

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

**REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO 514-2011 REGLAMENTO DE LA
LEY DE EXTINCIÓN DE DOMINIO, PARA ADICIONAR EL PROCEDIMIENTO
DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES DE TRABAJADORES DE
EMPRESAS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO**

IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES

GUATEMALA, FEBRERO DE 2024

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

**REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO 514-2011 REGLAMENTO DE LA
LEY DE EXTINCIÓN DE DOMINIO, PARA ADICIONAR EL PROCEDIMIENTO
DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES DE TRABAJADORES DE
EMPRESAS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2024

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
21 de julio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MONICA ELIZABETH IXCOT RODRIGUEZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES, con carné 9520033,
intitulado REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO 514-2011 REGLAMENTO DE LA LEY DE EXTINCIÓN DE
DOMINIO, PARA ADICIONAR EL PROCEDIMIENTO DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES DE
TRABAJADORES DE EMPRESAS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 23 / 8 / 16


Asesor(a)
(Firma y Sello)

Monica Elizabeth Ixcot Rodriguez
ABOGADA Y NOTARIA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria



Guatemala, 16 de agosto de 2016.

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
ABOGADA Y NOTARIA

Estimado licenciado:

En atención a la providencia emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha 21 de julio del año 2016, se me nombra como asesora de tesis de la bachiller **IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES**, quien se identifica con el carné estudiantil **9520033**, para en su momento emitir el dictamen correspondiente, por lo que habiendo asesorado el trabajo encomendado y de conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

- a. Que el trabajo de tesis se intitula **“REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO 514-2011 REGLAMENTO DE LA LEY DE EXTINCIÓN DE DOMINIO, PARA ADICIONAR EL PROCEDIMIENTO DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO”**.
- b. Inmediatamente que recibí el nombramiento y se estableció comunicación con la bachiller **IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES**, procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los cuales se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo, además que hago constar expresamente que con la bachiller **IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES**, no nos une ningún vínculo consanguíneo y reconocido dentro de los grados de ley como para impedir que emita el presente dictamen.
- c. Durante la realización del trabajo de tesis realicé la revisión de la investigación y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, a la bachiller **IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES**, con empeño y atención cuidadosa desarrolló cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis de manera acuciosa, el trabajo tiene un amplio contenido científico, utilizando la estudiante un lenguaje técnico acorde al tema desarrollado; la sustentante hizo uso con amplitud del método científico, abarcando las etapas del mismo, ya que al plantear el problema lo

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria



enfoca a la realidad jurídica; en este caso principalmente sobre la inexistencia de un procedimiento para cobrar las prestaciones laborales respectivas a las cuales tienen derechos todos los trabajadores, específicamente en las empresas que están en extinción de dominio, y es lo que se propone en el presente trabajo de tesis; y, para ello, profundiza la sustentante de una manera exhaustiva su investigación, así mismo comprueba la hipótesis planteada, utilizando en su investigación los métodos inductivo y deductivo, el método analítico sistematizando de una buena manera lo analizado. También ilustra en excelente forma lo atinente al derecho laboral en Guatemala, comprendiendo a su vez lo relativo a los contratos de trabajo y las formas en que estos fenecen. La sustentante utilizó la técnica de investigación bibliográfica, comprobando que se hizo acopio de bibliografía actualizada.

- d. El presente trabajo de tesis es un esfuerzo meritorio, y será una excelente fuente de consulta para el futuro, sobre todo para los profesionales del derecho, ya que este es un tema de actualidad lo que se refleja en la conclusión discursiva que se menciona en el trabajo, la cual es congruente con el tema, por lo que se ha cumplido con lo establecido en el Artículo 31 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público. En virtud de lo anterior me es grato;

DICTAMINAR

Que el contenido del trabajo de tesis de la bachiller **IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplirse de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo respetuosamente.


Licenciada Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
Abogada y Notaria
Colegiada Activa 7692

Licenciada
Mónica Elizabeth Ixcot Rodríguez
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRMA JEANNETH PORTILLO TORRES, titulado REFORMA AL ACUERDO GUBERNATIVO 514-2011 REGLAMENTO DE LA LEY DE EXTINCIÓN DE DOMINIO, PARA ADICIONAR EL PROCEDIMIENTO DE COBRO DE PRESTACIONES LABORALES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS EN EXTINCIÓN DE DOMINIO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, salud, fortaleza y las bendiciones necesarias para alcanzar este logro.
- A MI MADRE:** Irma Nery Torres Calderón, por la vida, tu amor incondicional y apoyo brindado en todo momento.
- A MI ESPOSO:** Oscar Humberto, gracias por brindarme tu paciencia y apoyo.
- A MI HIJO:** Oscar José, hijo mío gracias porque con tu amor y madurez, has sido mi inspiración para luchar y seguir adelante.
- A MIS HERMANOS:** Santiago y María del Rosario, por haberme brindado su amor fraternal y ayuda incondicional siempre.
- A JOEL:** Porque llegaste a mi vida por una razón, y quiero ser inspiración para tu vida.
- A MIS AMIGOS:** Delmy, Sucely, Luisa, Ilich, Zindy; por los momentos vividos y su apoyo eterno.
- A ÉL:** Que me hubiese gustado tenerle a mi lado en todo momento brindándome su apoyo, gracias porque con tus actos me impulsaste por el camino del derecho.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme el privilegio de adquirir los conocimientos necesarios y a la vez ser uno más, de los egresados de esta casa de estudios.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis, se realizó mediante una investigación de tipo cualitativa, mediante la cual se ha podido analizar prolijamente los elementos que conforman el tema que se propone en esta tesis y que se puntualiza en las empresas bajo extinción de dominio y la aflicción que genera a los trabajadores de estas, por falta de regulación en el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio, Acuerdo Gubernativo 514-2011; pues con ello no se les garantiza estabilidad laboral, ni mucho menos el pago de las prestaciones laborales, lesionando con ello el principio de tutelaridad y otras garantías mínimas.

Esta investigación fue desarrollada en la ciudad de Guatemala, dentro del período correspondiente al año 2011 al 2014, la misma al esbozarse en distintos puntos, se fundamenta en el campo del derecho laboral, por lo tanto al ser una investigación cualitativa, el objeto de estudio es la extinción de dominio de las empresas y en tanto el sujeto lo constituyen los trabajadores, siendo así, que mediante la investigación realizada, se determinan los vacíos que existen en el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio, Acuerdo Gubernativo 514-2011 y que inciden en la realidad de varios trabajadores que dependen de las empresas mercantiles sobre las cuales recayó una acción de extinción de dominio, por lo que la investigación realizada también se constituye como una fuente de información, para cualquier estudiante y también para la población en general, pues de esta manera podrán tener una aproximación a ciertos aspectos que se gestan en la realidad guatemalteca.



HIPÓTESIS

La inexistencia de mecanismos legales para el pago de prestaciones laborales a los trabajadores de empresas que judicialmente se les extinguió el dominio, hipótesis que fue formulada para el desarrollo de la presente investigación.

La hipótesis planteada se estructura con dos elementos, siendo el primero de estos, la inexistencia de mecanismos, en tanto el segundo se compone de figuras como, los trabajadores, las prestaciones laborales, las empresas y la acción de extinción de dominio, el objeto y sujeto de estudio de la presente investigación, es así como el acción de extinción de dominio de empresas, es el objeto y los trabajadores, es el sujeto, por lo que, la formulación de esta hipótesis tiene como único fin validar todos aquellos factores que ocasionan que el trabajador quede desprovisto de mecanismos legales mediante los cuales tenga garantía de una estabilidad laboral o bien que se le paguen sus prestaciones a consecuencia de la extinción de dominio de las empresas en las que laboran.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Mediante la aplicación de los métodos básicos de la investigación durante el desarrollo del presente trabajo de tesis, aunado al análisis de la legislación vigente en cuanto a la acción de extinción de dominio y todo lo referente a los contratos de trabajo y prestaciones laborales se pretende comprobar si la hipótesis planteada previamente, era válida o invalida. Por lo que algunos métodos de investigación utilizados fueron, el inductivo, con el que se alcanzaron los resultados específicos de la problemática identificada, como las condiciones laborales de un trabajador, las prestaciones laborales más comunes y los efectos de la acción de extinción de dominio, mismas que se tuvieron de la información extraída de bibliografía y diversas fuentes que sostienen este trabajo de tesis, en tanto, el estadístico y de análisis, sirvieron para interpretar los datos tabulados obtenidos e identificados en valores absolutos y relativos, finalmente para darle congruencia a la investigación, se empleó el método de síntesis, es decir que cada uno de estos métodos fueron aplicados cuidadosamente .

Metodología que sirvió para alcanzar resultados satisfactorios, con los que se logró validar la hipótesis planteada, ya que es totalmente evidente la falta de mecanismos o procedimientos que le garanticen a un trabajador el respectivo pago de sus prestaciones laborales, en aquellos casos en los que la empresa donde labora esta bajo extinción de dominio, además que la falta de regulación en ese sentido ocasiona a la vez que principios como el tutelaridad sean transgredidos rotundamente al no garantizarle a los trabajadores los derechos mínimos en este tipo de situaciones.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Características del derecho laboral.....	7
1.3. Derecho laboral en Guatemala.....	10
1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	16

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	23
2.1. Patrono y trabajador.....	24
2.2. Definición de contrato de trabajo.....	28
2.3. Características de los contratos de trabajo.....	32
2.4. Clases de contrato de trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3. Extinción de dominio.....	39
3.1. Definición.....	40
3.2. Naturaleza de la acción de extinción de dominio.....	41
3.3. Características de la acción de extinción de dominio.....	43
3.4. Fines de la acción de extinción de dominio.....	48
3.5. La acción de extinción de dominio en Latinoamérica.....	50
3.6. Guatemala y la acción de extinción de dominio.....	55



CAPÍTULO IV

4. La necesidad de otorgar al trabajador de empresas en extinción de dominio una protección jurídica para el cobro de prestaciones laborales.....	63
4.1. Terminación de los contratos de trabajo.....	64
4.1.1. Prestaciones laborales.....	70
4.2. El pago de prestaciones laborales en empresas con extinción de dominio.....	74
4.3. Incorporación de mecanismos atinentes al pago de prestaciones laborales para empresas en extinción de dominio dentro del Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011).....	77
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

La Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), fue creada con la finalidad de evitar que el patrimonio del crimen organizado o la delincuencia común creciera desmedidamente a consecuencia de sus actividades ilícitas, sin embargo a la vez, que dicha Ley pretendía combatir esta situación como efecto colateral genera un vínculo, aunque no lo pareciera, con el derecho laboral, ya que dentro de su contenido existe un aspecto que la vincula directamente con esta rama del derecho y es que al intentarse una acción de extinción de dominio, la misma puede recaer sobre cualquier tipo de bien, entre los cuales se encuentra la empresa mercantil.

Siendo este el punto que crea un vínculo entre ambas temáticas y la razón de ello, es que al extinguir el dominio de una empresa mercantil y pasar inmediatamente a ser un bien del Estado, queda a la deriva la situación de los trabajadores que laboran para esas empresas, dejándolos en una posición en la cual, no se les puede garantizar estabilidad laboral, ni mucho menos el pago de sus prestaciones laborales, por lo que el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011), al ser la normativa que pone en práctica la Ley en mención, no cuenta con un articulado que solvente ese contexto, por lo tanto, tiende a ser determinante, el realizar ciertas reformas a ese Reglamento, para que se incorporen mecanismos en los cuales se le pueda garantizar al trabajador el correcto pago de sus prestaciones laborales.

Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación, está planteado de tal forma que mediante un análisis prolijo y una investigación exhaustiva, se pueda determinar la necesidad de reformar el Acuerdo Gubernativo 514-2011, que da vida al Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio, con la finalidad de adicionar el procedimiento o mecanismos necesarios para garantizarle a los trabajadores de las empresas en las que judicialmente se les haya extinguido el dominio, el pago de sus prestaciones laborales.



El trabajo de tesis inicia en el capítulo uno, matizando cada uno de los puntos que desarrollan todo lo referente al derecho laboral, definiéndolo y estableciendo sus características a la vez, abarcando también la realidad del derecho laboral en Guatemala y los principios que lo rigen; en tanto, en el capítulo dos se esbozan los temas necesarios para exponer lo que es el contrato de trabajo, haciendo referencia a su definición, características y clases, puntualizando en los sujetos que conforman la relación laboral que se materializa mediante este tipo de contratos; dentro del capítulo tres, con la finalidad de enlazar cada uno de los temas propuestos en cada capítulo, se detalla en este lo concerniente a la acción de extinción de dominio, determinando sus características y naturaleza, que devienen de las distintas definiciones formuladas sobre esta figura, para que de esta forma se pueda contextualizar lo atinente a la acción de extinción de dominio en Latinoamérica y Guatemala; en el capítulo cuatro se elabora un análisis jurídico que sienta las bases para establecer, la necesidad de reformar el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011) e incorporar en este el procedimiento o mecanismos adecuados para el pago de prestaciones laborales.

Para la elaboración de esta tesis, se tuvo a la vista información de autores de distintas nacionalidades y de legislación vigente, utilizando para la estructuración y redacción del mismo, métodos y técnicas básicos de la investigación, como la observación y experimentación, así como el método analítico, mediante el cual se dividió el problema a investigar, determinando así sus elementos esenciales, formulando con ello, la conclusión discursiva, en tanto, el método sintético entrelazó estos elementos dándole congruencia a la investigación, identificando mediante el método inductivo, los resultados específicos de la problemática en cuestión y que fueron tabulados con el método estadístico, comprobando la hipótesis planteada, consistente en la inexistencia de mecanismos legales para el pago de prestaciones laborales a los trabajadores de empresas que judicialmente se les extinguió el dominio



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral, es una rama del derecho que surgió para equilibrar la relación existente entre el patrono y el trabajador, pues de cierta manera, el trabajador es el que siempre parte con desventaja al no contar con diversos aspectos que le otorgan al patrono una posición de superioridad, es así como a través de la historia del hombre se han gestado una serie de luchas con el único fin de mejorar los derechos de los trabajadores y que de alguna forma se adapten a la realidad cambiante del hombre.

Sin embargo, el derecho laboral, a pesar de priorizar las condiciones del trabajador, también vela de cierta manera por los derechos y obligaciones que tiene un patrono, pues así, también se tendrá una relación de trabajo más equitativa, en la cual ambas partes resulten favorecidas, pero que lamentablemente la realidad ha sido otra, en la que el trabajador siempre ha sido oprimido y restringido en sus derechos más esenciales.

Por lo tanto, mediante la aplicación del derecho laboral se humanizará toda aquella actividad que sea catalogada como trabajo, en donde las condiciones para desempeñar el mismo, sean las más adecuadas y como también la remuneración sea acorde al esfuerzo a realizar, instaurando para ello un conjunto de norma jurídicas que encuadren acertadamente con cada uno de estos aspectos y que a

la vez se fundamenten en los principios que inspiran a esta rama primordial del derecho.

1.1. Definición

El hombre en su estado primigenio, era un ser que divagaba en las planicies de este mundo, afrontando las condiciones que esa realidad primitiva le ofrecía, generando que el encontrar los satisfactores para subsistir, fuera un reto cada vez más duro, circunstancias que lo motivaron a tomar otra perspectiva de la vida, en la que la individualidad no era el método más adecuado para sobrevivir, por lo que era necesario asociarse con otros individuos para facilitar cada una de estas tareas, despertando con ello, su naturaleza sociable, siendo así, que a partir de este punto comienza a interactuar con sus similares, llevándolo a integrar comunidades, en los que cada uno de los miembros de estas, tenían asignadas una tarea que realizar y que representaría de cierta manera, su derecho a formar parte de dicha comunidad.

Período en el cual, el hombre de cierta manera restringe su libertad, con el objetivo de minimizar, las tareas que anteriormente realizaba de forma individual, generando con ello, que dentro de la comunidad imperará un ambiente de convivencia, pues a su vez, este se sometida a un conjunto de reglas que imperaban dentro de la comunidad, iniciando con ello, un derecho primitivo.



Sin embargo, la evolución del hombre, supuso que la convivencia que inicialmente imperaba en las comunidades se fuera perdiendo, por lo tanto, el derecho también se tornaba un tanto riguroso, pues la vida del hombre comienza a denotar ciertas complejidades que debían ser reguladas, y por ello; se le otorga al hombre la calidad de persona, para que por su propia cuenta pudiera ser titular de derechos y como contraparte contraer obligaciones.

De tal forma, que con el surgimiento de la propiedad privada y consecuentemente a la estratificación de clases sociales, la armonía entre los hombres queda de alguna manera perdida, al concentrarse el poder, en algunas personas, circunstancia que ocasiona, el sometimiento de algunos individuos ante quienes detentan el poder, dando inicio con ello a la esclavitud.

Por lo tanto, quienes eran oprimidos, no se les reconocía como personas, siendo así que no tenían algún tipo de derechos, pues a la vista de los demás, ellos eran una especie de bienes muebles que podían ser vendidos sin ningún inconveniente, llegándose al grado de considerárseles como bestias, por lo que en este punto, se van gestando los primeros indicios de una relación de trabajo, pero de una forma totalmente desproporcionada, puesto que los esclavos eran los únicos que podían trabajar, ya que el resto de ciudadanos del antiguo imperio romano, se dedicaban a otras actividades que a simple vista se podrían considerar como trabajo, pero que más bien eran actividades de tipo comercial, como lo eran los zapateros, panaderos, herreros, entre otros, a quienes como



retribución se les reconocían los denominados honores públicos, término que actualmente es equivalente a honorarios.

A pesar de estas condiciones que suponían el menosprecio de un grupo de seres humanos, en este período histórico, por tales razones nunca se reguló lo que en sí era el trabajo forzoso, que era lo que materialmente representaba el esclavismo, pues en la antigua Roma, las cuestiones que de cierta manera trascendían, eran aquellas concernientes a las relaciones jurídicas entre las personas y que fundaban al derecho civil, siendo este el motivo por el cual, algunos autores postulan que la antigua roma fue el epicentro del derecho civil.

Tras la caída del imperio romano, el esclavismo persistió, pero este se mantenía oculto y por lo tanto, la población no tenía conocimiento que el sometimiento de seres humanos continuaba, ya que entrada la Edad Media, supuso un cambio en cuanto a lo que respecta al trabajo, pues el mismo no era una actividad propia del esclavismo, sino que contrariamente se comienza a tomar como un beneficio social, pero que al mismo tiempo se tornaba obligatoria, por ser el medio para obtener los satisfactores necesarios para sobrevivir.

Circunstancias que se deben al surgimiento del feudalismo, en el que grandes porciones de tierra, pertenecían a la nobleza, por lo tanto, el resto de la población debía trabajar esas tierras tanto para pagar los altos intereses que la misma nobleza les había fijado como también para adquirir lo necesario para su íntegro desarrollo.



Al concluir esta época histórica del hombre, y gracias a las diversas ideologías que se gestaron durante el desarrollo de la Edad Media, es que se concluye este pensar con un movimiento trascendental como lo es la Revolución Industrial, que sacudió vorazmente todo ese concepto que el feudalismo había planteado por años y por lo tanto, el hombre comienza a propugnar por una ideología, que sostiene como premisa principal, que la riqueza no incide en la tenencia de tierras, siendo así que las aspiraciones materializadas mediante el trabajo pueden ocasionar el enriquecimiento de una persona, conllevando esto al surgimiento del concepto de consumo.

Cimentando con ello, el surgimiento de una nueva época como lo es la Edad Moderna, que se caracteriza principalmente por el surgimiento “de grandes fábricas, mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales.

Nace la gran competencia y con ello en el año de 1791, el poder político comienza a perder fuerza a favor de los trabajadores, y en Francia aparece la llamada Le Chatelier, que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados, convergiendo todo esto en una ideología que ocasiona la Revolución Francesa, abanderando con ella al liberalismo y comunismo”¹.

¹ <http://antecedentes.net/derecho-laboral/>. (1 de junio de 2016).



Años más tarde y como efectos contraproducentes de la Revolución Francesa, se crea el manifiesto comunista del derecho del trabajo y que antecede al derecho de trabajo moderno, que actualmente impera en el mundo.

Es así, como cada una de estas etapas, han ocasionado que se formulen una diversidad de definiciones en cuanto a lo que es derecho del trabajo o denominado también como derecho laboral, pero que en sí, esta rama de las ciencias jurídicas se erige como un derecho protector de la “clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”².

Siendo uno de los tantos objetivos del derecho de trabajo, el equiparar una relación laboral, garantizándole a la vez, los derechos fundamentales a patrono y trabajador, por lo que el mismo se define como: “El conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo”³, es decir, que dentro de esta rama del derecho, se van esbozando instituciones que estén entrelazadas con las normativas jurídicas, que les dan vida y que para alcanzar sus objetivos o fines, se inspiren en esos principios propios del derecho laboral, que se han forjado a través de la historia del hombre.

² Reyes, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 13.

³ Franco, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

Definiciones que han sido planteadas de una forma demasiado generalizada, que hasta cierto punto se tornan muy limitadas, en cuanto al campo de acción del derecho laboral, sin embargo dentro de esta diversidad de definiciones resaltan unas muy buenas y completas como la plantea al derecho laboral como: “un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico que es socializar la vida humana”⁴.

Definición, acerca del derecho laboral, encuadra perfectamente la esencia o la premisa primigenia que dio inicio a esta vertiente del derecho, pues el trabajo en sí, es el único medio por el cual, el hombre podrá obtener los recursos para satisfacer sus necesidades.

1.2. Características del derecho laboral

El derecho laboral, surge como consecuencias de la lucha incesante que a lo largo de la historia, ha tenido el trabajador, para equilibrar la relación que surge de la prestación de una actividad a cambio de una remuneración determinada, que inicialmente, en la antigüedad, solamente a quienes se les consideraba esclavos se les podía otorgar dicha categoría, sin embargo al ir evolucionando las actitudes del hombre, denota que el trabajo es el único medio por el cual, se puede dignificar una persona, ya que esta es la actividad idónea para poder agenciarse de recursos y por lo tanto obtener satisfactores.

⁴ Nájera, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 1.



Es así, como la doctrina al ir formando al derecho laboral junto con los diversos marcos jurídicos que han regido a los Estados alrededor del mundo, se han establecido una serie de características que identifican al derecho del trabajo, siendo algunas de estas un tanto contradictorias como también otras denotan acertadamente la esencia de esta rama de las ciencias jurídicas, pero que dentro de las más puntuales están:

- a) "Es un derecho de las clases trabajadoras;
- b) Es un derecho caracterizado por su fuerza espontanea;
- c) Es un derecho unitario;
- d) Establece garantías mínimas a favor de los trabajadores;
- e) Es un derecho imperativo;
- f) Es protector de los trabajadores"⁵.

Estas características esbozan cada uno de los factores que fueron forjando al derecho laboral, es por ello, que al ser un derecho de las clases trabajadoras, se matizan todos aquellos aspectos que incidieron para que la lucha de los trabajadores, tuviera como consecuencia el respeto de sus derechos como tal, tomando en cuenta principalmente que se trata de un ser humano quien ejecuta una actividad determinada y por lo tanto, la misma no debe sobrepasar las capacidades físicas de estos y que a la vez sea remunerada en igualdad de condiciones, siendo así, que el derecho laboral, se constituye como el primer

⁵ Molina, Gustavo. **Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo**. Pág. 73.



derecho de clases, pues limita las acciones de quienes de alguna manera detentan el poder sobre ellos y que se estatuyen en la figura del patrono.

En tanto, al derecho laboral se le caracteriza por su fuerza espontanea, debido a que se mantiene en constante evolución, pues su objetivo principal siempre será el de regular a todas aquellas circunstancias que vayan surgiendo y que atañen a una relación laboral, en la que comúnmente la parte más desvalida es la del trabajador, por lo tanto al mismo tiempo se configura como el único medio por el cual, se le garantizará al trabajador los derechos más esenciales que le competen y que por ningún motivo estas prerrogativas, pueden ser disminuidas o renunciables.

Razones suficientes para hacer del derecho laboral, único e insustituible, pues este se origina de las necesidades físicas e intelectuales de los trabajadores y no existirá otra rama de las ciencias jurídicas que pueda conjugar todos esos aspectos que convergen en el respeto a la integridad humana del trabajador, premisa de la cual parte su carácter de protector a los trabajadores y su imperatividad, es decir que todas las relaciones laborales se gestaran bajo su tutela, por lo tanto, este derecho es indispensable para la convivencia del hombre en sociedad, como también para que el Estado que los cobija pueda alcanzar sus objetivos y fines.

Como podemos apreciar, el derecho laboral se sustenta en características que no solo brindan protección al trabajador o al patrono. Si no a la relación laboral.



1.3. Derecho laboral en Guatemala

Guatemala desde siempre ha sido un país, en el cual, confluyen un sinnúmero de problemas que son el resultado o consecuencias de acontecimientos y gobiernos que fueron forjando la realidad que hoy en día viven gran parte de la población guatemalteca, sin embargo todo este entorno es un poco complejo de explicar, pues supone analizar prolijamente cada etapa histórica del país.

Pero en el caso del derecho laboral, en particular, necesariamente se debe recordar la época de la conquista, para que de esta manera se pueda esbozar la realidad jurídica que tienen los trabajadores guatemaltecos y como poco a poco, tras diversas luchas han tratado de dignificar el trabajo y estar a la par de otros Estados, en cuanto a protección y reconocimiento de las garantías más esenciales en esta materia.

De tal forma, que es durante la época de la conquista que se suscitan, las peores atrocidades cometidas por los españoles, en cuanto a cuestiones laborales, ya que al arribar a nuevas tierras y encontrarse con una cultura totalmente distinta a las que proliferaban en el viejo mundo, supuso un ligero aprovechamiento de estas condiciones, puesto que, quienes habitaban esas nuevas tierras eran indígenas, sin ningún tipo de entendimiento o adiestramiento, facilitó su abuso, por lo tanto, los españoles sometieron a la población indígena a las peores formas de esclavitud, siendo esto una especie de regresión en la humanidad, pues pareciera que nuevamente se aplicaban las viejas usanzas del imperio romano, para



someter a ciertos individuos a trabajos descomunales y fuera de cualquier alcance físico que un ser humano pudiera tener.

Es por ello, que años más tarde y habiendo sometido a toda la población indígena que vivía pacíficamente antes de su arribo, se comenzaron a formular diversas normas mediante las cuales se pudieran organizar las comunidades o sectores conquistados y a la vez esporádicamente se le pudiera dar cierta protección a los indígenas, teniendo como resultado, la creación de las Leyes de Indias.

Las denominadas Leyes de Indias contenían una serie de disposiciones que a lo mejor no es un antecedente preciso del derecho laboral en Guatemala, pero de cierta manera se pretendía garantizarles a los indígenas trabajadores, una mejor calidad de vida al reconocerles determinados derechos en cuanto a este ámbito, siendo así que algunas de estas disposiciones se estipularon de la siguiente manera:

- a) "Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;
- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;

- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados,
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar;
- n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida”⁶.

Estas disposiciones contenidas en la Leyes de Indias, estuvieron vigentes hasta antes de la independencia de Guatemala, en el año de 1821, de tal forma que ese acontecimiento supuso, un cese o silencio en cuanto a la regulación del trabajo en Guatemala, dejando a potestad de quienes detentaban con ciertas cuotas de poder y que comúnmente se configuraban como patronos a reglamentar las relaciones laborales.

⁶ Villagrán, Paola. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 22.



Siendo hasta en el año de 1871, que de una forma poco idónea se incluyen algunos pasajes referentes al derecho laboral, dentro del Código Civil aprobado en ese año, en la parte correspondiente a los contratos, pues en dicho apartado se le atribuyó de cierta manera, una naturaleza civil a los contratos de trabajo, ya que este aparecía regulado en el Código Civil como una especie de modalidad del contrato de arrendamiento, debido a que la relación de trabajo, surge como convenio entre dos partes, en la cual, una de estas se obliga a prestar a otra un servicio personalmente, por un plazo de tiempo determinado a cambio de una renta previamente establecida.

Es así, como por un par de años se mantuvo esa forma inadecuada de encuadrar al derecho de trabajo dentro de una norma meramente civil, pues es hasta en el año de 1877, que se emite el Reglamento de Jornaleros, para darle lugar posteriormente en el año de 1894 a la Ley de Trabajadores y reforzar aún más lo concerniente al derecho laboral con la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, dando lugar a que finalmente se concrete, el primer antecedente moderno del derecho laboral con la Ley de Trabajo de 1926, emitido durante el gobierno del general José María Orellana.

Por lo tanto, este conjunto de normativas en materia laboral, supuso de manera esporádica, el encausamiento del país hacia la dignificación del trabajador, dentro de algunas de las constituciones políticas aprobadas en ese período de tiempo, también se reconocieron y encuadraron, algunos aspectos atinentes a esta materia, dándole con ello un rango más superior que cualquier otra normativa.



Finalmente el derecho laboral, llega a concretizarse como producto de la Revolución de Octubre de 1944, acontecimiento que a la fecha “es un genuino contenido popular y su obra, realizada en los 10 años, benefició directamente al pueblo, pues por primera vez, en la historia política de Guatemala, las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”⁷.

En sí, los efectos de la Revolución de 1944, se convirtieron en un hecho sin igual hasta la fecha, además que producto de la misma, es que durante el gobierno del presidente de la República de ese entonces, Jacobo Arbenz Guzmán, quien ascendió al poder, gracias a los movimientos gestados en la Revolución de octubre, se aprueba el primer Código de Trabajo. Este Código, entró en vigor el 1 de mayo de 1947, fecha que fue electa en conmemoración del Día Internacional del Trabajo, normativa que fue aprobada mediante el Decreto 330 del Congreso de la República, y en el cual se desarrollan varios preceptos contenidos previamente en la Constitución Política de 1945.

⁷ Ibid. Pág. 10.



Además que para su época, se le considero una normativa en materia laboral, muy novedosa. Sin embargo, gran parte de su contenido anteriormente ya se había puesto en práctica en Europa, pues este código, se inspiró principalmente de la legislación mexicana laboral y del Código de Trabajo de Costa Rica, pero a pesar de ello, uno de los rasgos que distinguían al Código de Trabajo de 1947, era su espíritu eminentemente democrático y a la vez realmente equiparaba la desequilibrante, relación laboral que imperaba.

Código que estuvo vigente, alrededor de 17 años, pues a consecuencia del derrocamiento del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán, se gestaron diversos cambios en cuanto a materia laboral, pero los mismos devenían de las Constituciones Políticas que se iban reformando o derogando, en su caso hasta llegar a la aprobación del actual Código de Trabajo, mismo que nace del Decreto 1444 del Congreso de la República.

Este Código de igual forma que su antecesor recoge diversos aspectos contenidos en normativas y constituciones políticas previas, para que de esta manera en Guatemala se erija un verdadero derecho laboral, en el que se propugne por una verdadera relación laboral, en la cual, el trabajador como parte más desprotegida, pueda hacerle frente a cualquier tipo de injerencias devenidas del patrono y gozar así de la protección jurídica que la ley le otorga y el estado garantiza, como también se concretizan otras instituciones como los sindicatos, que fueron anteriormente figuras fundamentales en los movimientos que llevaron a la Revolución de 1944.



A pesar de cada uno de los esfuerzos que históricamente han gestado los trabajadores, la justicia laboral en Guatemala, al igual que en otros ámbitos del derecho se encuentra en un estado endeble, en donde el patrono se aprovecha de estas circunstancias para perjudicar aún más a sus trabajadores y de esta forma mantener o acrecentar sus riquezas, siendo esto una especie de esclavitud moderna, tal vez no tan drástica como históricamente se le ha conocido, pero que no esta tan lejos de igualarla, en donde también el Estado como ente supremo y garante de los derechos mínimos de sus habitantes ha dejado en segundo plano, cualquier aspecto atinente a esta materia y por lo tanto, persisten salarios que no son acordes a las tareas realizadas por los trabajadores.

1.4. Principios del derecho laboral guatemalteco

Los principios son los que inspiran y fundamentan al derecho, pues son únicamente estos los que le confieren una valoración jurídica y de los cuales se construyen todas las instituciones que confluyen en esta ciencia jurídica, por lo tanto informan y guían el contenido de las normas jurídicas de un Estado determinado.

Siendo así, que al tener el derecho sus propios principios, obviamente cada rama que se derive de este, tendrá los suyos, y que en sí serán el espíritu que quedará plasmado en las normas jurídicas que se creen para el efecto, es por ello, que estos principios comúnmente variaran de conformidad con el marco normativo de cada país, pero casi siempre tienden a ser similares en cada normativa.



Como en el caso del derecho laboral guatemalteco, los principios que lo inspiran se encuentran establecidos en uno de los considerandos del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), específicamente en el cuarto considerando, y en el cual se encuadran 8 principios que materializan la ideología del derecho laboral en Guatemala y que son la tutelaridad de los trabajadores, garantías mínimas, necesario e imperativo, realista y objetivo, de derecho público, irrenunciabilidad, democrático, conciliatorio e indubio pro operario.

El principio de tutelaridad de los trabajadores se esboza de conformidad con la literal a) del tercer considerando del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) de la siguiente manera: “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Principio que es vital en una relación de trabajo, ya que la misma originalmente tiende a ser desequilibrada, dejando en una posición menos favorable al trabajador, por lo tanto, el derecho laboral al ser tutelar a todo trabajador, sin distinción alguno, equilibra esta relación poniendo a ambas partes en igualdad de condiciones.

Sin embargo, existen algunos sectores que propugnan que este principio violenta el derecho de igualdad, al darle cierta preferencia al trabajador, circunstancia que es totalmente errónea, pues en ningún momento se atenta con este derecho, ya que más bien al posicionarse a favor del trabajador, equipara las condiciones que



este pueda tener ante su patrono y así la actividad que se obliga a realizar, se podrá desarrollar plenamente puesto que la retribución y condiciones de trabajo serán equitativas o iguales.

En tanto, el principio de garantías mínimas, pretende por medio del Estado como ente supremo, que este sea quien se encargue de garantizarle una serie de derechos, materializados en las normativas correspondientes, para el simple hecho que el trabajador desarrolle su actividad de la forma más digna, razón por la cual, las mismas están dotadas de un carácter irrenunciable y además estas no pueden ser disminuidas sino que contrariamente a partir del punto en que son fijadas únicamente permiten mejoras que incidan en un beneficio para el trabajador.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), en la literal c), se establece que el derecho laboral es imperativo y necesario, ya que este es “de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Concretamente este principio permite limitar un poco la autonomía de voluntad que es muy característico en la contratación civil, pues en este caso, las partes



ponen las condiciones en cuanto al modo y forma en que se realizará el negocio jurídico, en tanto en el derecho laboral, la contratación no puede realizarse tan libremente, ya que no se pueden establecer ciertas condiciones que tiendan a afectar o disminuir los derechos mínimos de los trabajadores, de tal forma que este principio atiende a esta situación mediante el contenido de las normas jurídicas preceptuadas en la legislación laboral guatemalteca.

A su vez, el derecho laboral necesariamente debe conocer la realidad social de las partes que conforman una relación de trabajo, enfocándose específicamente en la posición económica tanto del patrono como del trabajador, pues solamente de esta forma se podrá resolver un conflicto que surja de esta relación equitativamente y para ello, nace dentro del derecho laboral el principio realista, el cual se complementa con el principio objetivo, ya que dentro de estos conflictos para su resolución se deben tomar en cuenta aspectos de criterio social, que estén basados en hechos concretos y tangibles.

Además, tomando en cuenta que el derecho laboral, al pertenecer al ámbito del derecho público, ocasiona que con base a esta circunstancia, surja un principio en el cual se postula que el derecho laboral, al ser eminentemente público, su aplicación debe atender específicamente al interés social o colectivo constituyéndose en una aplicación forzosa que deja de lado intenciones particulares que comúnmente tienen algunos patronos al momento de concretizar una relación de trabajo en la cual buscan favorecer los intereses económicos de su empresa.



Es así como a partir de este principio y conjugándose con el principio de garantías mínimas, surge el principio de irrenunciabilidad, ya que “el mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la Ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”⁸.

Concretamente este principio impide que el trabajador renuncie a cualquier derecho que tenga y que esté previamente reconocido por la normativa laboral guatemalteca, o bien que dentro de una relación de trabajo, el patrono lo obligue a renunciar a ciertas garantías bajo la condición de continuar laborando, en caso no deserte de dichas prerrogativas, es por ello, que esta irrenunciabilidad también se resguarda dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, a efecto que cualquier otro tipo de disposición de carácter ordinario facilite la renuncia a estos derechos.

De tal forma que dentro de estos principios también se erige uno que busca la dignificación económica y moral de los trabajadores, el cual se constituye como un principio que es eminentemente democrático y que al lograr esa dignificación que tan necesaria se hace en el ámbito laboral, se llega a conseguir una armonía social, en la que no solamente se equipara al trabajador para estar frente al

⁸ Mazariegos, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo.** Pág. 14.



patrono, sino que también este al equilibrar las condiciones entre ambas partes, logra obtener ciertos intereses justos, es decir, que concretamente la finalidad de este principio es conseguir una efectiva libertad de contratación.

Por lo tanto, al acaecer esa libertad de contratación, necesariamente deben establecerse los medios idóneos para que en dado caso surja alguna controversia dentro de esa contratación, la misma pueda dirimirse lo más pronto posible y es así como el principio conciliatorio, atiende a esta situación en el sentido a que ambas partes lleguen a un acuerdo con facilidad y para ello, necesariamente ambas partes deben sacrificar ciertos intereses, sin menoscabar aquellos derechos que son irrenunciables, pues lo que se busca es terminar con el conflicto lo más pronto posible y que tanto trabajador como patrono estén satisfechos.

Estos principios genera matices en los que convergen en un principio que se convierte en el garante por excelencia del derecho laboral como lo es el in dubio pro operario el cual garantiza los derechos esenciales de los trabajadores, ya que en éste se postula que en caso de duda, en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se aplicará la que más favorezca al trabajador, dándole con ello, mayor seguridad a cualquier relación o conflicto laboral que exista en Guatemala.

Siendo así, que estos principios son la base de toda la legislación laboral vigente en Guatemala y que indistintamente del principio que sea, el objetivo siempre será en primer lugar dignificar el trabajo en el país y en segundo atender a las



necesidades que tienen todos los trabajadores dentro de una relación laboral, la cual siempre se ha caracterizado por inclinarse solamente hacía un lado y que en este caso se refiere a la parte patronal, ocasionando que la actividad a desempeñar por un individuo, no sea equitativamente igual a la remuneración fijada o bien que las condiciones en su ejecución no sean las idóneas.



CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, es la formalización legal de una relación laboral, en la que lógicamente las partes dentro de este, tienden a ser las mismas, es decir, el patrono y el trabajador, contrato en el cual, bajo el amparo de la ley, se establecen las condiciones mínimas en las que se desarrollará una actividad, sea física o intelectual.

El contrato de trabajo, al contener las garantías mínimas que todo trabajador debe de tener para desempeñar una actividad, aparentemente tiende a asemejarse a un contrato de adhesión, ya que el primero en mención, por ninguna circunstancia puede variar, su contenido en cuanto a dejar desprotegido al trabajador, es decir, no incorporar al contrato de trabajo, esos derechos que son resguardados por normas constitucionales y ordinarias, es por ello, que se ejemplifica su semejanza con los contratos de adhesión, pues los mismos, al estar previamente redactados, y destinados para materializar un negocio en específico, no pueden variar sus condiciones.

De tal forma que el contrato de trabajo, es uno de los tantos baluartes del derecho laboral, pues la mayoría de estos resguardan las condiciones esenciales que buscan que el trabajo a desempeñar sea equitativo y dignificante, además que mediante este se materializa ese acuerdo de voluntades, existente entre el



patrono y el trabajador, mismo que se perfecciona al tener el consentimiento expreso de ambas partes.

2.1. Patrono y trabajador

Trabajo en cualquier lugar del mundo, se configura como aquella actividad humana de carácter intelectual o material, indistintamente de la profesión u oficio que tenga cada individuo, pero que siempre buscara la obtención de una remuneración a cambio de la ejecución o desarrollo de dicha actividad.

Es así, como surge la relación de trabajo, en la cual interactúan dos tipos de sujetos, por un lado el patrono y por el otro el trabajador, siendo este último, la parte más débil de toda relación de trabajo y motivo principal del surgimiento del derecho laboral, pues solamente a través de esta rama de las ciencias jurídicas, se podría generar relaciones de trabajo totalmente equitativas.

El patrono, por lo tanto, es la parte más estable y fuerte de la relación de trabajo, de tal forma que al encontrarse en esa situación, muy fácilmente puede aprovecharse de las condiciones o circunstancias del trabajador, es por ello, que se la palabra mediante la cual recibe su denominación deviene del latín patres, que significa protector o padre, ya que primigeniamente un patrón, se erigía como una figura protectora y única, pues al proporcionar trabajo, las personas debían estar agradecidos con él, pues solamente de esta manera un individuo podía adquirir los recursos necesarios para su sobrevivencia.



Doctrinariamente patrono se definiría atendiendo a los elementos que confluyen en una relación de trabajo como: "Las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones y que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo"⁹.

Un poco más sintético se define la figura del patrono, dentro de la legislación mexicana, en la que se establece que, patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". En Bolivia de conformidad con su marco normativo, patrono se define como "aquella persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, para la explotación de una obra o empresa"¹⁰.

Es decir, que en ambos casos, tanto doctrinariamente como legalmente, un patrón, puede ser una persona individual o jurídica, en este último caso puede ser cualquier tipo de sociedad mercantil, el Estado o bien cualquier otro ente eminentemente subjetivo, reconocido por la Ley como tal, ya que este tiene capacidad suficiente para contraer obligaciones y ejercer sus derechos, como lo hace una persona individual, solo que a través de un representante legal.

⁹ <http://definicion.de/patron/>. (consulta 5 de junio de 2016).

¹⁰ <http://www.fisweb.com.mx/index.php/estudios-y-articulos/otros/laboral/222-que-es-un-patron-y-trabajor>. (consulta 5 de junio de 2016).



Particularmente en Guatemala, el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), define en el Artículo 2, al patrono, estableciendo que “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Indistintamente de la forma en cómo se construya una definición de patrono, la misma siempre estará dota de los siguientes elementos:

- a) “Es una persona natural o jurídica;
- b) Proporciona trabajo por cuenta propia o ajena;
- c) Explota una empresa u obra buscando lucro;
- d) Se obliga por contrato a remunerar al trabajador. También se puede obligar el mismo por ley ó por convenio colectivo”¹¹.

Estos elementos, denotan aún más la fortaleza que tiene el patrón dentro de una relación de trabajo y que ocasionan que el trabajador siempre esté desprotegido, de tal forma que este otro sujeto, participe dentro de una relación laboral, se define como: “Persona natural que trabaja por cuenta del empleador y en condiciones de subordinación y dependencia a través de un contrato de trabajo y retribución convenida llamada salario”¹², siendo una palabra clave dentro de esta definición, la subordinación, es decir, que mediante esta palabra tan simple, se establece cierta inferioridad que tendrá el trabajador ante su patrono y las pocas posibilidades que

¹¹ Quisbert, Ermo. **Sujetos de la relación jurídica laboral**. Pág. 8.

¹² **Ibid.**



puede tener en postular ciertas condiciones para desempeñar la actividad por la cual fue contratado, circunstancias que el derecho de trabajo, pretende equiparar, para que de alguna manera esas condiciones que regularmente impone el patrono, sean las más humanas y equitativamente remuneradas, pues solamente de esa forma el trabajo, como pieza angular de la vida del hombre se puede dignificar.

En el Artículo 3 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), se define al trabajador de la siguiente manera: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo", esta definición amplía un poco más la actividad que puede desempeñar una trabajador, es decir, que su labor no solamente se puede limitar a ciertas actividades físicas, sino que aprovechando las capacidades de un ser humano, el trabajo también puede ser el resultado de un esfuerzo intelectual.

Por lo que esas dos vertientes que puede desempeñar un trabajador, tienden a ser un rasgo característico de este, y a la vez denominarse de dos distintas formas, al momento en que desempeña la actividad para la cual fue contratado, siendo así, que al tratarse de un trabajo físico, el trabajador de alguna manera y de forma coloquial, es conocido como obrero, en tanto, si la labor representa un esfuerzo intelectual, el trabajador es designado como empleado, pero estas vertientes tienden a ser demasiado pretenciosas y subjetivas, pues al final, el desempeñar una actividad, bajo dependencia o subordinación a cambio de una remuneración



económica, tiende a encuadrar al individuo que la ejecuta como trabajador, confluyendo dentro de este los siguientes elementos:

- a) "Es una persona natural;
- b) Trabajo debe prestarse físico o intelectual;
- c) Debe estar subordinado jurídicamente y dependiente económicamente;
- d) La prestación debe tener origen en un contrato expreso o presunto de trabajo remunerado"¹³.

El patrono y el trabajador, independientemente de la forma en que son definidos tanto por la doctrina como por las legislaciones en materia laboral, alrededor del mundo, son dos de los motivos principales por los cuales el derecho laboral nace y se erige como el único medio por el que se puede dignificar al trabajo y en especial las relaciones laborales, que por naturaleza tienden a ser muy desequilibradas, favoreciendo solamente a quien detenta mayor poder, que particularmente es el patrono.

2.2. Definición de contrato de trabajo

Algunos autores como el maestro De Ferrari, quien es citado por el doctor Landelino Franco, define desde un punto de vista eminentemente doctrinario al contrato de trabajo, misma que se configura de la siguiente manera: "Aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no,

¹³ Ibid. Pág. 10.



al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración”¹⁴.

En tanto, la jurista Susana Marigo citada por el doctor Landelino Franco, postula que el contrato de trabajo es: “El acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes”¹⁵.

Al igual que en cualquier otro tipo de contrato, el contrato de trabajo, contiene un acuerdo de voluntades, pero en este acuerdo se debe respetar e integrar ciertas garantías mínimas que son esenciales para que tenga de cierta manera validez, pues por ello, el derecho laboral se encarga que mediante sus normativas de carácter imperativo, el contrato de trabajo, logre ser ecuánime.

Dentro de la legislación ordinaria guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), se estructura en el Artículo 18 una definición de contrato individual de trabajo, pero dentro de este Artículo, resalta una peculiaridad, que previamente a esbozar una definición de este contrato, aclara que indistintamente a la denominación que aparentemente se le quiera dar a un contrato en el que un individuo desarrollará una actividad determinada, en la que se haga uso de su intelectualidad o fuerza física, pero una vez, reúna los elementos esenciales que confluyen en un contrato de trabajo, no

¹⁴ Ob. Cit. Pág. 135.

¹⁵ Ibid. Pág. 135.



existirá prerrogativa alguna, que ponga en duda, que la naturaleza de ese contrato es estrictamente laboral, al conjugar todos los elementos necesarios de una relación laboral como tal.

Es así, como dicho artículo define el contrato individual de trabajo como: “El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma”.

Definición, que para dirimir cualquier controversia referente, a si realmente se está ante un contrato de naturaleza estrictamente laboral, incorpora ciertos elementos que validan, esa advertencia que se postula en la primera línea del artículo en mención y que son:

- a) Vínculo económico-jurídico;
- b) Una prestación por parte del trabajador al patrono;
- c) Dependencia continuada;
- d) Dirección inmediata;
- e) Retribución de cualquier clase o forma.

Al conjugarse estos elementos, surge una relación laboral en el caso específico de Guatemala, esa relación surgida, necesariamente debe regirse por todas aquellas normativas constitucionales y ordinarias que regulan esta materia.



Es decir, que “cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”¹⁶.

La legislación guatemalteca, fundamentándose en instrumentos internacionales, normativas constitucionales y ordinarias, pero sobre todo, materializando los principios que inspiran el derecho de trabajo, impide que el trabajador quede desprotegido, de cualquier amenaza eventual a sus derechos mínimos y por lo tanto, evita que cualquier tipo de relación contractual que pretenda ser maquillada o disimulada con otra naturaleza, para desligarse de cualquier tipo de obligación ante el trabajador, quede totalmente sin efectos y se tenga que atender a lo preceptuado en las normativas de esta materia, pues solamente así se puede dignificar realmente el trabajo, ya que al ser una necesidad del hombre, muchos pretenden abusar de la misma y lo intentan realizar por medio de contrataciones laborales fraudulentas.

¹⁶ Vásquez, Ana. **Los contratos laborales de los trabajadores del Estado**. Pág. 13.

2.3. Características de los contratos de trabajo

La interacción que tiene el hombre en sociedad con sus similares, ocasiona que se gesten en el seno de esa misma sociedad, un sinnúmero de relaciones, no específicamente caracterizadas por ser de naturaleza jurídica, pero las que especialmente pertenecen a esta materia, son encuadradas por el ordenamiento jurídico vigente, para que las mismas sean válidas y de alguna forma sean equitativas para las partes que dan vida a esa relación jurídica.

Es por ello, que esos vínculos se matizan en negocios jurídicos que atienden a cada rama del derecho, es así como existen contratos civiles y mercantiles, pero en el caso del derecho del trabajo, se puntualiza en algo que es la hegemonía existente en una de las dos partes, participes dentro de la relación contractual, aspecto que diferencia rotundamente a este tipo de contratos de cualquier otro.

De tal forma que diversos autores convergen en un punto en específico para establecer las características principales que distinguen a un contrato de trabajo con otros contratos que confluyen en otras ramas del derecho, por lo que estas características son:

- a) "Naturaleza privada: Dado que se encuentra ubicado en el campo de las relaciones privadas;
- b) Oneroso: No hay contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera que sea la forma que adopte ésta;



- c) Sinalagmático: Ambas partes quedan obligadas mutuamente, el trabajador carga con una obligación de hacer, mientras que el empleador con una de dar;
- d) Conmutativo: Porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades. Los contratantes conocen inmediatamente el alcance de sus ventajas y pérdidas;
- e) Personal: Por lo menos de parte de los trabajadores, quienes deben realizar su trabajo personalmente;
- f) Consensual: Se perfecciona por la simple voluntad de las partes, sin requisitos especiales ni es preciso efectivo cambio de prestaciones;
- g) Tracto sucesivo: Las prestaciones van cumpliéndose durante todo el transcurso de la relación;
- h) Principal: Dado que no depende de ningún otro contrato;
- i) Bilateral: Puesto que es un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés;
- j) Contrato de colaboración: Ninguna de las partes podrá existir sin la otra”¹⁷.

Características que son necesarias para sentar las bases de lo que realmente es un contrato de trabajo, puesto que existen demasiadas relaciones presuntamente jurídicas que con facilidad se les puede atribuir otra naturaleza, pero en el fondo subyace la verdadera esencia del contrato que en este caso es uno laboral, circunstancia que cotidianamente sucede con el contrato de servicios profesionales, que al ser un contrato civil, regulado por lo tanto por normativas civiles pues sus fines son otros totalmente distintos a los que un contrato laboral

¹⁷ Franco, Landelino. **Op. Cit.** Pág. 137.



persigue, actualmente son utilizados para evitar cumplir con ciertas prerrogativas propias del derecho laboral, perjudicando con ello, a la parte más desprotegida que en este caso es el trabajador.

2.4. Clases de contratos de trabajo

Los contratos de trabajo, tienden a gestarse en distintas modalidades dependiendo de la actividad que se vaya a desarrollar, manteniendo en cada uno de estos, las garantías mínimas que a todo trabajador le corresponde, sin importar el tipo o clase de contrato laboral que se vaya a celebrar, sin embargo, recogiendo algunos aspectos prácticos en materia de trabajo, la doctrina ha esbozado una infinidad de diversos contratos laborales, pero que al compararlos con los preceptuados en un marco jurídico normativo, se determina que algunos de esos contratos que la doctrina postula, al final son puros elementos que confluyen en las clasificaciones más sintéticas pero concretas que la legislación laboral propugna.

Algunas de las clasificaciones formuladas por la doctrina y que tienden a ser interesantes son:

- a) “Por la forma de la remuneración: A jornal, a sueldo, a destajo, por piezas, a comisión y en especie;
- b) Por la índole de la actividad laboral: De trabajo manual físico, de empleo privado, de trabajo marítimo, de filmación, de trabajo rural o agrario, etc.;

- c) Por el lugar donde se produce la actividad: En el local del empleador, en el local del tallerista y en el domicilio del trabajador;
- d) Por el régimen jurídico: Común y especial;
- e) Por su modalidad: Contrato individual de trabajo, Contrato de trabajo colectivo y Contrato plural o de grupo;
- f) Por el sistema de remuneración: Retribución fija, que a su vez, es por unidad de tiempo y unidad de obra y Retribución variable, que a su vez, es a comisión, con participación en los beneficios y mixto¹⁸.

En tanto, en la legislación laboral guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), ampliamente se establecen dos tipos de contrato, el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, el primero de estos es el que comúnmente se celebra en casi todas las relaciones laborales y que es más conocido por aquellas personas que no cuentan con un conocimiento sobre temas legales, en tanto, el contrato colectivo de trabajo, es una modalidad en la cual, los sujetos intervinientes, siguen siendo el patrono y trabajador, pero en sus modalidades organizadas, es decir, los sindicatos tanto de patrono como trabajador.

Sin embargo, al ser el contrato individual de trabajo, el más común y sobre el cual se realizan diversas investigaciones y análisis tiende a configurarse como el contrato laboral genérico.

¹⁸ Ibid. Pág. 153.



Es por ello, que con justa razón en el Artículo 24 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), se establecen las modalidades en que un contrato individual de trabajo puede ser celebrado u otorgado, siendo estos, por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido, en Guatemala, es considerado como contrato tipo, pues es muy común que estos contratos laborales, sean celebrados constantemente para formalizar relaciones de trabajo, entre patrono y trabajador, ya que el factor que lo define, es que al ser otorgado, no se establece la fecha en la cual se da por terminado el mismo, siendo de alguna manera beneficioso para el trabajador, pues de esta manera tendrá estabilidad laboral.

En cuanto al contrato de trabajo a plazo fijo, el Artículo 24, que lo encuadra postula dos supuestos, el primero de estos determina que este tipo de contratos serán aquellos en los cuales se establece la fecha exacta en la que el contrato suscrito fenecerá, en tanto, el segundo supuesto, estipula que estos contratos terminaran una vez haya acaecido el hecho o circunstancia que fue prevista dentro del mismo como por ejemplo la conclusión de una obra, de tal forma que al surgir cualquiera de estos supuestos se tendrá por finalizada la relación laboral.

La tercer y última modalidad que pueden tomar los contratos individuales de trabajo, es el de obra determinada, contrato que ocasionalmente tiende a confundirse con el de plazo fijo, pues en ambos casos, se contrata para la realización de una obra, sin embargo, la diferencia entre estos, es que en el

contrato de trabajo de plazo fijo, el objeto del contrato es el trabajador y no la obra, en tanto en el de obra determinada, claramente su denominación evidencia que específicamente el origen por el cual se otorga este, es para que se desarrollen diversas actividades y que al final converjan todas en la realización o ejecución de una obra.

Además que el contrato de obra determinada encuadrado en el Artículo 25 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), establece ciertos elementos funcionales que tienden a ser determinantes en aquellos casos en los que exista duda o confusión acerca de qué tipo de contrato de trabajo es, siendo estos los siguientes:

- a) El precio de los servicios del trabajador se ajustan globalmente o de forma alzada desde que se inician las labores hasta que concluyen y;
- b) El objeto del contrato es la obra y no el trabajador.

Como también se establece, que si en dado caso el trabajador recibiera cualquier tipo de anticipo en concepto de trabajo ejecutado o por ejecutarse, pero una vez concurren los elementos anteriores, se tomará ese contrato de trabajo otorgado como uno de obra determinada.

Es así, como estos contratos a pesar que tienen distintas modalidades, en ningún momento tergiversan o disminuyen las garantías mínimas que estos deben contener o bien que su naturaleza cambie, pues en todo momento lo que se



pretende es formalizar una relación de trabajo, atendiendo a las circunstancias o modos en que la actividad se desarrollará y que incidirá en la forma en cómo se remunera, esa actividad desempeñada, pues para resguardar aún más los derechos que todo trabajador tiene, se establece que si dentro de dicho contrato laboral, no se hace constar la modalidad que debería asumir, se tendrá por celebrado por tiempo indefinido, además que si en dado caso, el contrato de trabajo se haya otorgado por plazo fijo u obra determinada, pero si la empresa en la que se desempeñaran las actividades son de naturaleza permanente o continuada y las mismas persisten al vencimiento del contrato, se deberá interpretar que ese contrato laboral, es de plazo indefinido, pues de esta forma se evitará que ciertas condiciones estipuladas en el contrato lesionen los derechos del trabajador.



CAPÍTULO III

3. Extinción de dominio

La delincuencia, tanto común como organizada, es uno de los tantos males que se encuentra enraizado en todos los Estados, alrededor del mundo, sin distinción alguna y que diariamente ocasiona miles de víctimas, sin embargo, la delincuencia no solamente debe entenderse en este sentido, puesto que, quienes son parte de la misma han logrado forjar grandes patrimonios con base a esas acciones ilícitas.

Por lo tanto, como medida para evitar que estos individuos sin escrúpulos, continúen llevando una vida plena a causa de la desgracia o sufrimiento de otros, es que surge la figura de la extinción de dominio.

Figura que servirá para despojar de los bienes mal habidos del crimen organizado o delincuencia común, para que estos pasen a ser propiedad del Estado, por lo tanto, la extinción de dominio, no solamente impedirá que los delincuentes continúen acrecentando su patrimonio, sino que también a la vez, permitirán que el Estado se afiance de nuevos ingresos, que servirán de utilidad pública posteriormente.

De tal forma que la extinción de dominio, es una especie de consecuencia patrimonial, en la cual, sin existir o mediar alguna clase de contraprestación, el Estado será titular de los bienes cuya procedencia es ilícita.

3.1. Definición

La extinción de dominio se ha definido como “La pérdida de los derechos sobre bienes relacionados con hechos ilícitos de delincuencia organizada, contra la salud, secuestro, robo de vehículos o trata de personas, mediante un procedimiento jurisdiccional y autónomo del procedimiento penal”¹⁹.

Siendo así, que para extinguir los bienes de origen ilícito, necesariamente se debe desarrollar un procedimiento específico en materia penal, y por lógica el requerimiento se debe realizar ante los órganos jurisdiccionales competentes en esta materia, para que sean estos quienes determinen que realmente los bienes que se desean extinguir fueron obtenidos de actividades ilegales.

Por su parte el maestro García Rojas, establece en cuanto a la extinción de dominio que la misma se erige como “un instrumento sui generis, muy novedoso y que en algunos países es denominado como decomiso sin condena, que busca tratar de quitarle a la delincuencia organizada sus bienes, sus recursos, el dinero que tiene para efecto de podérselo dar al estado, aun y cuando no exista como tal una sentencia condenatoria en el que se establezca que hay una persona culpable; rompiendo con esquemas clásicos”²⁰.

¹⁹ Marroquín, Jaime. **Extinción de dominio**. Pág. 3.

²⁰ <http://travesiametodologica.blogspot.com/2011/12/la-extincion-de-dominio-violenta-por.html>. (9 de junio de 2016).

Es así, como la acción de extinción de dominio actualmente se ha convertido en una figura dentro del campo penal de mucha importancia, pues es una de las herramientas más eficientes para combatir, a la delincuencia en cualquiera de sus formas, razón por la cual diversos Estados, han comenzado a formular normativas e instaurar mecanismos que permitan una accionar efectivo de la extinción de dominio, ya que los efectos de esta no solo permiten luchar contra la delincuencia sino que generar recursos al Estado.

3.2. Naturaleza de la acción de extinción de dominio

La acción de extinción de dominio matiza una diversidad de elementos que al final inciden en la determinación de su naturaleza, para que de esta manera, no pueda confundirse o asimilarse con otra figura del derecho penal. Obteniendo así, un ámbito muy particular pero con incidencia en otras ramas del derecho.

Es así, que para esbozar la naturaleza de la acción de extinción de dominio, se establece que la misma no es una pena y por ende no puede ser ni principal o accesoria, ya que esta se desarrolla de una forma totalmente ajena al proceso penal, en el que se determinará la culpabilidad del imputado, es decir, que el individuo sujeto a un proceso penal determinado, tiene diversos bienes a su nombre y los mismos han sido originados de su actividad delictiva, la extinción de dominio, entra en juego de una forma paralela al proceso penal y por ello, está no puede ser catalogada como una pena accesorio o principal, ya que su ámbito de aplicación es más amplio que la de un delito en particular.



Es por ello, que a la acción de extinción de dominio, se le considera como una consecuencia patrimonial de las actividades ilícitas, en la que el delincuente pierde a su favor el dominio de sus bienes, los cuales instantáneamente pasaran a formar parte de los caudales del Estado, sin haber existido alguna contraprestación o compensación, para la obtención de los mismos, pues solamente basta que judicialmente se determine que los bienes son provenientes de actividades ilícitas, para que automáticamente se le adjudiquen al Estado.

Siendo este último supuesto muy importante, puesto que la única forma para que estos bienes le sean adjudicados al Estado, necesariamente un juez competente debió conocer previamente la solicitud planteada en cuanto a extinguirle los bienes a un individuo que los generó mediante actividades ilegales, mismas que pertenecían a su giro ordinario de vida.

Aspectos que son matizados adecuadamente para constatar que la acción de extinción de dominio, es una acción de carácter público, directa y autónoma y por lo tanto la extinción de dominio, no forma parte del poder punitivo del Estado en contra de una persona.

De tal forma que cualquier garantía constitucional en cuanto a este hecho, no pueden trasladarse al delito, ya que este no depende de la extinción de dominio, ni esta de la otra, siendo así, que la extinción de dominio, al no tener injerencia dentro del proceso penal, la fortalece como una verdadera herramienta judicial en contra de la delincuencia en sus múltiples formas.

3.3. Características de la acción de extinción de dominio

La naturaleza de la acción de extinción de dominio, a su vez que diferencia a esta figura del ámbito penal, genera ciertos elementos que al final tienden a establecerse como rasgos característicos de la extinción de dominio, además que algunos autores expertos en derecho penal, utilizan de soporte la naturaleza de esta acción para formular y establecer las características principales y más comunes de la extinción de dominio.

Características que pueden variar dependiendo del cuadro jurídico normativo que encuadre esta acción, pero que entre las más comunes están:

- a) "Autónoma;
- b) Especial;
- c) Se transmite a terceros y herederos;
- d) Es extraterritorial;
- e) Jurisdiccional;
- f) Es real y de contenido patrimonial;
- g) No es sanción penal;
- h) Garantista y retrospectiva;
- i) Procede por bienes equivalentes;
- j) Es imprescriptible"²¹.

²¹ Salazar, Sara. **Ley de Extinción de Dominio**. Pág. 6.



La acción de extinción de dominio, será autónoma ya que “se sustancia y declara al margen de la gravedad del hecho punible y de la responsabilidad penal personal; únicamente considera la vinculación, nexo o relación entre el bien o derecho accesorio y las causas atribuidas”²².

Es decir, que en ningún momento la acción de extinción de dominio, no podrá ser determinante en el proceso penal, en el cual se juzga al propietario de los bienes que se pretenden extinguir, de igual forma el proceso no tendrá injerencia en dicha acción, es por ello, que en el proceso que desarrolle la extinción de dominio, no podrán ser aplicables normas o principios atinentes a la pena o culpabilidad del delito, ni mucho menos aspectos concernientes al derecho probatorio penal.

De tal forma que la acción de extinción de dominio, al ser autónoma tiende a ser especial, ya que la misma tiene su propio procedimiento, normas y principios que la regulan, pues en ningún momento se puede invocar al proceso penal como asunto prejudicial para que proceda o no la acción referida.

Por lo tanto, al no estar regido por las normativas propias del proceso penal, las resultas que se deriven de este, son totalmente ajenas a lo que se resuelva en la acción de extinción de dominio planteada.

Siendo un aspecto muy importante en la acción de extinción de dominio, que la misma tiende a perseguir a toda aquella persona que al momento en que se

²² **Ibid.** Pág. 6.



ejecute dicha acción sea propietaria o poseedora de los bienes que se pretenden extinguir, por lo tanto, la misma puede afectar a herederos o terceros que no tenían conocimiento acerca de la procedencia de los bienes adquiridos, pero que lamentablemente deben ser despojados de ellos, al no tener un origen lícito, indistintamente que estos no hayan participado en las actividades competentes para adquirirlos.

Razón por la cual, la acción de extinción de dominio es extraterritorial, ya que no se limita a extinguir bienes de procedencia ilícita, que se encuentren en el Estado en donde se plantea la acción, sino que también puede abarcar todos aquellos bienes fuera de los límites territoriales del lugar en donde se dirime el asunto, una vez los mismos también hayan sido adquiridos ilícitamente.

Circunstancias que no serían posibles, si la acción de extinción de dominio, no fuera de carácter jurisdiccional, ya que al ser un juez competente quien conoce y resuelve de este tipo de asuntos, las ordenanzas emitidas por este son imperativas, por lo que las mismas pueden “proceder contra cualquier derecho real, principal o accesorio, iniciándose y desarrollándose con bienes concretos y determinados”²³.

Es por ello que también se caracteriza por ser real y de contenido patrimonial, garantizando a la vez los derechos de buena fe que se tengan sobre los bienes.

²³ **Ibid.** Pág. 11.



Al ser conocida la acción de extinción de dominio por un órgano jurisdiccional competente, la resolución que emana de esta instancia, no la convierte en una pena de carácter penal de ningún tipo, es decir, que esa resolución en la cual se extinguen los bienes de origen ilícito, no puede constituirse como una pena principal o accesoria, pues la autonomía de la cual goza la acción de extinción de dominio, le confiere sus propios procesos, principios y normas.

Dentro de todas estas características que nutren a la acción de extinción de dominio, una muy importante es la retrospectividad, ya que esta característica que se refiere a la validez temporal de la ley, es totalmente distinta a lo que se conoce de la retroactividad e irretroactividad de la ley penal, pues en este caso la retrospectividad surge “cuando se trata de situaciones jurídicas en curso, que no han generado situaciones consolidadas ni derechos adquiridos en el momento de entrar en vigencia la nueva Ley, ésta entra a regular dichas situaciones en el estado en que esté, sin perjuicio de que por mandato legal se respete lo surtido bajo la Ley antigua”²⁴.

La retrospectividad de la acción de extinción de dominio, es muy importante para su desarrollo, ya que solamente de esta manera se tendrá seguridad de que los bienes provenientes de actividades ilícitas puedan ser despojados de sus propietarios y por ello, esta acción debe ser sutil, para poder alcanzar su objetivo, pues no importa si aún no se encontraba vigente la ley que la configuraba, pues se tiene indicios suficientes que esos bienes fueron adquiridos de forma irregular, por

²⁴ **Ibid.** Pág. 17.



lo que no importa el espacio temporal en que acaeció tal hecho, pero la acción debe hacerse efectiva sin tomar en consideración esos aspectos, que en otros asuntos meramente penales no podrían suscitarse, al tomar en cuenta la retroactividad e irretroactividad.

Otro aspecto muy característico de la acción de extinción de dominio que la hace muy eficiente, es que la misma puede proceder sobre bienes equivalentes, es decir, que al resolver y ordenar la extinción de los bienes de procedencia ilícita y no poderlos ubicar, ya sea porque el propietario valiéndose de artimañas los ha ocultado o destruido, por ejemplo los pudo transferir hacía un familiar o terceras personas de manera lícita, siendo así, que al concurrir tal circunstancia, es factible que se extingan otros bienes, sin importar que estos no hayan sido adquiridos ilícitamente como los que originalmente se le pretendía despojar a cierto individuo.

De tal forma que estos bienes que suplen a los anteriores no necesariamente deben ser de la misma naturaleza, o tener características similares, ya que se atiende a la ecuanimidad que puedan tener estos bienes con los otros que lamentablemente no pudieron ser identificados o encontrados por determinadas circunstancias, proporcionándole con esta característica, mayor flexibilidad a la acción de extinción de dominio.

Cada una de estas características genera que la acción de extinción de dominio, sea única y sin igual, pero para darle mayor certeza y seguridad jurídica, surge una última característica que es la de imprescriptibilidad, ya que la misma se hace



necesaria, en el sentido que en ningún momento a consecuencia del transcurso del tiempo, esta acción pueda quedar sin validez y mucho menos generar que el Estado se inhiba en estos casos, pues se interpreta que al haberse adquirido ciertos bienes de manera ilícita, se está atentando contra la moral social y el patrimonio público, por lo tanto la imprescriptibilidad es esencial, además que esta no puede obviarse por ningún motivo, ya que del fraude por el cual se adquirieron los bienes en ningún momento nació el derecho para hacerlos valer.

3.4. Fines de la acción de extinción de dominio

La acción de extinción de dominio, su fin principal será el despojar a las organizaciones criminales o delincuencia común, todos aquellos bienes generados a consecuencia de la comisión de actividades delictivas, sin embargo es a partir de este punto que se desglosan otras finalidades como las siguientes:

- a) "La continuidad de las actividades ilícitas;
- b) El enriquecimiento ilícito o indebido;
- c) Que el delincuente o las organizaciones criminales tengan ventaja sobre las personas que respetan la ley e invierten lícitamente sus recursos, energías y asumen riesgos;
- d) La competencia desleal contra empresas legalmente constituidas;
- e) Que bienes y ganancias lícitas sirvan de capital de inversión inestable en la sociedad y alteren la economía nacional;

- f) Que esos bienes o ganancias sirvan para la continuidad delictiva o la comisión de otros delitos;
- g) El peligro de corrupción que representa para el sistema socioeconómico, político o institucional del país;
- h) La función política-legislativa o política-criminal general de la extinción de dominio está dirigida a prevenir la continuidad delictiva y los efectos de la delincuencia (medida preventiva);
- i) Busca igualmente efectos preventivos especiales como la protección de la comunidad frente al peligro objetivo de los instrumentos y objetos del delito;
- j) Transmitir al delincuente (real) y a la sociedad (potencial) la idea de que no va a enriquecerse a través de la comisión de hechos delictivos”²⁵.

Fines que hacen de la acción de extinción de dominio, un mecanismo por el cual, el Estado no solamente combatirá la delincuencia, sino que a su vez, podrá agenciarse de recursos, que pueden ser utilizados tanto para fortalecer instituciones de justicia o bien otras que busquen alcanzar el bien común.

Es decir, que los efectos que tiene esta acción, busquen beneficiar a la población desde distintos aspectos, para que de esta forma el Estado en el que habitan, pueda ofrecerles mejores condiciones de habitabilidad.

²⁵ **Ibid.** Pág. 34.

3.5. La acción de extinción de dominio en Latinoamérica

Los países que componen la región latinoamericana, son conocidos por sus altos índices de violencia, criminalidad y narcotráfico, por mencionar los más comunes, es por ello, que los individuos que se dedican a este tipo de actividades han generado patrimonios inimaginables y ostentosos, los cuales no son acordes a la realidad que cada Estado tiene, es así como en los últimos años la figura de la extinción de dominio, va cobrando bastante auge, despertando el interés de las autoridades competentes en cada país.

Sin embargo, no todos los Estados latinoamericanos han podido incorporar a su marco jurídico normativo, una Ley que regule la acción de extinción de dominio, por lo tanto, se han valido de otras figuras o normativas similares a la de extinción de dominio, pero no alcanzan los resultados esperados.

Es así, como en Argentina actualmente no cuenta con una normativa atinente a extinción de dominio, pero dentro de su legislación, se encuentra la Ley 20.7851, en la que se regula todo lo concerniente a la custodia y disposición de bienes secuestrados a consecuencia de una causa penal, estableciendo a su vez, el destino que tendrán estos dependiendo del tipo de bien que sea.

Siendo de gran ventaja que esta Ley no tiende a ser limitativa, pues el secuestro de los bienes queda abierto a cualquier tipo penal, siempre y cuando los bienes en juego hayan sido obtenidos de actividades ilícitas.



Algo muy peculiar sucede en República Dominicana, ya que este país, actualmente no cuenta con una normativa que encuadre la acción de extinción de dominio, sin embargo dentro de sus Constitución Política, si se establece de una forma sintética, lo referente a esta figura, ya que en el Artículo 51, literal 6, de esta norma constitucional se establece: "...6) La ley establecerá el régimen de administración y disposición de bienes incautados y abandonados en los procesos penales y en los juicios de extinción de dominio, previstos en el ordenamiento jurídico".

Dándole fortaleza a la acción de extinción de dominio, al preceptuarla desde una norma constitucional, pero que lamentablemente al no tener una normativa ordinaria que la desarrolle, la misma difícilmente pueda ser ejecutada conforme a lo postulado en dicha Constitución Política, valiéndose por lo tanto de otras figuras contenidas en la legislación penal dominicana.

Países como Chile, Costa Rica y Uruguay, de momento no cuentan con una normativa que busque extinguir los bienes originados de actos ilícitos, sin embargo con base al marco jurídico normativo en materia penal, hacen uso de otras figuras con el fin de evitar que los patrimonios de delincuentes pertenecientes al crimen organizado sigan creciendo desmedidamente.

Mientras Colombia fue uno de los pioneros en cuanto a esta figura, pues fue uno de los primeros países en América Latina, en instaurar una normativa atinente a esta materia, misma que se rige por la Ley 793, promulgada durante el año 2002.



“Cabe recalcar que este país, destaca, porque la procedencia de la extinción de dominio, pareciera ser limitativa por dirigirse únicamente hacia tres actividades ilícitas: enriquecimiento ilícito, perjuicio del tesoro público y deterioro de la moral social, sin embargo, de estas tres grandes actividades, las dos últimas se dirigen a una serie de conductas que amplían el espectro de supuestos bajo los cuales puede ejercerse la acción de extinción de dominio²⁶”.

Algo que destaca de esta ley colombiana, es que la acción de extinción de dominio, se le confiere una naturaleza eminentemente civil, puesto que dentro de dicha ley, queda muy clara la diferencia entre una acción de este tipo con una penal, pues la primera de estas atañe circunstancias del tipo civil y a consecuencia de ello, su naturaleza será estrictamente de esta área del derecho, además se establece que al momento de existir algún vacío en la ley, por la naturaleza de la acción de extinción de dominio, obligatoriamente se deberá aplicar supletoriamente el contenido del Código de Procedimiento civil.

Específicamente en el área correspondiente a Centroamérica, solamente Guatemala y Honduras cuentan con una normativa de extinción de dominio, siendo así que en Honduras, dicha Ley es denominada como Privación Definitiva del Dominio de Bienes de Origen Ilícito. “Dicha figura consiste en extinguir a favor del Estado, sin contraprestación ni compensación de ninguna naturaleza, para quien ostente el derecho de dominio y demás derechos reales inherentes, (principales o accesorios), los derechos personales transferibles, respecto a los

²⁶ Gamboa, Claudia. **Extinción de dominio**. Pág. 6.

bienes, productos, instrumentos o ganancias, de los cuales no se pueda justificar su origen o procedencia legal o económica; incremente el patrimonio sin justificación; se utilicen o destinen para ocultar o mezclar bienes de origen ilícito, su origen provenga directa o indirectamente de actividades ilícitas, entre otros, causas éstas últimas que permiten ejercitar la acción de la privación definitiva del dominio”²⁷.

Normativa que en un país como Honduras, en el cual los índices de violencia y criminalidad son demasiado altos, a consecuencia de la proliferación de las maras o pandillas y del narcotráfico, tiende a ser de gran importancia, ya que de esta manera se busca proteger el interés público sobre cualquier otra cosa y la cual únicamente se alcanzará mediante el desapoderamiento de bienes o cualquier otro objeto proveniente de actividades ilícitas o contrarias a la ley.

Algo muy importante en cuanto a esta normativa hondureña, es que la misma se rige por el principio de licitud, “el cual consiste en que el dominio que se tiene sobre bienes, productos, instrumentos y ganancias, solamente será reconocido como legal o tenido por lícito, cuando el titular del dominio acredite que su derecho ha sido originado o adquirido a través de los medios o mecanismos compatibles con el ordenamiento jurídico”²⁸.

²⁷ **Ibid.** Pág. 11.

²⁸ **Ibid.** Pág. 13.



Otros países que cuentan con una normativa específica en materia de extinción de dominio, son Perú y México, en el primer país en mención la ley que la contiene ha sido de vital importancia para la realidad peruana, que la misma debió ser reformada en más de una ocasión, para que de esta manera pudiera estar lo más apegada a la realidad generada por la violencia y criminalidad en el país andino.

En tanto, México cuenta con una Ley Federal de Extinción de Dominio, que supuso la materialización de lo preceptuado en el Artículo 22 de su Constitución Política, ya que es en esta normativa constitucional en la que se cimienta la figura de la extinción de dominio, sin embargo y lamentablemente la normativa ordinaria en esta materia tiende a ser muy limitativa, ya que solamente reconoce cinco causales, en las cuales se puede materializar la acción de extinción de dominio.

Indistintamente de la forma o modo en que la acción de extinción de dominio este instaurada en estos países de Latinoamérica, significa un gran paso para poder combatir el crimen organizado y en un mínimo grado a la delincuencia común, sin embargo la Ley se hace urgente y determinante en aquellos países agobiados por las maras y el narcotráfico.

Por lo tanto, los Estados que carecen de este tipo de normativas, deberían encontrar los medios necesarios para comenzar a incidir ante las autoridades competentes para que se apruebe una ley en esta materia y así poder darle una mejor cara a la realidad que viven muchos de los países latinos entre ellos Guatemala.



3.6. Guatemala y la acción de extinción de dominio

Guatemala ha sido cooptada no solamente por delincuentes de cuello blanco, que se han valido de los distintos gobiernos para agenciarse de un patrimonio incalculable, sino que a su vez, la delincuencia común como también las estructuras criminales, cimientan sus bases de operación en el país, pues las autoridades le restan importancia a la coyuntura que se genera a consecuencia de esta problemática.

Sin embargo, al ser tan drástica la situación ocasionada por la delincuencia en sus distintas modalidades y el crecimiento desmedido de sus patrimonios, obtenidos de sus acciones ilícitas, se comienza a hacer necesario, el encontrar las soluciones adecuadas para cambiar drásticamente esta realidad que azota a miles de guatemaltecos.

Es así, como durante el año 2009, se presenta ante el Congreso de la República una Iniciativa de Ley que contenía lo que sería la Ley de Extinción de Dominio, la cual finalmente fue aprobada en el año 2010, mediante el Decreto 55-2010 del Congreso de la República, teniendo vigencia hasta en el año 2011, debido a que su aprobación fue en las postrimerías del mes de diciembre del año 2010.

Proporcionando en el Artículo 2, literal d), una definición de lo que es extinción de dominio, para que de esta manera se pudiera integrar al marco jurídico guatemalteco, sin ningún tipo de inconveniente, siendo así, que el Artículo y literal



en mención, establecen lo siguiente: "...d) Extinción de dominio: Es la pérdida a favor del Estado, de cualquier derecho sobre los bienes mencionados en la literal b) del presente artículo, y que se encuentren dentro de las causales estipuladas dentro de la presente ley, cualquiera que sea su naturaleza y clase, sin contraprestación ni compensación de naturaleza alguna para su titular o cualquier persona que ostente o se comporte como tal..."

De tal forma que la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), afectará solamente a todos aquellos bienes que sean susceptibles de valoración económica, sean estos muebles o inmuebles, fungibles o no fungibles, tangibles o intangibles, acciones, títulos y valores, cualquier derecho real, principal o accesorio. Igualmente lo serán todos los frutos, ganancias, productos, rendimientos o permutas de estos bienes.

Además que para la efectividad de la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), la misma se basa en dos principios encuadrados en el Artículo 3 de dicha Ley, siendo estos el principio de Nulidad Ab Initio y el de Prevalencia, consistiendo el primero de estos conforme a la normativa en mención, "como la adquisición o disposición de los bienes o la constitución de patrimonio de origen ilícito o delictivo, a sabiendas de tal calidad o debiéndolo presumir razonablemente, constituye negocio jurídico contrario al orden público y a las leyes prohibitivas expresas o se han constituido en fraude a la ley. Los actos y contratos que versen sobre dichos negocios, en ningún caso constituyen justo título y son nulos ab initio".



En tanto, el principio de prevalencia, concretamente establece, que la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), prevalecerá sobre cualquier otro tipo de normativa, siendo así que ambos principios buscan asegurar que cualquier bien procedente de actos ilícitos puedan ser extinguidos con facilidad y totalmente apegado a la ley.

La aplicación de la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), depende de que concurran ciertas circunstancias o causas, por lo que el Artículo 4 de dicha ley, esboza los supuestos en los cuales esta normativa deberá ser efectiva, pero en todo caso, quien resulte afectado por la extinción de los bienes, estará totalmente facultado para ejercer sus derechos, valiéndose para ello de todos los mecanismos legales necesarios, pues solamente de esta manera podrá fundamentar su oposición en cuanto a la extinción de los bienes que le afectan.

Pues esta ley no buscar perjudicar al afectado y dejarlo sin ejercer las garantías mínimas que se pueden presentar en esta clase de incidencias como lo es el debido proceso y el derecho de defensa, ya que solamente de esta manera el afectado podrá legitimar sus intereses así como también la respectiva oposición, en cuanto a la acción que le atañe.

En cuanto a la competencia y el procedimiento para hacer efectiva la acción de extinción de dominio, la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), en su Artículo 12 establece que será el Fiscal General o bien alguno de los Agentes Fiscales designados para el efecto, quienes



serán los encargados y responsables de dirigir y realizar la investigación respectiva de oficio para poder determinar las causales pertinentes de extinción de dominio y así poder iniciar y promover la acción correspondiente.

Es así, como una vez concluida la investigación con la cual se determinó que existen fundamentos serios para iniciar la acción de extinción de dominio, será el Fiscal General, el encargado de requerir al Procurador General de la Nación, para que sea este, quien delegue al Fiscal General o a un Agente Fiscal propuesto, el ejercicio de la acción de extinción de dominio y para ello, el Procurador General de la Nación emitirá una resolución, en un plazo de veinticuatro horas posteriores a la recepción de la solicitud competente, en la cual realizará la designación para el ejercicio de la acción respectiva en nombre del Estado, dicha resolución deberá ser notificado en un plazo de veinticuatro horas al Fiscal General y al Agente Fiscal designado.

Una vez facultado el Agente Fiscal o el Fiscal General, la acción de extinción de dominio se deberá hacer efectiva en un plazo no mayor de dos días, ante el organismo jurisdiccional competente.

Por lo tanto la Corte Suprema de Justicia, para conocer acerca de estos asuntos crea los Juzgados de Primera Instancia de Extinción de Dominio, mediante el Acuerdo Número 18-2011 de la Corte Suprema de Justicia, el cual a su vez fue modificado en su Artículo 1, mediante el Acuerdo Número 23-2011 de la Corte Suprema de Justicia.



Estando obligado el juzgado competente de resolver dentro de un plazo de veinticuatro horas de presentada la petición de extinción de dominio, si admite o no, para su trámite la misma, haciendo saber en dicha resolución a las personas que se consideren afectadas del derecho que les asiste legalmente para oponerse, por lo tanto, la resolución en mención deberá ser notificada al Procurador General de la Nación, Fiscal General y al Agente Fiscal designado.

De tal forma que la resolución en la que se admite para su trámite la acción interpuesta deberá ser notificada a las personas interesadas o afectadas, en un plazo de tres días, siendo así que posteriormente en un plazo de dos días, el juez competente emplazará a las partes, señalando día y hora para la audiencia, que se celebrará en un plazo no mayor de diez días, mismos que comienzan a contar a partir de la primer resolución emitida.

En dicha audiencia, las partes podrán valerse de todos los medios de defensa preceptuados en la ley, así como también propondrán los medios de prueba pertinentes, pudiéndose declarar la rebeldía de quien no compareciere, a petición del Ministerio Público. Por lo tanto, una vez realizada esta audiencia el juez competente abrirá a prueba por un plazo de treinta días, el cual podrá ser prorrogado una vez existan causas suficientes para ello.

Una vez, fenecido el plazo correspondiente para la prueba, el juez señalará día y hora para la vista, misma que será notificada verbalmente el día del último diligenciamiento, para que esta pueda celebrarse en un plazo no mayor de diez



días y emitiendo en esta audiencia las partes sus conclusiones de conformidad con el siguiente orden, primero el Ministerio Público, seguido de la Procuraduría General de la Nación y culminando con otras partes que intervienen en el proceso.

Al haberse concluido la vista, el juez estará obligado a citar directamente a todas las partes intervinientes en el proceso para dictar sentencia dentro de un plazo que no exceda de diez días y en la cual se resolverá todas las excepciones, incidentes y nulidades que se hayan planteado, así como también se hará la declaración de extinción de dominio y otras cuestiones con base a la ley, en tanto, para la valoración de la prueba, necesariamente se debe realizar conforme a la sana crítica razonada y el principio de la preponderancia de la prueba o balanza de probabilidades, leyéndose la sentencia finalmente ante todas las partes.

Es así, como al haberse emitido la sentencia correspondiente en la que se extingue el dominio de los bienes adquiridos ilícitamente, se ordenará dentro de la misma que estos bienes o derechos reales, principales y accesorios, se transfieran a favor del Consejo Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio.

El Consejo Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, será una dependencia adscrita a la Vicepresidencia de la República, contando para el ejercicio de sus funciones con personalidad jurídica propia, tiene a su cargo a la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, que apoyará al Consejo en la ejecución de las disposiciones que emanen de éste.



Por lo que el Consejo Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, estará integrado por el Vicepresidente de la República, quien lo preside; un Magistrado nombrado por la Corte Suprema de Justicia; el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; el Procurador General de la Nación; y los Ministros de Gobernación, de la Defensa Nacional y de Finanzas Públicas.

Es así, como al Consejo Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, le corresponde conocer, aprobar, adjudicar y resolver en definitiva sobre las inversiones que se realizarán sobre el fondo de dineros incautados, así como las contrataciones de arrendamiento, administración, fiducia, enajenación, subasta o donación de bienes extinguidos.

La Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), por lo tanto, en Guatemala es uno de los escasos recursos que permiten ponerle un alto a la delincuencia, sin embargo al tener pocos años de vida dicha normativa, los logros en cuanto a bienes extinguidos y recapitalización del Estado con base a ellos, son mínimos, siendo así, que el tiempo será el único juzgador en cuanto a la eficacia de esta ley, pero que de momento difícilmente se pueda determinar tal aspecto.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de otorgar al trabajador de empresas en extinción de dominio una protección jurídica para el cobro de prestaciones laborales

Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), tiene como objetivo adjudicar a favor del Estado, todos aquellos bienes que hayan sido adquiridos de forma un tanto anómala, siendo esto una alternativa más para que el Estado de Guatemala, tenga una forma más y novedosa de capitalizarse.

Sin embargo, dentro de los bienes que pueden extinguirse a favor del Estado, se encuentran las empresas mercantiles, debido a su naturaleza de bien mueble, generando con ello, un gran inconveniente, ya que de alguna forma el Estado a través de la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, dispone si es necesario mantener en propiedad algunos bienes extinguidos, ya que si algunos de estos no les representa alguna utilidad, pueden disponer libremente de los mismos.

De tal forma que, al tratarse de una empresa mercantil, si esta llega a disponerse, esto conllevaría la cancelación de los contratos de trabajo, que esta tenga con determinadas personas, quedando a la deriva, la situación de los trabajadores a su cargo.

Siendo los trabajadores quienes directamente son perjudicados en esta situación, ya que dentro de la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República) y mucho menos en su respectivo Reglamento (Acuerdo Gubernativo 514-2011), se regula algún aspecto en cuanto a esta situación, primordialmente lo concerniente al pago de sus prestaciones laborales respectivas, siendo necesario, la inclusión de todos estos, ya sea en la ley en mención o bien en su correspondiente reglamento.

4.1. Terminación de los contratos de trabajo

Los contratos laborales, al igual que cualquier otro, puede darse por concluido de conformidad con ciertos aspectos que inciden en la voluntad de las partes que lo celebraron, para no continuar con esa relación de dependencia que los unía, que era un efecto más de la materialización de una relación laboral.

Cabe la posibilidad que los contratos laborales puedan terminar no por voluntad de cualquiera de las partes, sino que también porque alguno de estos incurrió en alguna causa que los llevó a ponerle fin a ese contrato.

La doctrina laboral, para tratar de explicar las formas en como un contrato de trabajo termina ha esbozado una infinidad de clasificaciones, en las que alguna de estas, tienden a integrar ciertos aspectos de normativas atinentes a la terminación contractual en materia de trabajo, es por ello, que muchas veces estas clasificaciones doctrinarias pueden estar plasmadas en la ley.



Algunos autores tomando en cuenta todos estos aspectos han unificado criterios y concuerdan en que dentro de estas clasificaciones las más comunes están:

- a) "Por la limitación temporal o de contenido: Contrato de prueba, contrato a plazo cierto y contrato por obra;
- b) Según el consentimiento de las partes: Por causas válidas previstas en el contrato, por mutuo acuerdo o distracto y por renuncia del trabajador aceptada por el patrono;
- c) Por decisión unilateral del empresario: Con justa causa, por graves hechos imputables al trabajador y Sin justa causa, por ser falsas las causas en las que se fundó la terminación;
- d) Por decisión unilateral del trabajador: Con justa causa, en el denominado despido indirecto y autodespido, sin justa causa, por ser infundado el despido indirecto y por abandono del trabajo;
- e) Por decisión judicial: Por nulidad del contrato, la que se puede dar por simulación o reducción de las condiciones de contratación del trabajo;
- f) Por causas excepcionales: Cesión o traspaso, por quiebra y por prisión del trabajador;
- g) Por causas ajenas a las partes: Muerte del trabajador o del patrono, incapacidad sobrevenida, fuerza mayor o caso fortuito, cesación de actividades y prohibición de la autoridad"²⁹.

²⁹ Franco, Landelino. **Op. Cit.** Pág. 299.

La legislación guatemalteca en esta materia, específicamente en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), encuadra algunas de las causales que la doctrina plantea, pues de conformidad con el Artículo 76 de dicho cuerpo normativo, las únicas formas de ponerle fin a una relación laboral, formalizada contractualmente son:

- a) Decisión unilateral;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por causa imputable a una de las partes;
- d) Por disposición de la Ley.

De estas causales, la más común y a su vez de mayor importancia, es aquella en la que las causas de terminación del contrato de trabajo, se le imputa a alguna de las partes que conforman la relación laboral, es decir, que estas causales se le puede atribuir tanto al patrono como al trabajador.

Estas causales a su vez, dependiendo a quien se le atribuya la culpabilidad por la cual la relación de trabajo feneció, también se le conocen como despido directo con causa justa, despido directo injustificado y despido indirecto.

En el caso del despido directo con causa justa y el despido directo injustificado, es el patrono, quien aduce que el trabajador a incurrido en alguna de las causales establecidas en la ley, y en consecuencia debe cesar inmediatamente la relación laboral, para el despido directo con causa justa, el Código de Trabajo (Decreto



Número 1441 del Congreso de la República), establece en el Artículo 77, once causas en las cuales el patrono dará fin al contrato celebrado con su trabajador, ya que la conducta de este ha sido encuadrada dentro de los supuestos que propugna dicho Artículo, no teniendo responsabilidad alguna el patrono, por haber despedido a su trabajador.

Con respecto al despido directo injustificado, el Artículo 78 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), preceptúa que si en dado caso el patrono acusase al trabajador de haber incurrido en alguna de las causales que supone un despido directo con causa justificada, y este en ningún momento realizó una acción que pudiera encuadrarse en alguno de estos supuestos, la ley lo faculta para emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que este compruebe fehacientemente que el trabajador ha incurrido con su actuar o ha dejado de realizar ciertas actividades que motiven su despido.

En tanto, si al ser emplazado el patrono ante los órganos jurisdiccionales competentes y este no logra comprobar la causa en que fundamento el despido, estará obligado a pagarle al trabajador la indemnización que por ley le corresponde a este, así como también hará efectivo la cantidad que resulte por daños y perjuicios.

Contrariamente el despido indirecto se formaliza al momento en que el trabajador da por terminado el contrato de trabajo, debido a que el patrono ha incurrido en



alguna de las causales que establece el Artículo 79 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), por lo tanto, el trabajador quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad en cuanto a la terminación de la relación laboral, sin embargo la ley también lo faculta para emplazar a su patrono en el plazo correspondiente para que se le haga efectivo el pago de las prestaciones legales y de igual manera el patrono tiene todo el derecho de emplazar al trabajador ante los órganos jurisdiccionales competentes para comprobar que efectivamente el trabajador abandono sus labores sin causa justificada, de tal manera que si esto se llegare a comprobar, el trabajador estará obligado a pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados.

En cuanto a la decisión unilateral como forma de terminación de los contratos de trabajo, está facultad solamente le pertenece al trabajador, misma que se encuentra regulada en el Artículo 83 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), a su vez, para que se haga efectiva esta potestad, necesariamente deben haber concurrido los dos meses de prueba que se le dan al trabajador, ya que este período es para que el trabajador se acondicione en sus labores y por ello, la ley faculta a ambas partes a dar por terminado el contrato de trabajo, durante este período sin responsabilidad alguna, sin tomar en cuenta si existe causa justificada o no.

Además que para no incurrir en responsabilidad, el trabajador el hacer uso de este derecho, debe avisarle con cierto tiempo de anticipación al patrono, para que este pueda buscar inmediatamente un reemplazo, el plazo en el cual se debe avisar al



patrono sobre la renuncia variará dependiendo del tiempo en que haya prestado sus servicios el trabajador, es así que quien ajusta seis meses de servicios continuos el aviso correspondiente lo tiene que realizar con una semana de anticipación y así progresivamente la ley establece los términos en los que se debe materializar este aviso.

En lo que respecta al mutuo consentimiento para la terminación de una relación laboral, es más que lógico, que al estar de acuerdo ambas partes con ponerle fin al contrato celebrado, en ningún caso podrá argüirse algún tipo de causal que genere un conflicto, pues se entiende que por razones mutuas, el patrono y el trabajador, ya no desean seguir con ese vínculo laboral que los une, circunstancia que expresamente se preceptúa en la literal c) del Artículo 86 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República).

A su vez, en los Artículos 85 y 86 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), se establecen los casos en los cuales por disposición de la Ley, se dará por terminada la relación laboral existente entre el trabajador y patrono, siendo únicamente en el Artículo 85, en el cual solamente el trabajador no tendrá responsabilidad alguna en cuanto a la conclusión del contrato de trabajo, preceptuando para ello, los supuestos en los cuales se puede suscitar tal situación, en tanto, lo considerado en el Artículo 86, exime de responsabilidad a ambas partes por la conclusión del contrato de trabajo, siendo así, que lo contenido en estos Artículos, serán los únicos casos en los que la ley, establecerá los supuestos en los que una relación laboral se dará por terminada y en conjunto



cada una de las formas que el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), configura para fenecer una relación de este tipo, impide que se utilicen otros medios que aparenten una terminación legal de los contratos en esta materia.

4.1.1. Prestaciones laborales

La suscripción de un contrato de trabajo, entre patrono y trabajador, genera un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes y es dentro de estas que surge lo que se conoce como prestaciones laborales, que son básicamente derechos con un valor económico que recibe el trabajador por parte del patrono, a consecuencia de la realización del trabajo por el cual fue contratado.

Doctrinariamente las prestaciones laborales serán “el conjunto de contraprestaciones económicas que el trabajador tiene derecho a gozar y el patrono obligación de pagar en forma total o parcial (según sea el caso), en virtud de una relación laboral (vigente o concluida) derivada de la prestación en forma personal de servicios materiales o intelectuales”³⁰.

Siendo el pago del salario, la prestación esencial que debe hacerse indefectiblemente en dinero, por lo que las demás tienden a ser un complemento que se deriva de la relación laboral, materializada mediante un contrato y que el

³⁰ Santos, Brenda. **La defensa contra la vulneración al principio de Irrenunciabilidad de las prestaciones laborales.** Pág. 32.



patrono, no puede persuadir el pago de las mismas y mucho menos el trabajador puede renunciar a estas.

En Guatemala, la legislación laboral, regula cuatro prestaciones laborales, queden liquidarse oportunamente en una fecha determinada, es por ello, que estas tienden a ser pasivos laborales, ya que son una especie de deuda que el patrono debe satisfacer a corto plazo, por cada empleado que tenga a sus órdenes.

Algunas de estas prestaciones estarán reguladas por el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República) y otras por una normativa especial, que fueron creadas únicamente para ello, sin dejar a un lado lo preceptuado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a cada una de estas, y que dentro de las más importantes, sin restarles interés a otras, están la indemnización, vacaciones, bono 14 y aguinaldo. Siendo la indemnización, la prestación laboral que hará efectiva el patrono, cuando el trabajador haya sido despedido injustificadamente o bien indirectamente, circunstancias que se encuentran reguladas en el Artículo 82 del Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), estableciéndose que la indemnización deberá ser equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, derecho que se adquiere una vez haya transcurrido el período de prueba, al cual estaba sujeto el trabajador.

Además que el importe que se genere de la indemnización, no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni mucho menos pueden embargarse, a menos



que en este último caso medie un mandamiento judicial como por ejemplo el pago de pensiones alimenticias, estableciéndose al mismo tiempo una excepción en cuanto al pago de la indemnización, pues el patrono no estará obligado al pago de la misma cuando haya despedido por invalidez o enfermedad permanente o vejez a su trabajador, siempre y cuando este, tenga protección por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero que dichos pagos sean equivalentes o mayores a la indemnización que le correspondería por parte del patrono, ya que si la misma es inferior, el patrono únicamente estará obligado a pagar una parte proporcional.

Las vacaciones serán otras prestaciones contenidas tanto en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República) como también en la Constitución Política de la República de Guatemala, en ambos casos se establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones remuneradas no menor a quince días, derecho que se adquiere al tener por lo menos un año de trabajo continuo y al servicio de un mismo patrono.

Esta prestación laboral, no podrá ser compensable en dinero, a menos que el trabajador no haya disfrutado sus vacaciones en el período correspondiente, pago que se hace efectivo, al momento en que cesa la relación laboral.

En tanto el denominado Bono 14 y el aguinaldo son dos prestaciones que no se encuentran reguladas en el Código de Trabajo (Decreto Número 1441 del Congreso de la República), sino que cada una de estas, cuenta con su propia ley,



en el caso del Bono 14, la misma se encuentra regulada por la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto Número 42-92 del Congreso de la República), de conformidad con esta Ley, el Bono 14 consiste en el pago anual equivalente a un salario ordinario que devengue el trabajador y deberá hacerse efectivo durante la primera quincena del mes de julio de cada año, teniendo derecho al pago de un salario completo, quienes hayan laborado ininterrumpidamente por un año, por lo tanto quienes no ajusten este plazo, el pago se hará proporcionalmente al tiempo que lleven laborando.

El aguinaldo por su parte, está regulado por la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto Número 76-78 del Congreso de la República) y consiste en el pago al trabajador de un salario ordinario, mismo que se hará efectivo en su totalidad, si el trabajador ha laborado continuamente por un año o bien si no ajusta este tiempo, el pago será correspondiente al tiempo que lleve laborando.

La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto Número 76-78 del Congreso de la República), estipula que la fecha para hacer efectivo el aguinaldo será la primera quincena del mes de diciembre, en la cual se entregará solamente el cincuenta por ciento del aguinaldo terminándose de hacer efectivo el pago hasta la segunda quincena del mes de enero, sin embargo, si el patrono acordó con sus trabajadores el pago completo del aguinaldo en la primera quincena del mes de diciembre, está podrá hacerse efectiva de esa manera sin ningún inconveniente. Por lo tanto, estas son algunas



de las prestaciones laborales más comunes, que el patrono está obligado a pagar como una de las tantas obligaciones que se derivan de la suscripción de un contrato de trabajo y materialización de la relación laboral, pero también se dan dentro de esta, la bonificación-incentivo del sector privado y las horas extras, que son otros emolumentos que deben satisfacerse, pues son parte de las garantías mínimas que el derecho laboral protege y que son resguardadas en las normativas jurídicas vigentes en el país.

Además que todas estas prestaciones laborales, deberán hacerse efectivas equitativamente al momento en que se pone fin a una relación laboral, circunstancia que regularmente ocasiona una infinidad de problemas que son llevadas a instancias judiciales para dirimirse, puesto que el patrono comúnmente no está dispuesto a pagarlas en su totalidad, siendo así, que aquellos trabajadores que desconocen sus derechos primarios tienden a ser perjudicados al momento en que se le pone fin a la relación laboral y desconocen que el patrono tiene que solventarles económicamente esa situación.

4.2. El pago de prestaciones laborales en empresas con extinción de dominio

En el Artículo 2 de la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), se establecen una serie de definiciones que sirven para interpretar adecuadamente el contenido de la Ley, es así, como dentro de estas, se establece una definición sobre lo que es un bien y que se esboza de la



siguiente manera: "Son todos aquellos que sean susceptibles de valoración económica, sean estos muebles o inmuebles, fungibles o no fungibles, tangibles o intangibles, acciones, títulos y valores, cualquier derecho real, principal o accesorio. Igualmente lo serán todos los frutos, ganancias, productos, rendimientos o permutas de estos bienes".

Definición que atiende adecuadamente los usos de la ley, ya que al regularse en esta lo concerniente a la acción de extinción de dominio, se tiene que conocer, sobre qué cosas recae dicha acción.

Es así, como la acción de extinción de dominio puede recaer sobre cualquier tipo de bien de conformidad con la definición planteada en la Ley de extinción de dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), por lo que al abarcar un conjunto tan grande como este, se suscita una particularidad, y es el caso de las empresas mercantiles, las cuales de conformidad con el Código de Comercio (Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala) son consideradas como bienes muebles, circunstancia que es evidente en la definición que se plantea sobre esta figura del derecho mercantil y que se estructura de la siguiente forma: "Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble". De tal forma que una empresa mercantil, podría ser objeto de una acción de extinción de dominio, ya que al ser un bien mueble, existen posibilidades que la misma haya sido



constituida o tenga funcionalidad con dinero proveniente de actividades delictivas, por lo tanto, al ser decretada la acción por parte del órgano jurisdiccional competente, está directamente pasaría a ser un bien del Estado.

Al darse esto, a su vez se generaría un efecto colateral, en el cual, los empleados que laboran para la empresa que se ha extinguido a favor del Estado, quedarían en una especie de limbo, en el que no se tendría seguridad de su continuidad laboral, pues no existiría alguna que los contratos de trabajo celebrados con el propietario de la empresa extinguida, pudieran mantener vigentes, situación que perjudicaría aún más a los trabajadores, al no contar con un respaldo mediante el cual, al darse por terminada la relación laboral, se les pagará sus respectivas prestaciones laborales.

Debido a que, al ser el nuevo propietario el Estado, sería este quien dispusiera la forma en cómo utilizaría la empresa, teniendo para ello varias alternativas como la de liquidarla o continuar con la misma, circunstancias que la ley, no tiene previstas, ya que en el Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República), hace mención un tanto esporádica, en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo, cuando la empresa sea cancelada debido a insolvencia, quiebra o liquidación, sin importar que esto se haya realizado judicial o extrajudicialmente, pero nada en cuanto a una posibilidad de este tipo.

Siendo necesario, que se preceptúe algo sobre tal circunstancia, pues de lo contrario se estarían lesionando algunas de las garantías mínimas que todo trabajador tiene.



Es necesario que se garantice la estabilidad laboral, y el pago adecuado de sus prestaciones laborales.

4.3. Incorporación de mecanismos atinentes al pago de prestaciones laborales para empresas en extinción de dominio dentro del Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011)

La controversia que genera la extinción de dominio sobre empresas mercantiles es drástica, pues en el afán de evitar que la delincuencia acrecenté su patrimonio basado en acciones ilícitas, a su vez se puede perjudicar a varios trabajadores que dependen de la funcionalidad de esta clase de bienes.

Circunstancia que se debe a que dentro de la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), ni mucho menos en el Reglamento (Acuerdo Gubernativo 514-2011) que la ejecuta, existe una normativa que pueda solventar esta clase de situaciones, ya que dentro del Reglamento en mención, solamente se establecen ciertos parámetros en cuanto a la forma de administrar los bienes que pasan a ser propiedad del Estado.

Estos bienes estaran a cargo del Consejo Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, pero que será la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio la encargada de administrar todos los bienes en los que haya procedido una acción de extinción de dominio.



Es así, que en el Artículo 41 del Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011), solamente se preceptúa, la forma en cómo la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, decidirá si los bienes en los que ya se haya dictado sentencia y en consecuencia se declare la extinción de dominio sobre los mismos, pasaran a formar parte de su patrimonio si le es útil o bien disponer de estos, para que estos sean rentables.

De tal forma, que en el caso de empresas mercantiles, dicho Artículo del Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011), no establece nada en cuanto a las personas que dependen de este tipo de bienes como lo son los trabajadores y menos la forma en la que se les debería hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales, ya que es meramente una decisión de la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, el mantener en funciones a la empresa mercantil y en consecuencia dejar vigentes todos los contratos de trabajo, celebrados anteriormente.

Por lo tanto, se requiere que el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011), sea reformado y se incorpore mediante esta, los mecanismos competentes con los cuales se les pueda dar seguridad a los trabajadores que dependen de las empresas mercantiles, en su calidad de bienes, ya que a pesar que la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), al tratar de alcanzar ciertos objetivos, deja a un lado otros que también son prioritarios como lo son el resguardo de las garantías mínimas inherentes a todo trabajador.



Siendo más prudente establecer uno o varios artículos en que se formulen supuestos dirigidos específicamente a este tipo de circunstancias, en los que claramente se formalice un procedimiento para el pago de las prestaciones laborales respectivas, en aquellos casos en los cuales, a criterio de la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, no genera un beneficio para el Estado, el continuar con las empresas que se hayan extinguido.

Pues de esta forma la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República) no solamente cumpliría adecuadamente con sus objetivos, sino que también conferirá seguridad jurídica a todas aquellas consecuencias que se deriven de la extinción de dominio de algunos bienes, como en este caso específico, que son las empresas mercantiles.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Guatemala es un país, que ofrece pésimas condiciones de vida a sus habitantes, debido al acceso restringido de educación, salud y trabajo, entre otros, pero es específicamente en este último punto, en el cual la situación que se genera entre trabajador y patrono, se torna delicada, ya que las escasas oportunidades de trabajo, ocasionan que el patrono se aproveche aún más de su posición, lesionando con ello, algunas de las garantías mínimas inherentes a todo trabajador.

Circunstancias que se agravan más con la Ley de Extinción de Dominio (Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República), pues a pesar que la misma no regula aspectos laborales, de cierta manera tiene incidencia en esta materia, ya que dentro de su contenido se establece que una acción de extinción de dominio, puede recaer en toda clase de bienes, como las empresas mercantiles, en su calidad de bienes muebles, por lo que al extinguir el dominio sobre estos, quedan a la deriva los trabajadores al servicio de esta.

Por lo tanto, en el Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio (Acuerdo Gubernativo 514-2011) no establece nada en cuanto a las personas que dependen de este tipo de bienes como lo son los trabajadores y menos la forma en la que se les debería hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales, ya que es meramente una decisión de la Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción de Dominio, el mantener en funciones a la empresa mercantil

y en consecuencia dejar vigentes todos los contratos de trabajo, celebrados anteriormente. Por lo que es necesario regular legalmente el procedimiento de cobro de prestaciones laborales de trabajadores de empresas en extinción de dominio, para así garantizar a estos trabajadores el pago preferente de las prestaciones laborales que por derecho les corresponde.





BIBLIOGRAFÍA

- FRANCO, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 2º. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- GAMBOA, Claudia. **Extinción de dominio**. Ciudad de México, México: (s.e.), 2012.
- GÓMEZ, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Ciudad de México, México: (s.e.), 2012.
- <http://www.antecedentes.net/derecho-laboral/>. (Consultado el 1 de junio de 2016).
- <http://www.definicion.de/patron/>. (Consultado el 5 de junio de 2016).
- <http://www.fisweb.com.mx/index.php/estudios-y-articulos/otros/laboral/222-que-es-un-patron-y-trabajo>. (Consultado el 5 de junio de 2016).
- <http://www.travesiametodologica.blogspot.com/2011/12/la-extincion-de-dominio-violenta-por.html>. (Consultado el 9 de junio de 2016).
- MACHICADO, Jorge. **Derecho del trabajo**. Sucre, Bolivia: (s.e.), 2011.
- MARROQUÍN, Jaime. **Extinción de dominio**. Ciudad de México, México: Ed. Porrúa, 2010.
- MAZARIEGOS, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los Convenios Internacionales de Trabajo**. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2009.
- MOLINA, Gustavo. **Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo**. Ciudad de México, México: Ed. Universitaria, 2009.
- MORA, Freddy. **La relación de trabajo y el contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 2006.
- NAJERA, Alejandro. **Derecho laboral I**. Ciudad de México, México: (s.e.), 2009.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Primera edición electrónica.
- QUISBERT, Ermo. **Sujetos de la relación jurídica laboral**. La Paz, Bolivia: (s.e.), 2011.
- Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 23 Edición 2014.



REYES, Libia. **Derecho laboral**. Ciudad de México: (s.e.), 2012.

SALAZAR, Sara. **Ley de Extinción de Dominio**. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2011.

SANTOS, Brenda. **La defensa contra la vulneración al principio de Irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2012.

VÁSQUEZ, Ana. **Los contratos laborales de los trabajadores del Estado**. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2005.

VILLAGRÁN, Paola. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2007.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República, 1961.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto Número 76-78 del Congreso de la República, 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto Número 42-92 del Congreso de la República, 1992.

Ley de Extinción de Dominio. Decreto Número 55-2010 del Congreso de la República, 2010.

Reglamento de la Ley de Extinción de Dominio. Acuerdo Gubernativo 514-2011, 2011.