se muda o se ausenta en secreto en el territorio guatemalteco, sin haber dejado representante legal?

En virtud que en Guatemala, aún existen casos los cuales en su contra no operan las medidas precautorias antes indicadas, pese a que, es un vacío legal que adolece la ley, que requiere su análisis exhaustiva para corregir.

CAPÍTULO VI



6. Medios propuestos para proteger y garantizar, el derecho de la indemnización y demás prestaciones laborales.

Es imprescindible que se crean nuevos medios de protección que garantice el derecho de la indemnización, en virtud que los casos son numerosos, y son antecedentes que evidencian el incumplimiento de ese derecho, de parte de la clase patronal a favor de los trabajadores, dicho incumplimiento de derechos, de alguna manera afecta indistintamente los intereses de la familia del trabajador.

6.1. Libro de actas en el ministerio de trabajo

En el Ministerio de Trabajo debe existir libro de actas, a través del cual se garantice el cumplimiento de las obligaciones del patrono derivadas de las relaciones laborales, cuando ésta última se rompe por cualquier evento o decisiones patronales, no previsto ni prevenido en el futuro.

Pese a que, en la actualidad, hay patrono negligente crea empresa fantasma dentro de la misma entidad, con el fin de que los trabajadores y trabajadoras, no tengan la seguridad respecto a la identidad del patrono, además, recurre al fraude de ley en perjuicio a los intereses a la clase trabajadora, pues lo que busca de alguna manera, obligar al asalariado a renunciar sus derechos irrenunciables.



Además, se debe tomar en cuenta, que en la actualidad el sistema de justicia es ineficiente, pues, los juicios a veces se toman engorrosos y tediosos, derivado de la mala aplicación de los preceptos de leyes, siendo así, se incumple el principio de una justicia pronta y cumplida.

Por tales razones, es necesario que se lleve un el libro de actas en el Ministerio de Trabajo, el cual debe ser ratificado y aceptado, por el patrono o su representante legal, además, debe ser obligatoria y exigible como prerrequisito para la inscripción de la sociedad, en el Registro Mercantil General de República, es más cuando dicha sociedad mercantil en formación cuya actividad fuere la confección de indumentarias en Guatemala y cuando los socios fundadores sean de nacionalidad extranjero.

6.1.1. Contenido del libro de actas

El libro de actas, debe contener en sus cláusulas lo siguiente: a) bajo juramento de ley el patrono promete observar y cumplir la ley laboral, b) promesa de cumplir el pago de salario mínimo y el pago de las indemnizaciones de los trabajadores, después de terminada las relaciones laborales, por cualquier eventos o por decisiones patronales, c) fijar una fianza a favor de los trabajadores a ocupar en la empresa o sociedad mercantil en formación o ya constituida, por la cantidad no menor del equivalente en quetzales de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de Norte América (US\$ 50,000.00) que fijará el Ministerio de Economía debidamente certificada y d) el Ministerio de Trabajo, debe exigir la certificación o una copia autenticada que acredita la



fijación de la fianza a favor de los trabajadores a ocupar en la entidad a constituir, la cual debe estar vigente durante el tiempo que opere la sociedad en el territorio de la República de Guatemala.

6.1.2. Objetivo del libro de actas

El objetivo del libro de actas, deben ser los siguientes: a) como un medio que sujeta al patrono a cumplir el derecho de la indemnización de los trabajadores y demás obligaciones patronales, adquiridas de conformidad con la ley laboral, b) documento que evidencia la promesa patronal, de cumplir la ley laboral y demás compromiso adquirido, c) como documentos probatorios en un juicio, que al incumplir su contenido puede certificarse lo conducente al Ministerio Público, o en una sección específica, para que prosigue la investigación y la persecución penal del infractor, cuando incurre en algunas de las causas o motivos enumerados y propuestos al inicio del capítulo V de este trabajo.

6.1.3. Finalidades del libro de actas en el ministerio de trabajo

La finalidad del libro de actas, pueden ser los siguientes: a) prevenir al patrono a apersonarse al juicio laboral o penal, o en ambas vías, por demanda o denuncia, según el caso, b) sujetar al patrono a un proceso en caso de incumplimiento de las obligaciones, derivada de las relaciones laborales, c) obligar al patrono a constituirse en el lugar del proceso, en caso de haber sido demandado por incumplimiento de las obligaciones, derivada de las relaciones laborales, d) impedir que el patrono



demandado se haga suyos las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, después del cierre de su empresa en forma súbita, f) obligar al patrono a pagar los salarios no efectuado y las indemnizaciones de los trabajadores en caso del cierre súbito de su empresa, g) anular la enajenación y gravámenes, constituido sobre los bienes o cosas, objeto de un proceso, en caso de incumplimiento del pago de salarios y de las indemnizaciones de los trabajadores, cuando las relaciones laborales se rompe por el cierre súbito de la empresa y h) el libro de actas, se debe tener como título que acredita el vínculo económico-jurídico entre patrono y trabajador, y como prueba preconstituida en juicio laboral y/o penal, entre otros.

Además, se debe limitar al patrono salir del territorio de la República, en caso que no presenta certificaciones de solvencia del pago de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales de los trabajadores, derivada del cierre súbito de una empresa de maquila, es decir; el empleador de una maquila no debe retirarse del territorio guatemalteca, sin haber dejado un representante legal, encargado de cumplir las obligaciones adquiridas de conformidad con los Artículos 78, 79, 82 en su párrafo tercero y cuarto, y 84 párrafo segundo del Código de Trabajo.

Considerando que los fines del libro de actas en el Ministerio de Trabajo, es asegurar y garantizar, aún más los derechos de los trabajadores guatemaltecos, su cumplimiento debe ser obligatorio; cuya observación y respeto, por su validez, utilidad y eficacia jurídica, debe cobrar impotencia. Obviamente, debe estar regulado taxativamente en el Código de Trabajo para resolver los conflictos laborales, y sus efectos jurídicos debe producir en el futuro.



Sin embargo, dicho libro de actas, debe sustituirse mediante formularios suministrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el indicado formulario debe ser adoptado conforme el último avance informático y tecnológico en la actualidad; pero este último queda a criterio del Ministerio, si la ley no establece lo contrario.

6.2. Fianza para garantizar los salarios y las indemnizaciones

Una sociedad mercantil en formación, o debidamente constituida de conformidad con las leyes guatemalteca, y cuando sus actividades fuere la confección de ropas en el territorio guatemalteco, previamente debe cumplir los siguientes: a) constituir en la República un mandatario con representación y con amplias facultades, para realizar todos los actos relativos del negocio jurídico y las obligaciones derivada de las relaciones laborales, y representar legalmente a la sociedad, en juicio o fuera de él, b) para que opera una empresa de maquila en el territorio de la República de Guatemala, previamente debe fijar una fianza a favor de los trabajadores a ocupar en la empresa o sociedad mercantil en formación o ya constituida, por la cantidad no menor del equivalente en quetzales de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de Norte América (US\$ 50,000.00), que fijará el Ministerio de Economía debidamente certificada, c) el Ministerio de Trabajo debe exigir la certificación o una copia autenticada que acredita la fijación de la fianza a favor de los trabajadores a ocupar en la entidad, la cual deberá estar vigente durante el tiempo que opere la sociedad en el país, d) antes de disolver parcial o totalmente una sociedad mercantil, o cuando se *trate del cierre súbito de la empresa, o de retirarla en el domicilio vigente, el*



representante legal debe presentar en el Ministerio de Trabajo, los libros de salarios y planillas, de conformidad con los preceptos establecidos en los artículo 61 y 78, del Código de Trabajo y e) además el representante legal debe acompañar una declaración jurada en acta notarial y con su duplicado debidamente autenticada, en la cual debe hacer constar que su representada, cumplió las obligaciones y los preceptos de la ley laboral, derivada del cierre súbito de la entidad, que extingue los contratos de trabajo.

Al respecto del literal "e" antes enumerado, puede ser una de las formas de liberar la fianza y reducir responsabilidades laborales del patrono, y se debe certificar la misma la cual puede servir posteriormente, para inscribir la modificación de la escritura constitutiva de la sociedad o en su caso la liquidación definitiva. Dicha certificación debe exigir el Registrador Mercantil, antes de efectuar las anotaciones respectivas.

Asimismo, los socios de una empresa de maquila, en las obligaciones y demás responsabilidades sociales, derivada de las relaciones laborales, deben ser solidarios en forma expresa o tácita, también, deben responder dichas obligaciones con el capital social y en su defecto, con los bienes que posean individualmente dicho socios, salvo que esté protegida con una fianza.

6.3. Fondo de reserva, para garantizar los salarios y las indemnizaciones

Es otro de los medios, que deben asegurar y garantizar, el derecho de salario y las indemnizaciones de los trabajadores, que laboran en las empresas de maquilas,



establecidas en el territorio de la República de Guatemala. El fondo de reserva, puede formarse de la manera siguiente: a) si en la empresa laboran de uno a diez trabajadores, de las utilidades netas de cada ejercicio de toda la sociedad, deben separar anualmente el dos por ciento (2%), como mínimo para formar dicho fondo de reserva, b) si en la entidad mercantil laboran mas de veinte trabajadores, deben separar anualmente el tres punto cinco por cientos (3.5%), c) el fondo de reserva en ningún punto de vista, se debe descontar del salario de los trabajadores, b) el fondo de reserva no podrá capitalizarse ni distribuir en forma alguna entre los socios.

6.4. Fondo de desempleo

El fondo de desempleo, puede ser integrado con el aporte patronal el cual debe ser obligatorio.

Dicho fondo de desempleo, puede consistir que el patrono queda obligado a realizar aportes del doce por cientos (12%), remuneración mensual en dinero que perciba el trabajador, desde del comienzo de la relación laboral, y a partir del primer año de antigüedad en la misma empresa, los aportes pueden ser del diez por cientos (10%), los cuales pueden depositar en una cuenta bancaria a nombre del trabajador.

Para el cálculo del monto de los aportes, deberá ser sobre el salario básico y los adicionales debidamente establecidos en un convenio colectiva del trabajo. Dicho aporte patronal no se debe practicar sobre las sumas correspondientes la remuneración



anual complementario, recargos legales, sobre jornadas extraordinarias e indemnizaciones de cualquier naturaleza. Al romper la relación laboral, el empleador deberá entregar al trabajador la libreta correspondiente de los aportes, indicando la cantidad de los depósitos correspondientes. Para ello, debe tener un plazo de dos (2) días por lo menos.



CONCLUSIONES

1. Actualmente, en nuestro medio no se aplica el Código Penal por infracción a las leyes laborales, a pesar, de las relaciones entre ambos derechos. Si bien es cierto que el derecho del trabajo, posee doctrinas, principios, instituciones y normas propias, pero carece del principio de investigación.
2. Para proteger y garantizar, aún más los derechos de los trabajadores guatemaltecos, no existen nuevos mecanismos y herramientas jurídicas, tanto en el texto del Código de Trabajo y como en el Código Penal, que sancione con más rigor a la infracción de la ley laboral.
3. El derecho de la indemnización, en Guatemala se incumple constantemente, lo que coadyuva ésta actitud antijurídica, es la falta de información en los medios de comunicaciones, tanto escritos, televisivos y radiales, aunado a ellos el desconocimiento de sus derechos a los trabajadores, situaciones que son aprovechados por los patronos para eludir.
4. Algunos patronos de las empresas de maquilas en Guatemala, contravienen a las leyes laborales, por el cierre súbito de la empresa sin previo aviso, pues, dejan en el abandono a los trabajadores sin haber pagado previamente las indemnizaciones y demás prestaciones laborales. Pese a que, son derechos irrenunciables y de cumplimiento forzoso; pero aún no se sanciona esa clase de arbitrariedades con severidad y de conformidad con la ley.



5. Actualmente, el Organismo Legislativo no ha legislado relativo del otorgamiento de la indemnización de carácter universal; y no aparece vestigio inserto en el Código de Trabajo vigente, por tal razón es necesario su investigación y su análisis de manera exhaustiva a la misma, para ampliar criterio y opiniones al respecto.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario, que a través del Organismo Legislativo, se tipifique en el Código Penal vigente, el incumplimiento de la ley laboral, porque, muchos empresarios de maquilas de nacionalidad guatemaltecos y como extranjeros, incumplen el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones laborales, en contravención a las normas de la Constitución y demás leyes laborales, y en perjuicio los derechos de los trabajadores guatemaltecos.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe establecer una relación más acertada del derecho laboral con el derecho penal, a través de una reforma del Código de Trabajo, con el objeto de auxiliar dicho derecho, para poder investigar y determinar, la existencia de delito que se le puede imputar al infractor de la ley, con el fin de enjuiciar y sancionar, en la vía penal y/o laboral, o en ambos vías.
3. El Ministerio de Trabajo, debe publicar los derechos de los trabajadores, en los medios de comunicaciones, tanto escritos, televisivos y radiales, además, distribuir o entregar volantes y afiches, directamente a los trabajadores en los establecimientos laborales, para que se informen, o conozcan sus derechos y las instituciones que prestan los servicios de asesoría jurídica, en caso de despido directo o indirecto, aún cuando sufren cualquier arbitrariedades y maltratos, físicos y psicológicos, de parte del empleador.

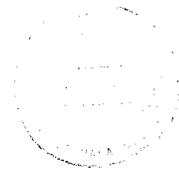


4. El Órgano Legislativo, debe regular en el Código de Trabajo y tipificar en el Código Penal, como falta grave a la ley, el cierre súbito de una empresa de maquila, efectuado por el patrono sin previo aviso; para los trabajadores y a las autoridades administrativas de trabajo, acto que rompe en forma prematura las relaciones laborales. Cuyo objetivo es perseguir en la vía penal el infractor, por las causas señaladas en el desarrollo de este trabajo.

5. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo y en su texto, legisle el otorgamiento de la indemnización de carácter universal. Las razones son diversas; la falta de nuevas oportunidades de trabajo, las personas mayores de 40 años de edad, en las empresas privada no las clasifican para ocupar un puesto de empleo, lo que se constituye en un delito de discriminación por edad, esta última se debe analizar exhaustivamente.



ANEXO

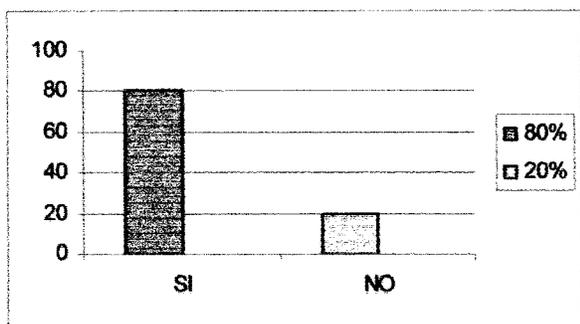


Interrogantes dirigidas a los profesionales del derecho

Pregunta # 6

¿Cree usted necesario tipificar en el Código Penal la infracción de la ley laboral para proceder la persecución penal del infractor, si dicho infractor se ausenta secretamente en el territorio guatemalteco? R/ si ¿Por qué? R/ Para que se cumpla con las leyes laborales

Cuadro A



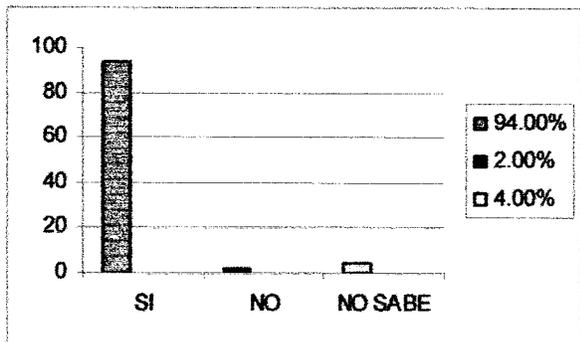
FUENTE: elaboración propia del Investigador en distintos maquilas en el municipio de Mixco del año 2011.

Interrogantes dirigidas a los trabajadores

Pregunta # 12

¿Cree usted que seria bien perseguir penalmente al patrono de maquila cuando incumple el pago de los salarios y las indemnizaciones, después de cerrar en forma súbita su empresa de maquila?

Cuadro B



FUENTE: Elaboración propia del Investigador en distintas maquilas en el municipio de Mixco del año 2011.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Vile, 2001.
- BOGLIANO, Palmiro. **La estabilidad en el contrato de trabajado**, Argentina: Ed. Aires, 1983.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario del derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta. 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario del derecho usual**. Buenos Aires: Ed. Heliasta. 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho laboral**. Argentina: Ed. Libreros Lavalle, 1964.
- CASSO Y ROMERO, Ignacio. **Indemnización de daño y perjuicio**. México: Ed. Porrúa, 1978.
- CASTELLANO RAMOS DE LOUKOTA, Perla Ruth. **Prestaciones a los chicleros en el departamento de Peten**. Guatemala: Ed. Fenix, 1986.
- CAZALI ÁVILA, Augusto. **La legislación del trabajo en Guatemala**. Guatemala. Ed. Universitaria, 1998.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. (s. l. i.) Pág. 121. (s. f.)
- DE MATA VELA, José Francisco y de León Velasco, Héctor Aníbal, **Derecho penal guatemalteco**. Guatemala: Ed. F&G, 2000.



ELÍAS WILSON, Henry Alejandro. Análisis jurídico de las principales causas, que determinan la creación de medios legales para proteger el derecho a la indemnización. Guatemala: Ed. D. Sois impresos y mas, 2005.

ESCOBAR MEDRANO, Edgar. Antología historia de la cultura de Guatemala. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2000.

FENECH, Miguel. Enciclopedia práctica de derecho I. México: Ed. Labor S. A. 1952.

FOLGAR LEMUS, Sara Leticia. Obligación de la inspección general de trabajo verificar las normas contenidas en el código de trabajo en cuanto a los menores de edad empleados en trabajo domestico. Guatemala: Ed. Offset, 2003.

GARCÍA, OVIEDO, Carlos. Tratado elemental de derecho social. México: Ed. Esfuerzo, 1985.

GUASP, Jaime, Derecho procesal civil, (s. e.) instituto de estudios políticos. Pág. 31. (s. f.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de Trabajo. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2003.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. Introducción al estudio del derecho. Guatemala: Ed. Love, 1999.

MOLINA, Luís Fernando. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacio, 2000.



ORTIZ GONZÁLES, Rene Francisco. **La inobservancia de los principios rectores del derecho del trabajo en la función legal y práctica del juez de trabajo y previsión social.** Guatemala: Ed. Offset, 1989.

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

PINTO MAZARIEGOS, Jerlyn Hermelinda del Carmen. **La necesidad de incorporar la jurisprudencia u otra figura análoga al código de trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. Superación, 2005.

RAMÍREZ GARCÍA, José Félix. **Características de las ejecuciones de las sentencias en materia laboral y las dificultades que estas conllevan para su debido cumplimiento.** Guatemala: Ed. Joma, 2013.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, **Diccionario de la real academia de la lengua española.** España: Ed. Real Academia, 2001.

RODRÍGUEZ NAVARRO, Manuel. **Doctrina laboral del tribunal supremo.** México: Ed. Esfuerzo, 1987.

RUBINSTEIN, Santiago J. **Diccionario de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Argentina: Ed. de Palma, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho penal del trabajo.** México D. F.: Ed. Bogota, 1948.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Facultad de ciencias jurídica y sociales. Curso: **Derecho del trabajo I.** Catedrático: Cesar Landelino Franco López. Pág. 1 y 21. (s. f.)



Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107, Guatemala, 1963.

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

Código de Comercio. Congreso de la República. Decreto número 2-70, Guatemala, 1970.

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

Protocolo de San Salvador. Decimotavo periodo de sesiones de la Asamblea General, El Salvador, 1998.